



PRIVATE EQUITY 2025

STUDIO DI MERCATO E ANALISI RETRIBUTIVA

k | p
KeyPartners



Il private equity è un settore in evoluzione costante, oggi più che mai. In un contesto macroeconomico complesso, l'Italia sta vivendo un momento di forte attrattività per i fondi internazionali, complice il differenziale nei tassi d'interesse che spinge capitali esteri a guardare al nostro Paese con crescente attenzione.

Il mercato è strutturato su più livelli – small, mid e large cap – ciascuno con dinamiche di crescita e organizzazione molto differenti. Nelle realtà più grandi, spesso le carriere si sviluppano in modo verticale, su un numero contenuto di operazioni, ma con valori di investimento decisamente elevati.

Un aspetto che emerge con chiarezza dalle nostre analisi è la difficoltà nel reperire profili femminili: le donne presenti nel settore sono ancora poche, ma sempre più ricercate, soprattutto in un'ottica di diversity e leadership inclusiva.

Interessante notare anche come i fondi evitino, in molti casi, di assumere direttamente dal mondo dell'investment banking tradizionale: la logica operativa e il mindset richiesti nel private equity, orientati alla gestione di lungo periodo e alla valorizzazione delle partecipate, sono profondamente diversi rispetto a quelli di chi lavora in banca d'affari.

Oltre al tema della talent attraction, assistiamo a due tendenze che stanno plasmando il futuro del settore: da un lato, l'attenzione crescente verso i criteri ESG – che non sono più un semplice “check” di compliance, ma parte integrante della strategia di investimento. Dall'altro, un forte impulso verso la digital transformation, con l'obiettivo di rendere più efficienti e scalabili gli asset in portafoglio attraverso soluzioni tecnologiche avanzate.

Infine, anche il tema del *carried interest* continua ad alimentare il dibattito su come strutturare i modelli incentivanti nelle diverse fasi di sviluppo di un fondo. Se da un lato il *carried* rimane uno degli strumenti più potenti per attrarre e trattenere i migliori talenti del settore – in quanto allinea in modo diretto gli interessi del management team a quelli degli investitori – dall'altro la sua applicazione si sta evolvendo. I fondi più maturi stanno ragionando su sistemi di ripartizione del valore generato che siano più flessibili, legati non solo alla performance complessiva del fondo, ma anche a obiettivi intermedi, alla qualità delle exit e alla capacità di creare valore operativo sulle partecipate.



WALTER RUSSO
CO-FOUNDER & PARTNER

PRIVATE EQUITY vs INVESTMENT BANKING

MINDSET A CONFRONTO

In molti casi, i fondi di private equity tendono ad evitare l'assunzione diretta di profili provenienti dall'investment banking tradizionale. Sebbene il background tecnico-finanziario dei banker sia spesso di altissimo livello, ciò che fa realmente la differenza nel private equity è il mindset: un approccio più imprenditoriale, orientato alla creazione di valore nel lungo periodo piuttosto che all'ottimizzazione di operazioni spot o alla massimizzazione delle fee. Nel private equity, la capacità di valutare un'azienda non si esaurisce nella due diligence: è fondamentale saperla accompagnare lungo un percorso di crescita strategica, industriale e organizzativa. Si lavora a stretto contatto con il management delle partecipate, si prendono decisioni operative, si definiscono roadmap di trasformazione e si assumono rischi diretti legati alla governance e all'execution.

Chi proviene dal mondo M&A o da strutture bancarie, abituato a operare con tempistiche rapide, focus sul deal closing e minor coinvolgimento post-operazione, può trovarsi disallineato rispetto alle esigenze di un fondo, dove contano soft skill come la capacità di ascolto, la resilienza, il pensiero sistemico e una visione industriale più ampia.

Per questo motivo, sempre più spesso, i fondi scelgono di formare i propri talenti internamente, o di ricercare profili ibridi con esperienza operativa o background consulenziale. È un cambio di paradigma che impatta direttamente le strategie di recruiting e definisce nuove competenze chiave per chi vuole crescere in questo settore.



ESG & DIGITAL TRANSFORMATION

I NUOVI DRIVER DEL VALORE

Oltre al tema centrale della talent attraction, ci sono due macro-tendenze che stanno ridefinendo le priorità strategiche del private equity: l'integrazione dei criteri ESG e la spinta decisa verso la digital transformation.

ESG

Negli ultimi anni, l'attenzione verso le tematiche ambientali, sociali e di governance ha smesso di essere un mero adempimento formale o una voce da soddisfare in sede di due diligence. Oggi, l'adozione concreta dei criteri ESG rappresenta un asset competitivo e un elemento differenziante per i fondi. Le scelte d'investimento sono sempre più guidate da metriche che valutano la sostenibilità del business, la responsabilità sociale, l'impatto ambientale e la trasparenza nella governance. Questo approccio si traduce in una maggiore attrattività verso gli investitori istituzionali e in una migliore valorizzazione degli asset in fase di exit.

DIGITAL TRANSFORMATION

Parallelamente, la digital transformation è diventata un fattore chiave per aumentare l'efficienza operativa delle aziende in portafoglio e per scalare rapidamente i modelli di business. I fondi stanno investendo in tecnologie che vanno dall'automazione dei processi alla data intelligence, fino all'implementazione di sistemi ERP, CRM evoluti e piattaforme cloud. Non si tratta solo di migliorare la produttività, ma di costruire un'infrastruttura digitale capace di supportare la crescita, ottimizzare i costi e generare insight strategici in tempo reale.

ESG e digitalizzazione non sono più due mondi separati: sempre più spesso, i fondi li considerano come elementi sinergici di un'unica strategia integrata di creazione di valore. Un approccio che impatta profondamente anche sui profili ricercati e sulle competenze richieste, spostando il focus verso figure in grado di coniugare sensibilità sostenibile e visione tecnologica.

LEADERSHIP INCLUSIVA E GENDER DIVERSITY

LA SFIDA DEL TALENTO FEMMINILE



Un aspetto che emerge con chiarezza dalle nostre analisi è la scarsità di profili femminili nel mondo del private equity. Le donne che operano nel settore sono ancora poche, soprattutto nei ruoli di investimento e nei livelli executive, ma la loro presenza è sempre più ricercata da fondi attenti alla costruzione di team eterogenei, dinamici e inclusivi.

Come dimostra il nostro report numeri parlano chiaro:

IL 76% DEGLI INTERVISTATISTI

afferma che il numero delle figure femminili nel proprio team è meno del



IL 91% DEGLI INTERVISTATISTI

afferma che il numero delle figure femminili che occupano posizione di leadership nel proprio team è meno del



Eppure, il percorso per attrarre e far crescere talento femminile nel settore rimane complesso.

