

VALORE D Presidenza 2022-2025

PROPOSTA DI PRYSMIAN
ALLE AZIENDE ASSOCIATE

Cristiana Scelza

SUSTAINABILITY

**Prysmian
Group**



Cristiana Scelza

CEO
Prysmian Russia



LA MIA ESPERIENZA A SERVIZIO DI VALORE D

Laureata in Chimica e EMBA presso la Kellogg School of Management – WHU, sono il CEO di Prysmian Russia, con anima STEM e grande passione per gestione di P&L

Dopo essere entrata a **Milano** nella Ricerca e Sviluppo di **Pirelli** come **esperta materiali**, ho speso 3 anni nella ricerca di materiali innovativi e altri 3 anni allo sviluppo di nuovi processi di estrusione come ingegnere di processo

Seguendo un forte interesse per il mercato e vendite, ho deciso di lasciare la Ricerca e unirmi al Gruppo di Sviluppo Mercati per i cavi industriali come **Responsabile Tecnico** supportando lo sviluppo di nuove tecnologie e nuovi prodotti in tutte le fabbriche del Gruppo (soprattutto in **Cina**, ma anche in India, Russia, Australia, Nord America)

2008

Rientro in Ricerca e Sviluppo come **Responsabile Sviluppo Prodotto** e poi, dopo 2 anni, **Direttrice Ricerca e Sviluppo** per tutta la parte di Cavi Energia del Gruppo Pirelli e poi Prysmian.
Dopo 4 anni, ho accettato di trasferirmi in **Brasile**.

2014

Sono promossa a **Direttrice Mercato SURF**, responsabile per la produzione e vendita di cavi ombelicali e tubi flessibili per il Brasile e il resto del mondo.

2019 onwards

Dopo 5 anni, divento **CEO Prysmian Russia** con sede a **Mosca**.

La mia esperienza internazionale



D&I



Esempio KPI:
50/50 assunzioni
+500 donne in STEM
Zero Pay Gap

DIGITALE



Esempio KPI:
Piattaforme globali per la
connessione di tutta la
Popolazione Prysmian (30.000)

LEGITTIMAZIONE LOCALE



Esempio KPI:
Costruzioni di asili e scuole per
supporto comunita' locali
Donazione cavi e fibre ottiche

SVILUPPO DELLE COMPETENZE



Esempio KPI:
Corsi di formazione
+25% persone rotazione
posizioni

L'IMPEGNO SOCIALE DI PRYSMIAN



PERCHÈ MI CANDIDO



“

Perchè **credo** in Valore D e nel suo contributo alla diversità e alla parità di genere in Italia

“

Perchè **desidero restituire competenze e passione** per passi successivi di Valore D su territorio nazionale e internazionale

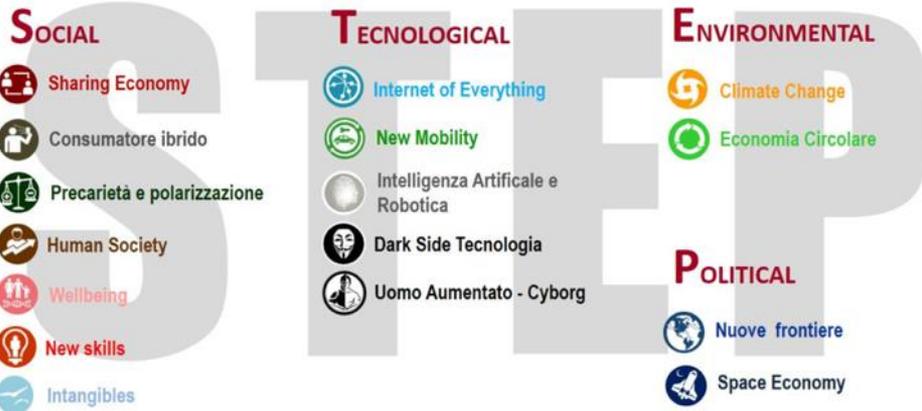
“

Perchè **desidero costruire insieme a Valore D** una community di CEO e aziende quali facilitatori di una dinamica sociale e professionale per la quale diversità e inclusione non siano più in discussione.



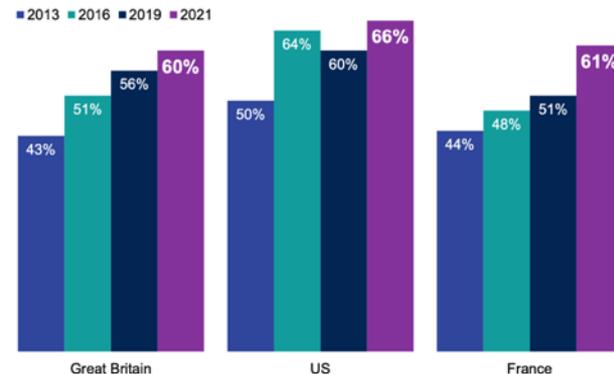
Macro Trends, ESG : 'S' prevalente e trasversale

Le aziende devono confrontarsi con stakeholders che guardano ai **valori** (purpose) e al **valore sostenibile** nel medio-lungo termine.



