

PRIMO PIANO

Unipol migliora la solidità

Unipol ha conseguito nel 2020 un risultato netto consolidato contabile pari a 864 milioni di euro, in calo del 20,5% rispetto al 2019. Lo stesso dato normalizzato è pari a 905 milioni, ed è quindi in crescita di oltre il 23% rispetto ai 732 milioni dell'esercizio precedente. Tale risultato, precisano da Unipol, esclude gli effetti relativi al ricalcolo del badwill sulla partecipazione in Bper derivanti dalla diluizione della quota di partecipazione, passata dal 19,7% al 18,9% a seguito dell'aumento di capitale della banca.

La raccolta, al lordo delle cessioni in riassicurazione, si attesta a 12,2 miliardi di euro in calo del 12,9% rispetto al 31 dicembre 2019 (14 miliardi). "L'esercizio 2020 - si legge nella nota - è stato fortemente caratterizzato dalle conseguenze dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia Covid-19 che ha influenzato sia l'attività commerciale sia la sinistralità". In tale contesto, bene il combined ratio di gruppo all'87%, in miglioramento rispetto al 94,2% registrato nel 2019. Positivo anche il risultato di Unipol-ReC, pari a 6,2 milioni di euro. L'indice di solvibilità di gruppo è al 216% rispetto al 187% del 31 dicembre 2019.

Il prossimo 29 aprile, l'assemblea sarà chiamata ad approvare un dividendo pari a 0,28 euro per azione. Per leggere gli altri dati significativi del gruppo, clicca qui.

F.A.

RICERCHE

La gender diversity per un futuro sostenibile

Circa il 23% degli executive (ri)assicurativi è donna: nel settore la presenza femminile nei consigli di amministrazione e nei livelli dirigenziali sta migliorando, ma i progressi sono lenti, spiega un report di Swiss Re Institute dedicato a questo tema

La gender diversity sta trovando sempre più spazio come tema al centro delle iniziative messe in campo da governi, regolatori, aziende e investitori. E anche nel settore assicurativo e riassicurativo, la presenza di donne nei consigli di amministrazione e ai livelli dirigenziali sta migliorando, ma i progressi sono lenti. È quanto sottolinea una ricerca sul tema realizzata dallo **Swiss Re Institute**, intitolata *Gender diversity in the re/insurance industry: for a sustainable future*.

Lo studio rileva i significativi benefici che una maggiore attenzione alla presenza femminile ai vertici delle aziende è in grado di apportare in termini concreti, sottolineando che una leadership senior più diversificata per genere è associata a una sovraperformance del Roe. "Un'azienda che passa da una bassa a un'alta percentuale di donne in posizioni di leadership guadagna 3-4 punti percentuali (ppt) di sovraperformance sul Roe rispetto al Roe medio del settore", si legge nel report. Questa dinamica, osserva Swiss Re, è in linea con quanto accade in altre industry di servizi finanziari. "I vantaggi - si legge nell'abstract - sono maggiori se i riassicuratori inseriscono una o più donne all'interno di un gruppo dirigente composto esclusivamente da uomini": a questa dinamica "è associato a un Roe di circa 3-5 ppt superiore alla media del settore".

È DONNA IL 23% DEGLI EXECUTIVES (RI)ASSICURATIVI

Nel 2019, rivela il report, le donne rappresentavano a livello globale circa il 23% dei dirigenti di società di (ri)assicurazione, il 10% degli amministratori delegati e l'8% dei presidenti. C'è una maggiore diversificazione di genere nei team dirigenziali degli assicuratori vita rispetto a quelli del settore danni e della riassicurazione. Negli ultimi 10 anni i broker hanno visto crescere la quota di donne tra gli executive, così come i riassicuratori hanno aumentato di molto la presenza delle donne nei consigli di amministrazione. Una progressione che Swiss Re definisce "vitale" in questo momento, "perché la pandemia di Covid-19 è fortemente negativa per l'uguaglianza di genere a livello globale". Alcuni studi hanno riscontrato che le donne sono più esposte degli uomini "alla perdita del lavoro e ai maggiori oneri del lavoro non retribuito, oltre al rischio per la salute mentale". Questa dinamica sta mettendo a rischio i progressi compiuti per colmare i divari di genere in termini di retribuzione e salute.