La carenza di role model, la cultura storicamente maschile dell'ambiente finanziario, la difficoltà nel conciliare ritmi di lavoro intensi con la vita personale, sono tutti fattori che ancora oggi limitano l'ingresso e la permanenza delle donne nel settore.

Alcuni fondi stanno reagendo in modo attivo, avviando programmi di mentoring, percorsi di leadership al femminile, policy di flessibilità e iniziative di employer branding mirate. Altri, invece, si stanno interrogando più a fondo sul proprio modello organizzativo, chiedendosi come evolverlo per essere davvero inclusivo e competitivo nel lungo termine.

Per un settore che guarda al futuro e alla creazione di valore sostenibile, investire nella parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma una leva strategica di crescita e innovazione.

CARRIED INTEREST & BONUS MILIONARI

INCENTIVI AD ALTA PERFORMANCE

Il carried interest rappresenta uno degli strumenti cardine del sistema incentivante nel private equity. Si tratta di una quota percentuale dei profitti generati dal fondo sulla rivendita delle aziende partecipate, destinata ai professionisti coinvolti nella gestione del fondo stesso. Questo meccanismo, che entra in gioco solo una volta restituito l'intero capitale agli investitori (hurdle rate incluso), ha un impatto significativo sulla remunerazione complessiva dei team, soprattutto nei fondi più performanti.

È proprio grazie al carried interest che, in aggiunta alla retribuzione fissa e ai bonus annuali, i professionisti del private equity possono accedere a compensi milionari. Questi pacchetti retributivi sono però fortemente legati al lungo periodo e al successo delle operazioni: si premia la capacità di individuare aziende con potenziale, valorizzarle in modo strategico e uscire al momento giusto generando ritorni importanti per gli investitori.



CARRIED

Negli ultimi anni, il dibattito attorno al carried si è ampliato, toccando sia aspetti fiscali sia organizzativi. Da un lato, si discute su come bilanciare questo tipo di incentivazione con una tassazione equa, che non disincentivi la competitività del settore in Europa. Dall'altro, i fondi stanno ripensando i modelli di distribuzione, ampliando l'accesso anche a figure più junior – magari con percentuali più basse – per favorire retention e spirito imprenditoriale in tutta l'organizzazione.

BONUS ANNUALI

Accanto al carried, restano comunque centrali i bonus annuali, spesso anch'essi molto consistenti. Questi possono essere minori o addirittura uguali al valore del salario fisso, soprattutto nei fondi che gestiscono operazioni di grandi dimensioni o che chiudono deal di particolare successo.

Questo sistema retributivo, fortemente orientato alla meritocrazia, rende il private equity uno dei settori più ambiti dai top performer della finanza. Ma comporta anche un livello di pressione e responsabilità molto alto, che pochi sono disposti – o in grado – di sostenere nel lungo periodo.



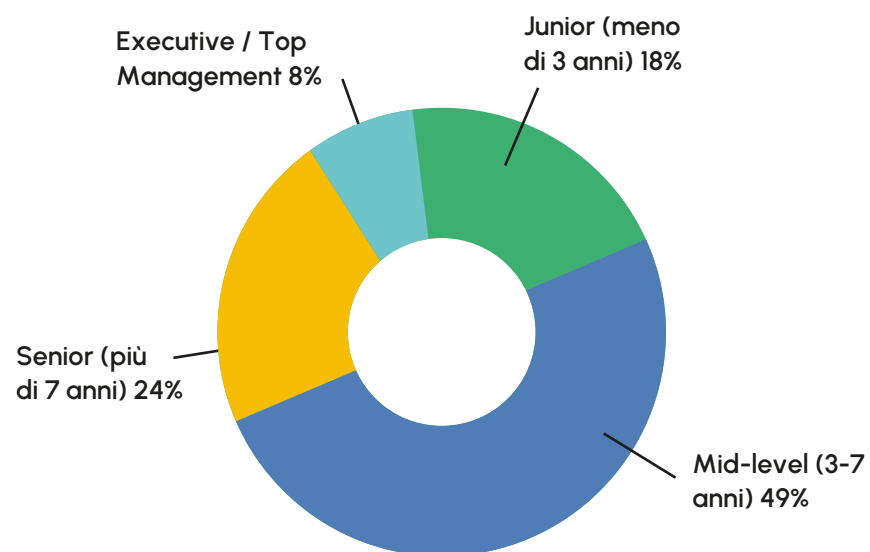
SURVEY

Con l'obiettivo di offrire una fotografia aggiornata e puntuale del settore, KeyPartners ha condotto un'indagine approfondita coinvolgendo un campione qualificato di oltre 230 professionisti attivi nel Private Equity, raccogliendo dati sui principali trend di reclutamento, sulle dinamiche di carriera, sui livelli retributivi, sulle aspettative dei talenti e sulla mobilità, sia all'interno che all'esterno di questi settori.

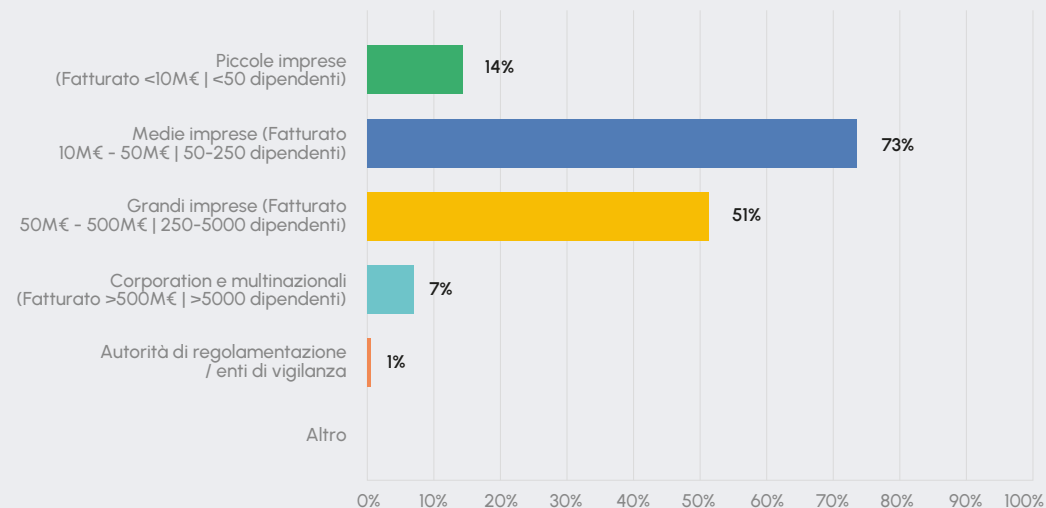
Il risultato è un'analisi completa che non solo fotografa l'attuale stato del mercato, ma fornisce anche spunti predittivi utili a comprendere dove si sta dirigendo il settore e quali saranno le competenze più richieste nel prossimo futuro.