THE RISE AND RISE OF BRAND PURPOSE

I tend to buy brands that reflect my personal values – % agree



Aumento dei risultati aziendali,
tra cui la redditività e la produttività

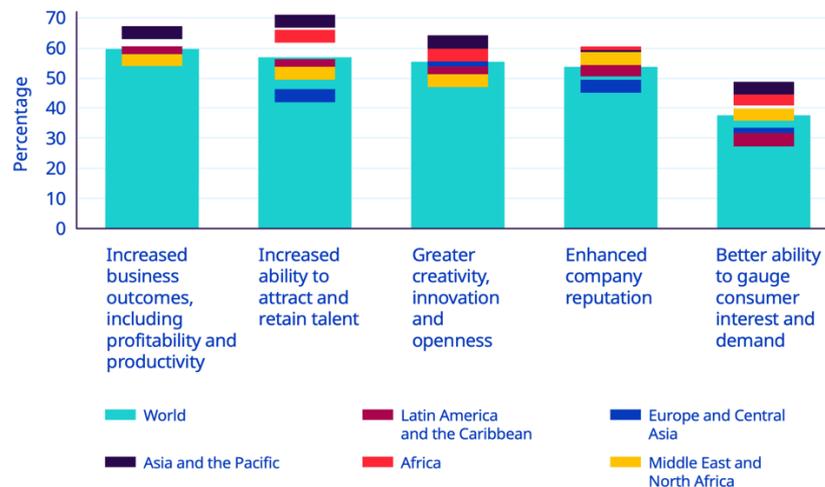
Maggiore capacità di attrarre
e trattenere i talenti

Maggiore creatività,
innovazione e apertura

Migliore reputazione
aziendale

Migliore capacità di valutare
l'interesse e la domanda dei consumatori

► **Figure 1. Share of enterprises reporting improved business outcomes resulting from initiatives on gender diversity and equality, results by world and region**



Aziende con team diversificati hanno migliori risultati aziendali

ANDAMENTO DEL PREZZO PER AZIONI in base alla presenza di donne nel management (1)

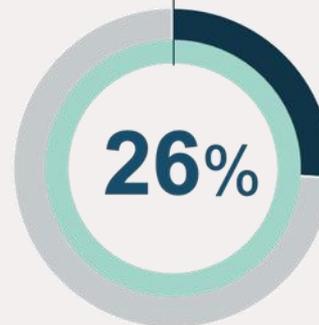


(1) Credit Suisse, Gender 3000, Ottobre 2021

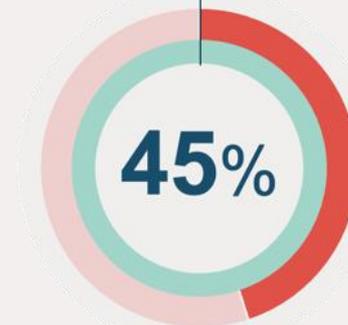
(2) Boston Consulting Group, *How Diverse Leadership Teams Boost innovation*, 2018

RICAVI DA INNOVAZIONE in base ai punteggi di diversità delle aziende (2)

Società con
Diversity Scores
sotto la media



Società con
Diversity Scores
sopra la media



2022

IL CONTESTO



POST PANDEMIA

necessità di ripartire
con innovazione,
motivazione, senso



GUERRA IN UCRAINA

incertezza,
conseguenze economiche
e sociali



OCCUPAZIONE FEMMINILE

49% la più bassa nell'Unione Europea
Nord 59%
Centro 55,2%
Mezzogiorno 32,5%
Istat 2020

- **DISEGUAGLIANZE**
- **STEREOTIPI CULTURALI**
- **DISALLINEAMENTO TRA DOMANDA
E OFFERTA DI COMPETENZE
RICHIESTE DAL MONDO DEL LAVORO**

Aziende per guidare il cambiamento

Le aziende sono capaci – più dei governi e dei media - di creare fiducia e sono un punto di riferimento come **agente di cambiamento**.