C'È ANCORA TANTA STRADA DA FARE

La gender diversity a livello di consiglio di amministrazione è migliorata tra il 2010 e il 2019, ma la maggior parte dei miglioramenti ha riguardato le compagnie di (ri)assicurazione che nel 2010 avevano solo uomini nei loro consigli di amministrazione. Più della metà di queste aziende ha aggiunto una o due donne al proprio board. Tuttavia, c'è stato un piccolo aumento nella rappresentanza delle donne oltre questa quota. Quasi la metà (45%) delle aziende che avevano una o più donne nel proprio consiglio nel 2010 non ha aumentato questa rappresentanza da allora, e nel 10% delle aziende la quota di donne nel consiglio è addirittura diminuita. (continua a pag. 2)



(continua da pag. 1)

UN TASSELLO DEI CRITERI ESG

Il report di Swiss Re ricorda come gli investitori istituzionali si stiano concentrando sulla diversità di genere come parte di criteri di investimento ambientali, sociali e di governance (Esg), che considerano metriche di performance non finanziarie e finanziarie nella valutazione delle società. Inoltre, le aziende si stanno indirizzando verso una maggiore diversificazione di genere. Un obiettivo chiave, secondo il report, è quello di garantire che i team senior delle società siano rappresentativi, nella loro composizione, dei Paesi e delle comunità che servono. Altri player intendono migliorare la governance aumentando la diversità di pensiero e il processo decisionale nei top team in modo da aumentare il valore per gli azionisti attraverso maggiori profitti e riuscendo a essere, contemporaneamente, sostenibili, sicuri, conformi alle normative, guidati in modo responsabile, diversificati e inclusivi.

COSTRUIRE LE LEADERSHIP DEL FUTURO

“Le compagnie di riassicurazione – sottolinea Swiss Re – possono rafforzare le loro strategie di gender diversity per aumentare partecipazione delle donne nei consigli di amministrazione e nei team executive”. Una strategia di gender diversity di successo, sostiene il report, dovrebbe includere obiettivi misurabili di assunzione e promozione specifici per genere, verso cui l’azienda si impegni pubblicamente. “I riassicuratori possono creare una pipeline di futuri leader sostenendo le donne con aspirazioni di carriera a tutti i livelli, e utilizzando strumenti come i programmi di sviluppo executive per le donne”. Un ulteriore vantaggio sarebbe quello di aumentare le politiche di lavoro flessibile per consentire a tutti i dipendenti di conciliare professione e vita familiare. “La combinazione di tali strumenti – evidenzia il report – può creare aziende ben equilibrate per genere, in grado sia di attrarre e trattenere donne con grande esperienza, sia di essere sostenibili sul lungo termine”.



Beniamino Musto

QBE. Siamo pronti.

HARD e SOFT MARKET: cosa sapere e come affrontarli

Webinar 31 marzo, 11:00 - 12:00 (CET)

Se sei un intermediario registrati qui



COMPAGNIE

Verti, la gestione sinistri diventa digitale

La compagnia ha presentato un nuovo tool che consentirà al cliente di aprire un sinistro e monitorare la pratica completamente online



Verti ha presentato un tool completamente digitale per la gestione sinistri. Disponibile sul sito aziendale, lo strumento consente al cliente di aprire online la pratica di sinistro e monitorare sul web lo stato di avanzamento della procedura. Per usufruire della nuova funzionalità, è necessario autenticarsi nell'area personale My Verti e accedere alla sezione dedicata da pc o portatile: a quel punto, è sufficiente seguire la procedura guidata per l'apertura della pratica o per il monitoraggio dello stato di avanzamento.

L'utente potrà inoltre essere supportato da un consulente del call center di Verti, disponibile tutti i giorni in orario lavorativo, e passare a modalità di contatto offline in una logica omnicanale. "In questo scenario di iperconnettività e bisogno di risposte immediate, le aziende devono dar vita a esperienze digitali di qualità, che rispondano ai crescenti bisogni di trasparenza, autonomia e personalizzazione", ha commentato Marco Buccigrossi, digital business director di Verti. "Questo - ha aggiunto - vale anche per un gesto comune come l'apertura di un sinistro, con tutto quello che comporta in termini di stress: con il nuovo tool, Verti rivoluziona una procedura che fino a ieri si poteva svolgere esclusivamente offline e che oggi diventa snella e semplice, così come deve essere l'approccio al consumatore di oggi".