PANEL

LIVELLO DI ESPERIENZA NEL SETTORE PRIVATE EQUITY

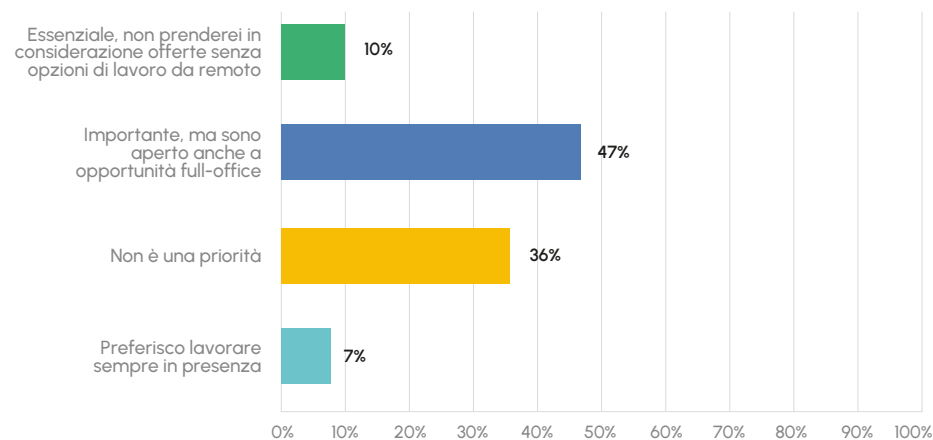


DIMENSIONE DELLE AZIENDE TARGET DI ACQUISIZIONE

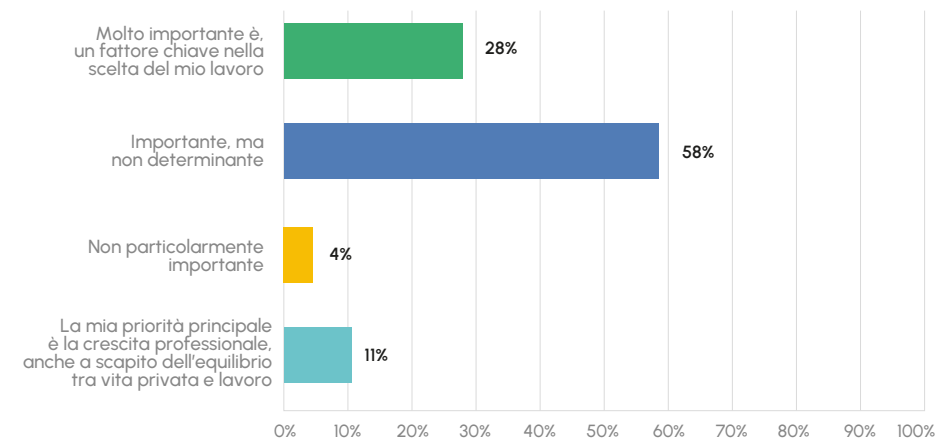


WORK LIFE BALANCE

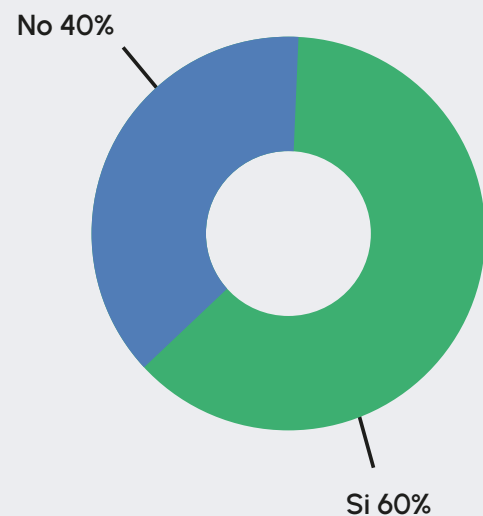
QUANTO È IMPORTANTE POTER LAVORARE DA REMOTO PER LEI?



QUANTO È IMPORTANTE IL WORK LIFE BALANCE PER LEI?

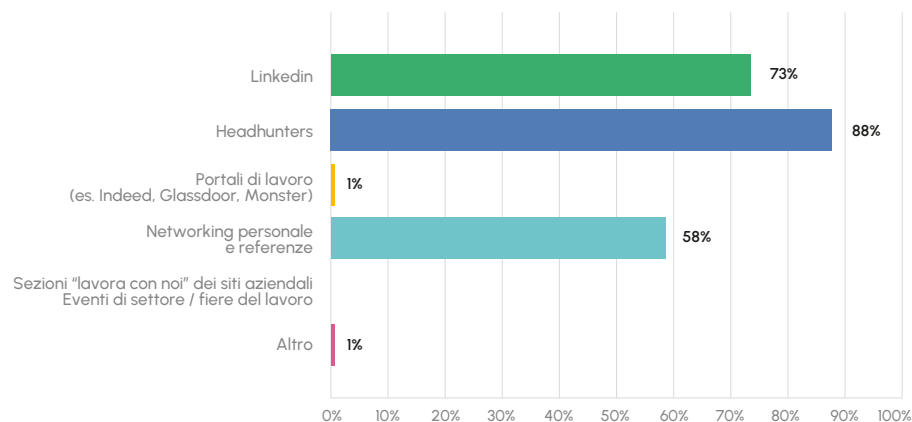


LA SUA AZIENDA OFFRE LA POSSIBILITÀ DI LAVORARE DA REMOTO?

