

Milano, 1Febbraio 2017

COMUNICATO STAMPA
S.M.A.R.T. boards for smart companies:
le aziende con più donne nei Cda
hanno maggiori performance e consiglieri più qualificati

Un CdA per essere efficace deve essere S.M.A.R.T., acronimo che sintetizza cinque fattori chiave per un board performante: Sustainability, Meritocracy, Agility, Responsibility, Technology.

Due studi inediti appena conclusi per Valore D dall'Osservatorio AUB (AIdAF, Unicredit, Bocconi) sulle imprese familiari e dal Politecnico di Milano confermano che la diversità e l'inclusione di genere aggiungono "S.M.A.R.T.ness" alle aziende, quindi valore.

I dati elaborati dall'Osservatorio AUB sulle imprese familiari confermano che le performance aziendali e la gestione dei rischi sono migliori nelle aziende dove c'è almeno una donna nel Cda. Come ha illustrato **Guido Corbetta, Ordinario di Strategia Aziendale Università Bocconi e titolare della cattedra AIdAF**, in quelle con fatturato compreso tra 20 e 50 milioni di euro, la presenza si traduce in un margine di profittabilità (in termini di EBITDA margin) maggiore di circa mezzo punto rispetto a quelle dove il Cda è composto unicamente da uomini (8,1% versus 7,6%). Tale impatto è ancora più elevato (8,7% versus 7,5%) nelle aziende più grandi in termini di fatturato (>50 milioni di euro).

Anche la propensione al rischio, ovvero l'indebitamento, è inferiore di ben un punto (4,9 punti versus 5,9 nelle piccole e medie aziende; 4,5 punti verso 5,4 nelle aziende medio grandi) nei board in cui c'è almeno una donna. Le donne inoltre favoriscono una più diffusa leadership femminile ai vertici aziendali: se c'è una socia donna, anche il numero di Consiglieri donne e di Amministratori delegati donne aumenta.

A livello qualitativo, dall'analisi del **Prof. Marco Giorgino, Ordinario di Finanza e Risk Management del Politecnico di Milano** emerge che le donne non portano solo la propria diversità di genere in azienda. Ma hanno per esempio contribuito ad abbassare l'età media del Consiglio: in media le donne che siedono in un CdA hanno 52 anni, rispetto ai 59 anni degli uomini. L'analisi dei curricula degli amministratori nelle società quotate evidenzia anche che quasi metà dei post-graduates presenti sono donne, e un terzo dei manager con esperienza internazionale sono donne.

La parità di remunerazione è però ancora lontana: le donne nei ruoli esecutivi nei CdA guadagnano meno della metà dei colleghi uomini con stesso incarico (in media 500 mila euro, contro 1,3 milioni) ¹. Anche il tipo di incarico è sbilanciato: in media le donne che all'interno dei CdA ricoprono posizioni di indipendenti non executive è dell'82% in Italia, contro una media europea del 72%, in base allo studio *Gender Diversity on European Boards (2016)* promosso da EWOB.

I dati sono stati presentati lunedì 30 gennaio in Borsa Italiana, durante il primo incontro dell'iniziativa "S.M.A.R.T. BOARDS FOR SMART COMPANIES: come costruire un board di successo per affrontare le sfide del futuro", a cura di Valore D e delle Alumnae In The Boardroom. Tra gli speaker che hanno arricchito il dibattito Livia Gasperi, Head of Listed Companies Supervision, Borsa Italiana – London Stock Exchange Group, Stefania Bariatti, Prof.ssa di Diritto internazionale Università di Milano, Presidente di Sias, Of Counsel Chiomenti Studio Legale, Andrea Casalini, CEO Eataly Net, Consigliere indipendente di Gruppo Mutui on line, Amplifon e Assist e Giorgina Gallo, Consigliere indipendente di Intesa Sanpaolo, Telecom, Autogrill. Per approfondire il tema

¹ Analisi effettuata per Valore D sulla base dati Osservatorio Corporate Governance Politecnico Milano, Gennaio 2017

nelle aziende familiari, Dario Voltattorni, Executive Director AldAF, Katia da Ros, Vice Presidente Irinox Spa, Mariacristina Gribaudo, Amministratore unico Keyline e Veronica Buzzi, Vice Presidente Buzzi Unicem Spa.

Dal dibattito è emerso che il tema è di stretta attualità economica per due motivi. Nel breve termine perché in Aprile vanno in scadenza oltre un quarto dei CdA delle aziende quotate e se il rapporto tra presenze maschili e femminili restasse costante, "servirebbero" 185 nuove candidate donne. Nel medio e lungo termine invece perché la nuova normativa sul Report Integrato² darà un'ulteriore spinta alle aziende nel far crescere di più, e meglio, le donne al proprio interno. A breve Valore D vi aggiornerà sui prossimi appuntamenti sul tema.

In collaborazione con



Contributo scientifico



Con il contributo Scientifico dell'Osservatorio AUB



² La direttiva Ue sulle Non-financial and diversity information (2014/95/UE) in merito ai diritti sociali e umani, all'ambiente, alla lotta alla corruzione e alla politica di diversità relativa alla composizione degli organi direttivi e di controllo da parte di società e gruppi di grandi dimensioni riguarda aziende che devono avere un minimo di 500 dipendenti e rappresentare enti di interesse pubblico



Valore D è la prima associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese. Nata nel 2009, l'associazione conta oggi più di 150 aziende associate e ha quattro aree di attività: inclusione delle diversità, modelli di leadership e governance, welfare aziendale e modelli di innovazione sociale

Alumnae in the Boardroom è un network di 243 donne che hanno frequentato il programma di Alta Formazione In the Boardroom dal 2012 al 2015 per un totale di 6 classi.

Per informazioni:

Anna Zavaritt

Responsabile Comunicazione Valore D

Anna.zavaritt@valored.it