Le persone concedono fiducia sulla base di due elementi:

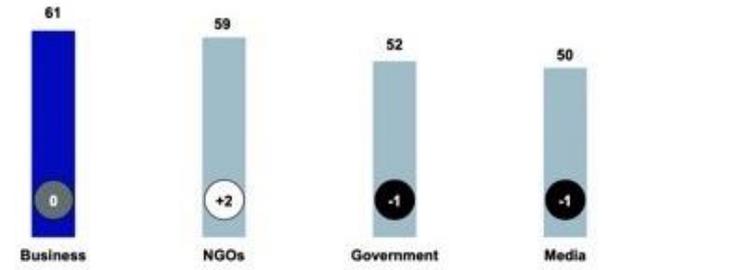
Competenza >> portare il risultato

Comportamento etico >> fare la cosa giusta e lavorare per migliorare la società

TRUST DECLINES FOR GOVERNMENT AND MEDIA; BUSINESS STILL ONLY TRUSTED INSTITUTION

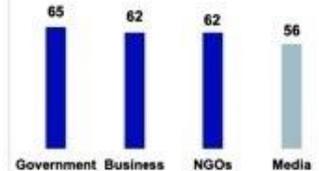
Percent trust

Global 27



IN MAY 2020, GOVERNMENT MOST TRUSTED

Global 11



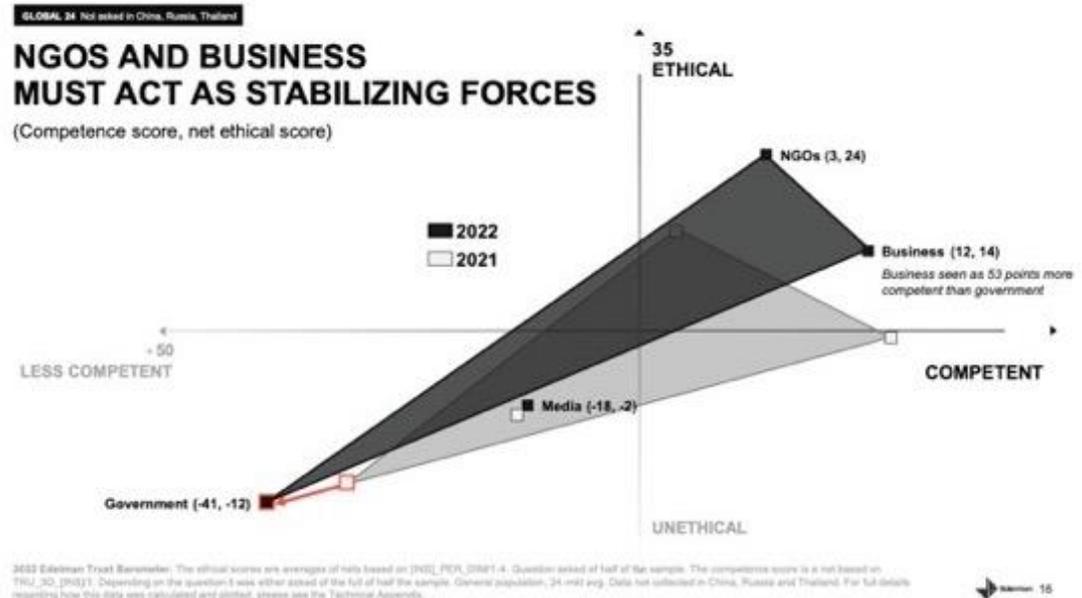
2022 Edelman Trust Barometer. TRU_INS. Below is a list of institutions. For each one, please indicate how much you trust that institution to do what is right. 9-point scale; top 4 box, trust. General population, 27-mkt avg.
2020 Edelman Trust Barometer Spring Update. TRU_INS. Below is a list of institutions. For each one, please indicate how much you trust that institution to do what is right. 9-point scale; top 4 box, trust. General population, 11-mkt avg.

Ruolo dei CEO

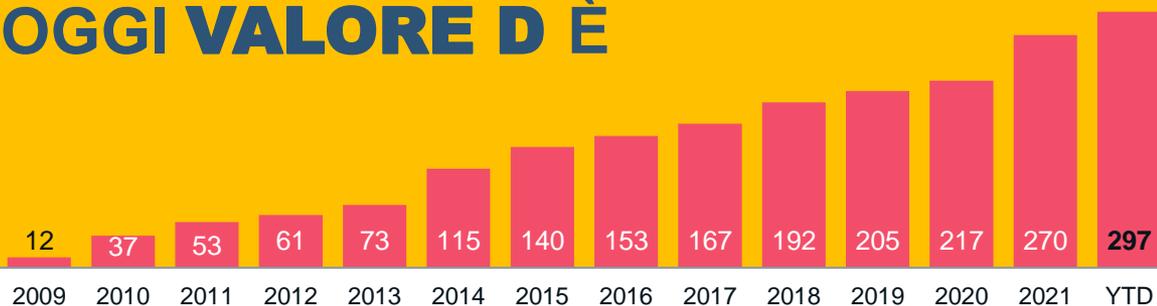
Le aziende possono avere grande impatto perché percepite come una **forza stabilizzante**.