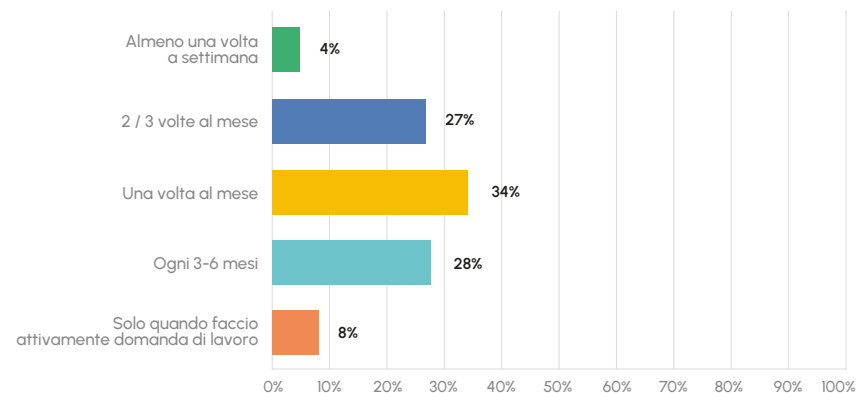


BEHAVIORAL TRENDS

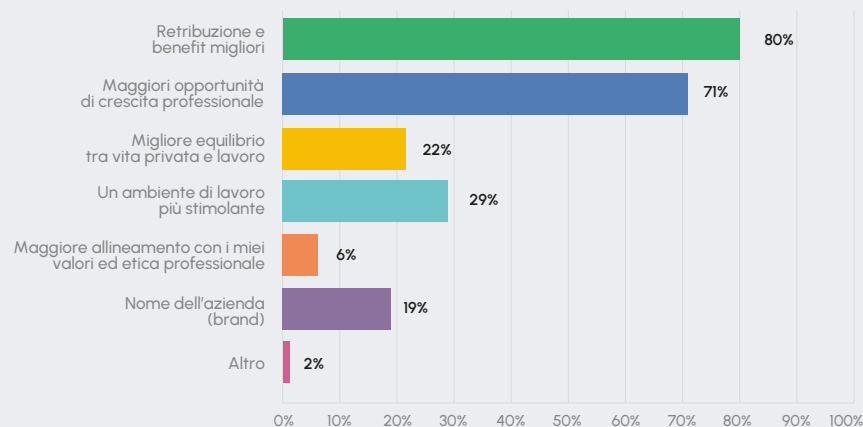
QUALI SONO I PRINCIPALI CANALI CHE UTILIZZA PER TROVARE NUOVE OPPORTUNITÀ DI LAVORO?



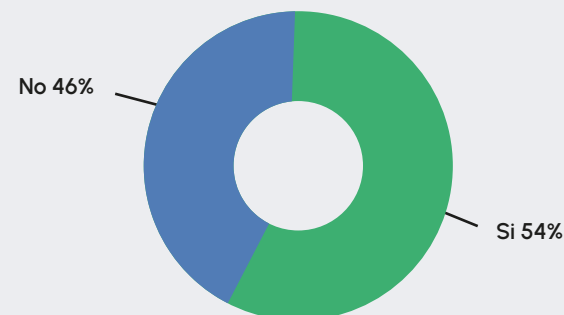
OGNI QUANTO RICEVE PROPOSTE DI COLLOQUIO DA AZIENDE O HEADHUNTERS?



QUAL È LA MOTIVAZIONE PRINCIPALE PER UN CAMBIO LAVORATIVO?

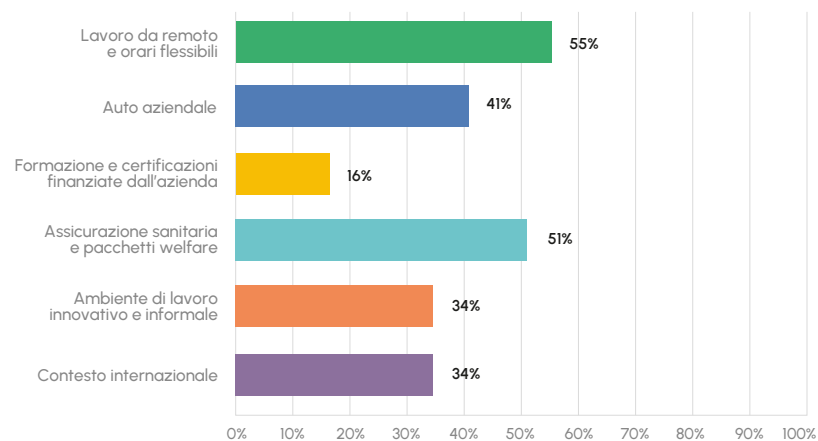


ATTUALMENTE STA CERCANDO NUOVE OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI?

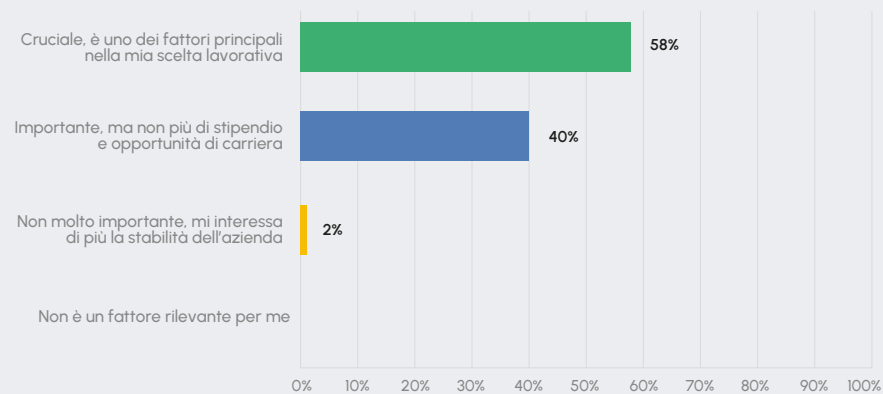


BEHAVIORAL TRENDS

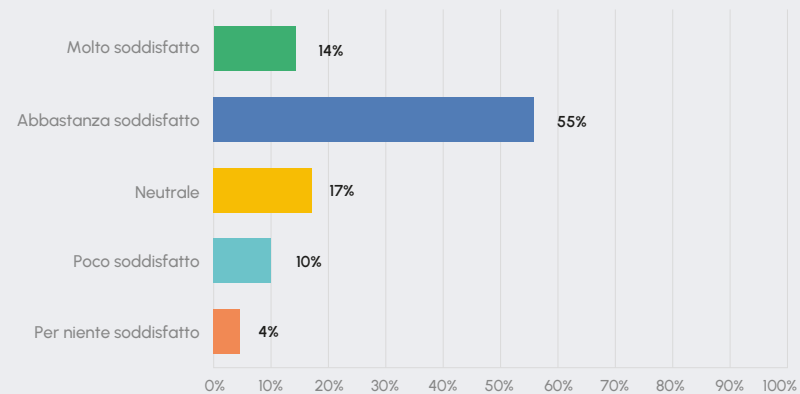
QUALI ASPETTI E BENEFIT CONSIDERA PIÙ IMPORTANTI?



QUANTO È IMPORTANTE L'AMBIENTE LAVORATIVO?

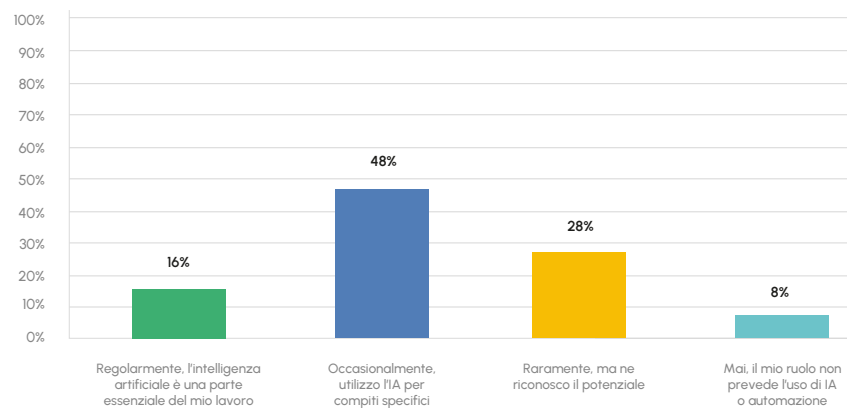


È SODDISFATTO DEL SUO ATTUALE LAVORO?