Giacomo Corvi

TECNOLOGIE

Boom degli O-data, triplicheranno entro i prossimi cinque anni

Entro il 2022, per supportare operations sempre più autonome, Idc prevede che le imprese aumenteranno del 40% gli investimenti in data governance e digital operations

La trasformazione dei processi operativi è un imperativo strategico per le aziende che vogliono reagire in modo agile e resiliente ai rapidi cambiamenti dei mercati e innovare il proprio posizionamento. Secondo Idc (International data corporation), player globale specializzato in market intelligence e servizi di advisory, trasformare i processi e le operations "significa oggi passare da un modello basato sui costi e sull'efficienza a un modello orientato al cliente e al mercato".

Il percorso per raggiungerlo, spiega Idc in un comunicato, passa attraverso l'intelligenza artificiale, l'automazione, la data governance e la sostenibilità. Dai progetti industriali di ingegneria digitale alle utility che impiegano tecniche avanzate per prevenire le frodi energetiche fino agli ospedali che utilizzano l'analisi per la gestione delle apparecchiature, l'applicazione di AI e analytics alle operations e ai processi, questo è "un tema critico per il futuro di tutte le imprese".

Entro il 2022, per supportare operations sempre più autonome, Idc prevede che le imprese aumenteranno del 40% gli investimenti in data governance e digital operations.

L'aspetto della data governance sarà fondamentale perché, "per sostenere i processi aziendali necessari per creare una cultura decisionale basata sui dati, i comportamenti passati devono essere modificati". Storicamente, i responsabili delle operations hanno infatti avuto pochi motivi per sviluppare pratiche standard di raccolta e analisi dei dati operativi (O-data). "Ciò - osserva Idc - ha portato a molte iniziative digitali che non sono riuscite a crescere per la scarsa integrazione con l'IT e l'impossibilità di estendere le attività di estrazione e pulizia dei dati di determinati processi operativi a programmi di trasformazione più ampi ed estesi".

Gli studi di Idc prevedono che la generazione di O-data triplicherà nei prossimi cinque anni. L'unica vera soluzione, sostiene l'azienda di market intelligence, è che le imprese utilizzino sistemi basati sull'intelligenza artificiale per acquisire, gestire e analizzare tutti questi dati. "I grandi volumi di dati e l'incapacità anche delle grandi organizzazioni di fornire informazioni e raccomandazioni tempestive derivanti da questi dati significano che soltanto un framework decisionale basato sull'AI potrà garantire risposte rapide, efficaci e coerenti al management e aiutare contestualmente a ridurre al minimo i rischi operativi".

B.M.

#82
marzo 2021

INSURANCE REVIEW

Strategie e innovazione per
il settore assicurativo

Insurance Review

Strategie e innovazione per il settore assicurativo

La rivista che rende l'informazione specialistica
dinamica e immediata.
Uno strumento di aggiornamento e approfondimento
dedicato ai professionisti del settore.

**Abbonati su www.insurancereview.it
Abbonamento annuale € 80,00 (10 numeri)**

oppure scarica l'app Insurance Review



Puoi sottoscrivere l'abbonamento annuale nelle seguenti modalità:

- Compilando il form on line all'indirizzo www.insurancetrade.it/abbonamenti
- Inviando un'email a abbonamenti@insuranceconnect.it

Modalità di pagamento:

- On line con Carta di Credito all'indirizzo www.insurancetrade.it/abbonamenti
- Bonifico bancario Antonveneta IBAN IT 94 U 01030 12301 0000 0158 0865

SANITÀ DO

ATTUALITÀ

20 INNOVA
LAB

assicurativo,
tassello
caico

Rischio climat
un indice ne v
gli impatti fin

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl – Via Montepulciano 21 – 20124 Milano

T: 02.36768000 **E-mail:** redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Supplemento al 19 marzo di www.insurancetrade.it – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577