Il 92% dei dipendenti si aspetta che i CEO prendano posizione sulle diverse questioni importanti (ambiente, uso della tecnologia, divari salariali,...)

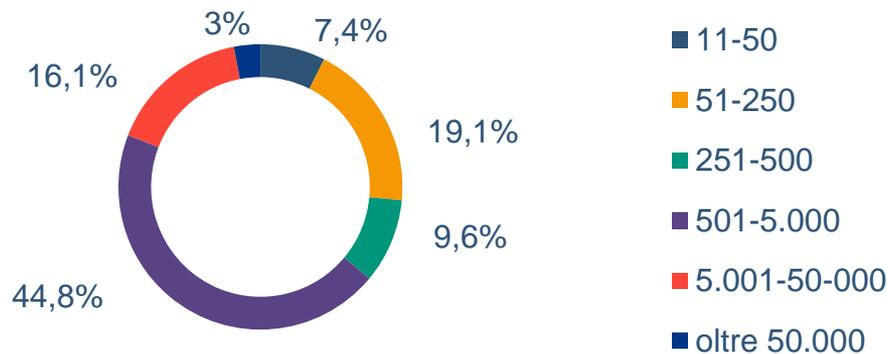
3/4 dei dipendenti ritengono che i CEO debbano guidare il cambiamento invece di attendere che i governi lo impongano o lo regolamentino.



OGGI VALORE D È



NUMERO DI AZIENDE ASSOCIATE



DIMENSIONE AZIENDALE PER NUMERO DIPENDENTI



OGGI VALORE D È

UN CONTRIBUTO CONCRETO

ALLE AZIENDE

● FORMAZIONE

Incontri formativi, Percorsi, Sharing Lab, Talks in streaming, E-learning
+18.600 persone formate nel 2021

● MENTORSHIP

3 programmi cross aziendali

● BEST PRACTICES

● MISURAZIONE

Inclusion Impact Index

● STRUMENTI CONCRETI

Manifesto per l'occupazione femminile

● ADVISORY

UN CONTRIBUTO CONCRETO

AL PAESE

● INNOVAZIONE SOCIALE

● INSPIRINGIRLS

+45.000 ragazze e ragazzi coinvolti

● INTHEBOARDROOM

+400 donne formate

● WANTER

Orientamento alle professioni del futuro

● CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE

#ValoreD4STEM

#FillThePanelGap

#NoPayGap

L'ambizione di Prysmian e Cristiana Scelza per Valore D

VISION

Vogliamo avere aziende dove la diversità sia un valore e l'inclusione un potente motore di crescita e di sviluppo sostenibile.

MISSION

Come associazione di imprese, lavoriamo per la condivisione di best practice e lo sviluppo di indicatori e modelli organizzativi che favoriscano la parità numerica tra generi e eguali diritti per tutti, indipendentemente da genere, cultura o età'.

Le nostre aziende e i loro CEO si impegnano a promuovere comportamenti virtuosi che siano motore del cambiamento del mondo del lavoro e della società italiana.

LE **PRIORITÀ** DEI PROSSIMI TRE ANNI

Coinvolgimento diretto e presa di **responsabilità dei CEO** per guidare e monitorare i progressi delle politiche D&I

Continuare a essere **l'interlocutore privilegiato delle istituzioni** sui temi e le politiche di inclusione

Essere un **partner strategico delle aziende** e delle istituzioni per sviluppare tutte le sinergie offerte dal capitolo 5 (Inclusione e Coesione) del PNRR

Sviluppare la presenza di Valore D al **Sud** e aumentare **impatto sulle filiere**, includendo **PMI** con un'offerta differenziata e flessibile

Sviluppare e consolidare partnership per supportare il network anche fuori dall'Italia

**CEO
COMMUNITY**

**PRESENZA
ISTITUZIONALE**

**COGLIERE
OPPORTUNITÀ
PNRR**

**PRESENZA
SUL
TERRITORIO
E PMI**

**INTERNAZIONA-
LIZZAZIONE**

GOVERNANCE

Criteria scelta
Membri Consiglio
Direttivo

DIVERSITA' per
COMPETENZE,
GENERE e ETA'

AUTENTICITÀ
PASSIONE

COLLABORAZIONE

CONFRONTO

CONDIVISIONE

CONSIGLIO DIRETTIVO

COMITATI

CEO
COMMUNITY

TAVOLI DI
LAVORO

Knowledge
Center

Comunicazione
Interna e
Esterna

Partnership

Digitalizzazione

Internazionalizzazione



GRAZIE!

Cristiana Scelza

SUSTAINABILITY

Prysmian
Group