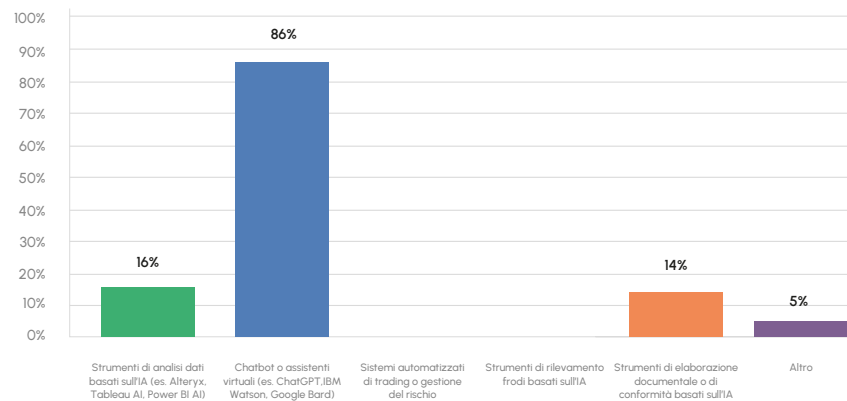


UTILIZZO DELL'AI

NEL SUO ATTUALE RUOLO QUANTO SPESSO UTILIZZA
L'IA O SISTEMI DI AUTOMAZIONE?

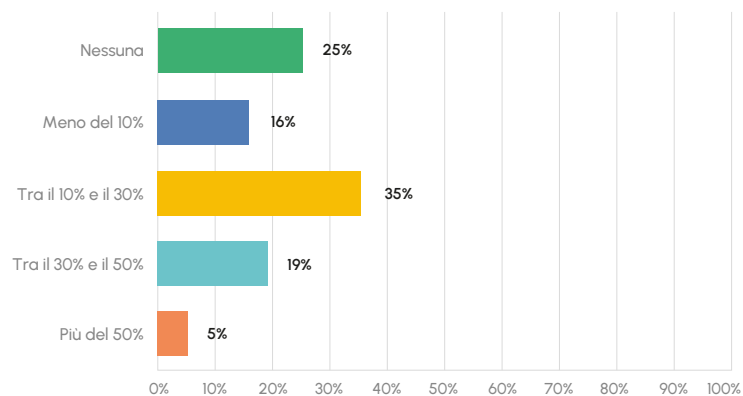


QUALI STRUMENTI IA E TECNOLOGIE UTILIZZA
NEL SUO ATTUALE RUOLO?

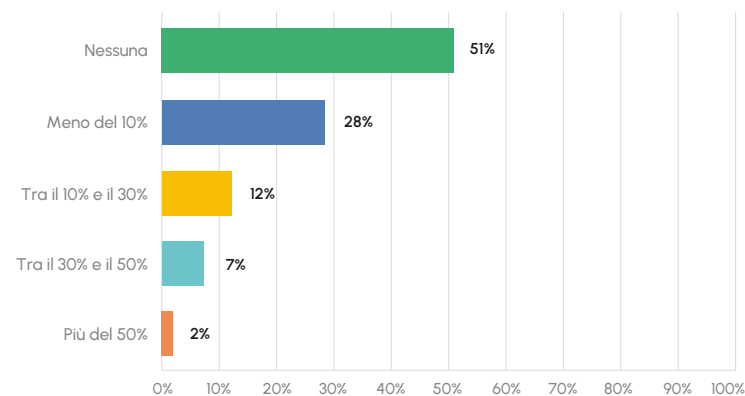


GENDER BALANCE

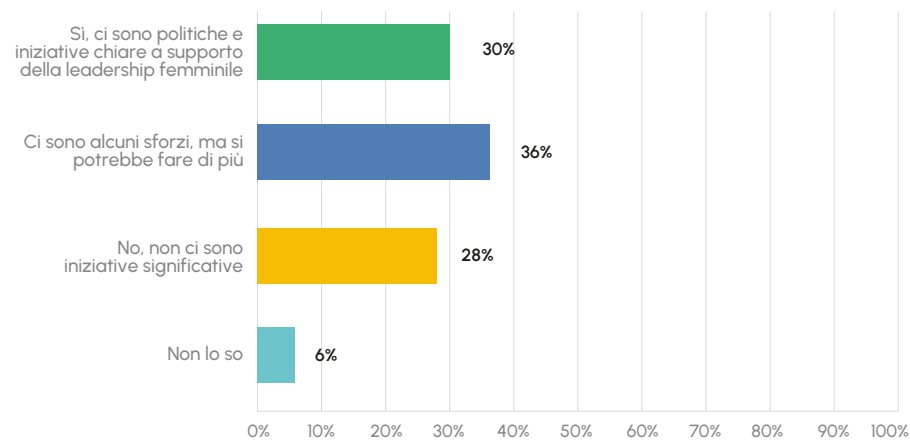
NEL SUO TEAM QUAL È LA PERCENTUALE DI FIGURE FEMMINILI?



QUAL È LA PERCENTUALE DI FIGURE FEMMINILI CHE OCCUPANO RUOLI EXECUTIVE E DI LEADERSHIP?



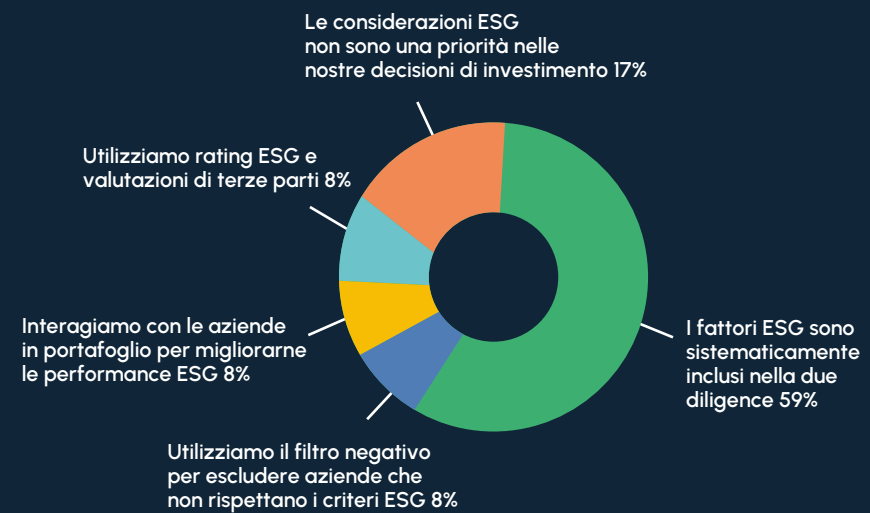
PENSA CHE LA SUA AZIENDA SIA ATTIVA NEL PROMUOVERE LA GENDER DIVERSITY NEI RUOLI DI LEADERSHIP?



ESG



IN CHE MODO IL SUO FONDO INTEGRA I FATTORI ESG
NEL PROCESSO DI INVESTIMENTO?

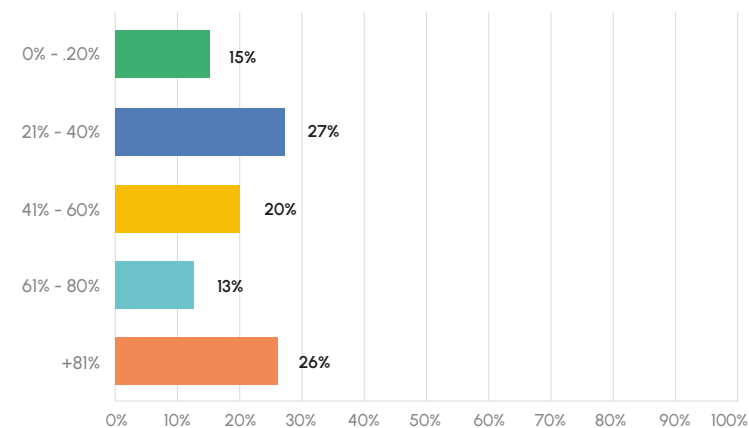


SALARY & BONUS

Tutti i professionisti intervistati dichiarano di percepire un bonus variabile, che si aggiunge alla componente fissa della retribuzione.



PERCENTUALE DEL BONUS:



SALARY CHART

Small Cap fondi con focus su aziende < €50M EV
Mid Cap aziende tra €50M e €300M EV
Large Cap aziende > €300M EV (incluse multinazionali e fondi globali)

1_ INVESTMENT ASSOCIATE

TIPO DI FONDO	RAL (€)	BONUS (MIN-MAX)	TOTAL COMPENSATION (€)
Small Cap	50.000	50% – 80%	75.000 – 90.000
Mid Cap	80.000	60% – 80%	128.000 – 144.000
Large Cap	100.000	80% – 100%	180.000 – 200.000

1_ INVESTMENT MANAGER

TIPO DI FONDO	RAL (€)	BONUS (MIN-MAX)	TOTAL COMPENSATION (€)
Small Cap	80.000	80% – 100%	144.000 – 160.000
Mid Cap	120.000	80% – 100%	162.000 – 180.000
Large Cap	150.000	80% – 100%	270.000 – 300.000

Director – Private Equity (Milano)

SMALL CAP		MID CAP		LARGE CAP	
RAL	€120.000 – €150.000	RAL	€150.000 – €180.000	RAL	€180.000 – €250.000
Bonus	80% – 100%	Bonus	90% – 100%	Bonus	100% – 150%
Total Compensation	€216.000 – €300.000	Total Compensation	: €285.000 – €360.000	Total Compensation	€360.000 – €550.000

Note: I fondi Small e Mid Cap spesso offrono partecipazioni nei deal o carried interest in aggiunta alla retribuzione
I fondi Large Cap tendono a premiare la performance aggregata, con bonus strutturati e piani di incentivazione pluriennali (LTIP).

MILANO

UN HUB EMERGENTE PER IL PRIVATE EQUITY

Milano sta diventando un centro nevralgico per il private equity in Europa.



Diversi fattori contribuiscono a questo trend:

- **Presenza di aziende familiari:** Molte imprese italiane, tradizionalmente a conduzione familiare, stanno diventando più aperte a collaborazioni con investitori istituzionali.
- **Regime fiscale favorevole:** L'Italia offre un regime fiscale attrattivo per i residenti ad alto reddito, rendendo il paese interessante per i professionisti del settore.
- **Espansione di fondi internazionali:** Grandi fondi di private equity come Ares Management e Sienna Private Equity hanno stabilito o ampliato le loro operazioni a Milano.

STRUTTURA DELLA COMPENSAZIONE

La retribuzione dei Managing Partner nei fondi di private equity si compone generalmente di:



STIPENDIO BASE

Fisso annuale, che riflette l'esperienza e la responsabilità del ruolo



BONUS ANNUALE

Variabile, spesso legato alla performance del fondo e agli obiettivi raggiunti.



CARRIED INTEREST

Quota significativa degli utili generati dal fondo, che rappresenta la parte più sostanziosa della retribuzione.

La combinazione di questi elementi può portare la retribuzione totale annua di un Managing Partner in Italia a superare i €8 milioni, a seconda delle dimensioni del fondo e della performance.

RETRIBUZIONE DEI MANAGING PARTNER IN ITALIA

Dati generali



STIPENDIO BASE

I Managing Partner possono percepire uno stipendio base che varia tra €300.000 e oltre €500.000 all'anno



BONUS

I bonus annuali possono superare il 100% dello stipendio base, portando la retribuzione totale (stipendio base + bonus) a cifre molto più alte



CARRIED INTEREST

La componente più significativa della retribuzione per i Managing Partner deriva dal "carried interest", ovvero la partecipazione ai profitti generati dal fondo. In alcuni casi, questa componente può portare la retribuzione totale a raggiungere cifre milionarie.

INFLUENZA DELLA DIMENSIONE DEL FONDO

- **Fondi di Grandi Dimensioni:** I fondi con asset under management (AUM) superiori a €10 miliardi tendono a offrire retribuzioni più elevate, con Managing Partner che possono guadagnare oltre €1 milione in compensazione cash (stipendio base + bonus) e significative quote di carried interest.
- **Fondi di Medie e Piccole Dimensioni:** Nei fondi più piccoli, la retribuzione base può essere inferiore, ma spesso viene compensata da una maggiore partecipazione al carried interest, offrendo comunque opportunità di guadagni sostanziali

CONTESTO ITALIANO

In Italia, la struttura fiscale favorevole per i residenti ad alto reddito e l'aumento delle attività di private equity, soprattutto a Milano, hanno reso il paese un hub attraente per i professionisti del settore. La presenza crescente di fondi internazionali e l'apertura delle aziende familiari italiane a partnership con investitori istituzionali contribuiscono a rendere il mercato italiano particolarmente dinamico.

CONCLUSIONE

La retribuzione dei Managing Partner nei fondi di private equity in Italia nel 2025 è altamente competitiva, con una combinazione di stipendio base, bonus e carried interest che può portare a guadagni multimilionari. La variabilità dipende da diversi fattori, ma le opportunità nel mercato italiano sono in crescita, rendendo il ruolo di Managing Partner particolarmente ambito.

LARGE CAP

Nei più importanti hub finanziari internazionali la retribuzione totale (composta da stipendio base e bonus) per i Managing Partner nel settore del private equity può variare significativamente, con un range che va da \$975.000 a \$6,4 milioni all'anno.

Struttura di Compensazione

I large cap adottano un sistema di compensazione "darwiniano", in cui la distribuzione del "carry" (quota dei profitti di un investimento) è determinata dalla performance individuale e dal contributo al successo dell'investimento. In questo sistema, un Managing Partner potrebbe ricevere una percentuale significativa del "carry" assegnato al team di investimento, che può tradursi in compensi multimilionari.

LEARNING FROM LEADERS



MARTINA DI GIOIA
MANAGING DIRECTOR - HEAD OF
PRIVATE INVESTMENTS
Anemos | Samhita Group

OLTRE LA FINANZA TRADIZIONALE: UNA NUOVA STRADA PER IL PRIVATE EQUITY NELLE PMI

Lo scenario globale post-covid, guerre, aumenti di materie prime ed energia e più recentemente anche dazi ha radicalmente modificato il contesto in cui gli operatori professionali si trovano ad investire sia lato private sia public. In particolare il private equity sta vivendo un cambiamento strutturale principalmente dovuto all'ammontare di capitali investiti in tempi rapidi (legati al ciclo della vita dei fondi di private equity) e alle valutazioni elevate, che hanno evidenziato un disallineamento tra GPs, sempre più orientati a raccogliere un ammontare più ingente di capitali, ed LPs, che attendono performance, legate al rischio-rendimento e all'illiquidità degli asset in portafoglio, che siano maggiori rispetto ai public market. Negli ultimi anni si è evidenziata una tendenza da parte dei grandi investitori verso la gestione diretta dei propri capitali, la quale ha incoraggiato la diffusione di modelli ibridi e differenti rispetto ai tradizionali fondi di private equity (domestici ed internazionali), ancora in piena evoluzione, che concedono maggiore flessibilità e autonomia decisionale agli investitori e vicinanza alle imprese. Il mercato italiano dei private market è caratterizzato prevalentemente da PMI familiari, che spesso necessitano di managerializzazione per implementare strategie di crescita, internazionalizzazione e aggregazione e supporto al passaggio generazionale, pertanto modelli più flessibili con capitali pazienti, meglio

si adattano alle esigenze sia delle imprese e sia degli investitori. L'unione di risorse e competenze tra famiglie e imprenditori propone un nuovo modello nel private equity. A seguito di queste esigenze del mercato, ad inizio 2024 abbiamo lanciato Anemos, che ha lo scopo di supportare direttamente il tessuto imprenditoriale italiano, come risposta alla domanda di cambiamento nel settore degli investimenti privati, caratterizzato da conflitti di interesse e rendimenti sotto le aspettative da parte dei tradizionali operatori finanziari. Il trust e l'allineamento degli interessi sviluppatosi negli anni nel capitalismo familiare sono fattori chiave per generare valore e non sono replicabili dal sistema finanziario tradizionale. Per questi motivi, alcune delle leve che riteniamo imprescindibili per generare ritorni sostenibili sono la flessibilità, la velocità decisionale, l'allineamento degli interessi e la visione non solo finanziaria, ma anche industriale.

Per quanto concerne il digitale, invece, post-covid abbiamo assistito ad un'accelerazione, che è entrata nella nostra quotidianità (tra cui e-commerce e piattaforme di comunicazione) e che continuerà ad influenzare le nostre abitudini e scelte future. Per questo la nostra attenzione all'intelligenza artificiale, alle nuove tecnologie e al digitale sarà sempre più chiave nelle nostre decisioni d'investimento.

UN NUOVO EQUILIBRIO: PRIVATE EQUITY FLESSIBILE PER LA CRESCITA INDUSTRIALE ITALIANA

Nei prossimi cinque anni ci aspettiamo che nuovi modelli ibridi e fondi di matrice italiana si rafforzeranno rispetto ad operatori internazionali nell'ambito del private equity. Gli operatori internazionali hanno dimostrato di riuscire ad investire creando valore e rendimenti per i loro LPs su operazioni di large cap, ma faticano sulle PMI, di cui il tessuto imprenditoriale italiano è ricco. In passato l'ottenimento di leve finanziarie a prezzi contenuti e le aggregazioni di società, hanno portato ad interessanti rendimenti, ma l'incremento sia delle valutazioni, sia del ricorso al debito senior, unito alla complessità ad attrarre management qualificato stanno cambiando lo scenario di rischio-rendimento delle transazioni. Pertanto operatori più flessibili, con centri decisionali che comprendano a pieno le logiche sia legate al sistema paese, sia agli imprenditori locali meglio si adattano sia come investitore finanziario, sia come partner industriale e saranno vincenti anche nei prossimi anni per permettere una crescita strutturata delle realtà italiane, non solo in Italia ma anche all'estero.

LEARNING FROM LEADERS



FABRIZIO BARONI
FOUNDER E MANAGING PARTNER
B4 Investimenti SGR S.p.A.

OPERARE NELLA COMPLESSITÀ: UN APPROCCIO FLESSIBILE E IMPRENDITORIALE AL PRIVATE EQUITY

Ci troviamo ad operare in un contesto sempre più complesso, tanto per gli operatori di private equity, quanto per le aziende target, caratterizzato da dinamiche difficili da interpretare e da prevedere, caratterizzate da cambiamenti talvolta spesso repentini e strutturali, impensabili solo fino a pochi anni fa.

Dodici anni fa abbiamo fondato B4 Investimenti con l'obiettivo di rispondere a quella che ritenevamo un'esigenza di mercato: creare un operatore di mercato in grado di implementare una politica di investimento da "private equity istituzionale" in un segmento di mercato – quelle delle cd. "small caps" (i.e. aziende con fatturato inferiore a 30/50 milioni di Euro), che include la grandissima maggioranza delle PMI italiane – normalmente meno appealing per le decine di tradizionali operatori del cd. "mid market".

Se a livello di SGR, per investire in questo segmento, inevitabilmente con fondi di size più contenuta, abbiamo strutturato un modello di business che ne contenesse i costi (a fronte di fee in valore assoluto inferiori) puntando sulla realizzazione di ritorni importanti e quindi sulla remunerazione del team soprattutto attraverso significativi carried interest, a livello di strategia di investimento abbiamo ritenuto fondamentale fin dall'inizio focalizzarci sul concetto di "imprenditorialità". Abbiamo costruito B4 con un'ottica imprenditoriale, i nostri investitori sono essenzialmente imprenditori, la prima risorsa che valutiamo e su cui investiamo in relazione alle aziende target sono gli imprenditori delle stesse, così come i manager che inseriamo nei progetti sono manager che devono avere un chiaro angolo imprenditoriale. Analogamente i nostri progetti puntano a creare valore sulla base di percorsi incentrati sulla costruzione di business case imprenditoriali di crescita trasformativa, in cui in ultima analisi il nostro supporto è un accompagnamento hands-on all'imprenditore ed al management team per portare l'azienda al cd. "next level", consentendole idealmente di acquisire una leadership dimensionale, di prodotto, tecnologia e strutturale nella nicchia di riferimento, possibilmente a livello internazionale.

A nostro avviso, i fattori chiave per riuscirci sono quattro:

Le persone: imprenditori e team capaci sono il cuore del successo, in grado di affrontare le difficoltà e cogliere le opportunità.

A nostro avviso, i fattori chiave per riuscirci sono quattro:

La strategia: condividere una visione chiara con il management è essenziale; i percorsi possono cambiare, ma se gli obiettivi e le leve sono definiti, l'adattamento diventa un'opportunità.

Gli investimenti: crescita e trasformazione richiedono investimenti concreti – in tecnologia, capitale umano, operazioni straordinarie.

La flessibilità: è l'essenza stessa dell'approccio imprenditoriale. Sapersi adattare è oggi un fattore critico e può diventare un vantaggio

LE PERSONE

imprenditori e team capaci sono il cuore del successo, in grado di affrontare le difficoltà e cogliere le opportunità.

LA STRATEGIA

condividere una visione chiara con il management è essenziale; i percorsi possono cambiare, ma se gli obiettivi e le leve sono definiti, l'adattamento diventa un'opportunità

GLI INVESTIMENTI

crescita e trasformazione richiedono investimenti concreti – in tecnologia, capitale umano, operazioni straordinarie

LA FLESSIBILITÀ

è l'essenza stessa dell'approccio imprenditoriale. Sapersi adattare è oggi un fattore critico e può diventare un vantaggio competitivo

Dall'Analisi all'Exit: L'Approccio ESG come Chiave per una Equity Story di Successo

Da sempre riteniamo che per creare valore occorra lavorare con un'ottica di medio-lungo termine, perseguendo processi di sviluppo strutturalmente sostenibili. I principi ESG sono per noi elementi essenziali e imprescindibili di una strategia di creazione di valore di successo, da tenere in considerazione (i) in fase di analisi dell'investimento (al fine di valutare dove e come poter intervenire per dare un contributo di miglioramento), (ii) nell'ambito della gestione delle aziende partecipate per supportare l'implementazione delle azioni definite al momento dell'investimento e (iii) in relazione all'exit, laddove possono rappresentare un importante "pezzo" del puzzle che contribuisce a rendere un'equity story di successo.

In linea con questo approccio, B4 H II – Fondo EuVECA, il nostro terzo fondo – in relazione al quale abbiamo completato la prima fase di fundraising nei mesi scorsi – è stato classificato, ai sensi della normativa comunitaria, come FIA cd. "ex articolo 8", in quanto promuove, tra le altre, caratteristiche ambientali e/o sociali ed effettua investimenti in società che abbiano l'obiettivo di rispettare prassi di buona governance.

In tale contesto, è importante sottolineare che per noi la sostenibilità non riguarda solamente i temi ambientali, focalizzando in modo importante la nostra attenzione anche sugli aspetti di Governante e Sociali.

Nello specifico, per la nostra strategia di investimento, il consolidamento di una corporate governance efficace e "state of the art" è parte integrante di qualsiasi business case, convinti che l'implementazione di presidi, procedure e processi efficienti di pianificazione e controllo, compliance, risk management e organizzativi, supportati da adeguati sistemi gestionali e da un funzionamento efficace ed integrato degli organi societari, rappresentino elementi fondamentali per la costruzione di percorsi di sviluppo di successo, che possano essere apprezzati e valorizzati dal mercato in sede di exit.

Analogamente, investendo in PMI, consideriamo che il rapporto delle stesse con le relative community di riferimento non rappresenti solo un valore sociale da preservare e coltivare, ma anche un'importante opportunità per le aziende partecipate di gestire in modo virtuoso, in un'ottica di cd. "shared value", i rapporti con le istituzioni, con i centri di ricerca e formazione, con l'indotto ed il network dei fornitori e con il mercato del lavoro, così da poter attingere idee, progetti, contributi, partnership e soprattutto risorse umane indispensabili per lo sviluppo di qualsiasi progetto di crescita.



KeyPartners

KeyPartners è una società di Executive Search e consulenza delle risorse umane che offre servizi specializzati e personalizzati per individuare i migliori talenti per i propri clienti.

Offriamo una gamma completa di servizi pensati per supportare le aziende nella gestione, nello sviluppo e nella crescita dei loro talenti.

Le nostre principali aree di intervento includono l'Executive Search, in cui identifichiamo i dirigenti di alto livello per ruoli strategici, e l'Interim Management, che fornisce soluzioni temporanee di leadership durante le transizioni aziendali.

Siamo anche specializzati nella Talent Acquisition, aiutando le aziende a trovare i talenti giusti per promuovere la crescita e l'innovazione.

Attraverso i nostri programmi di Assessment & Leadership, valutiamo le competenze e il potenziale dei leader, contribuendo allo sviluppo di team di leadership forti e sostenibili.

Infine, offriamo expertise in Compensation & Reward, supportando le aziende nella creazione di strategie di compensazione che attraggano e motivino i dipendenti.

Promuoviamo iniziative di Diversity and Inclusion, favorendo ambienti di lavoro inclusivi dove i talenti diversi possano prosperare.

Integrando questi servizi, offriamo soluzioni su misura per soddisfare le esigenze uniche dei nostri clienti, supportandone così la crescita e il successo.

*“We Partner
with Trust,”*

CONTATTI E SEDI KEYPARTNERS



ZUGO

Baarestrasse 14, 63002

GINEVRA

Rue du Commerce 4
Rhône 8 Building

LUGANO

Via Antonio Canova 15

MILANO

P.le Biancamano, 8

TORINO

C.so F. Ferrucci, 112

VERONA

Via Francia, 21/C

BELGRADO

Makenzijevo, 37

BOLOGNA

Via del Monte, 1

ROMA

Via Antonio Salandra, 18

ISTANBUL

Büyükdere Cad. No: 185
Kat: 6 34394 – Esentepe Şişli



key-partners.it