

COMUNICATO STAMPA

S.M.A.R.T. BOARDS FOR SMART COMPANIES 2018 Si può misurare la buona governance? Investitori e aziende a confronto

07 febbraio 2018
Palazzo Mezzanotte - Piazza Affari

La diversità di un'azienda, non solo quella di genere ma anche generazionale, culturale e di competenze - a partire dalla composizione del proprio Consiglio di Amministrazione - si può misurare e porta benefici in termini anche finanziari.

Sono questi alcuni dei principali spunti emersi dalla seconda edizione del primo Osservatorio in Italia sulla composizione dei Consigli di Amministrazione, organizzato da Valore D e dal Comitato delle Alumnae In The Boardroom, in collaborazione con Borsa Italiana e con il contributo scientifico del Politecnico di Milano e dell'Università LUISS Guido Carli.

L'anno scorso l'Osservatorio ha analizzato le caratteristiche che deve avere un Consiglio di Amministrazione per essere efficace, coniando l'acronimo S.M.A.R.T. che sintetizza i cinque fattori chiave per un board performante: Sostenibilità, Meritocrazia, Agilità, Responsabilità, Tecnologia.

Quest'anno, l'attenzione si è concentrata sulla misurazione delle caratteristiche di un Consiglio di Amministrazione e sulla relazione tra qualità dei vertici aziendali, politiche aziendali interne e performance finanziarie. Un tema di stretta attualità per regolatori e investitori, in uno scenario dove gli standard di sostenibilità sono sempre più determinanti e le aziende che non si adeguano rischiano di perdere grandi opportunità.

“Siamo felici di ospitare la presentazione del 2° Osservatorio S.M.A.R.T. Boards – ha detto Raffaele Jerusalem, Amministratore Delegato di Borsa Italiana - Come Borsa Italiana riteniamo molto importante la promozione della diversità e del talento e siamo convinti che la correlazione tra buona governance e performance finanziarie delle aziende sia sempre più evidente. Per questo abbiamo promosso la prima guida dedicata alle società quotate sui nostri mercati che offre raccomandazioni di best practice in termini di reporting volontario su temi ESG, tra i quali anche quelli di corporate governance. Oggi gli investitori integrano sempre di più valutazioni di sostenibilità nel processo decisionale di investimento”.

Dall'analisi dei dati è emersa una relazione positiva tra attenzione dell'azienda alla diversità e all'inclusione e buone performance finanziarie. “C'è una crescente evidenza della correlazione tra l'attenzione di un'azienda nel creare un'organizzazione impegnata sulla diversità e l'inclusione e l'andamento del titolo in Borsa” ha spiegato Filippo Cambieri, Specialist Advisory & Investment Management di Thomson Reuters, che ha analizzato l'andamento a Piazza Affari (indice FTSE Mib) delle 30 società più impegnate sui temi della diversità e dell'inclusione riscontrando una performance decisamente superiore al mercato. “Anche l'indice della volatilità dei prezzi è in linea con l'andamento di mercato – ha spiegato Cambieri - e questo suggerisce che il buon andamento dei titoli di queste 30 aziende non avviene al costo di una maggior volatilità”.

Durante l'incontro amministratori delegati, gestori fondi e istituzioni finanziarie si sono confrontati sulle metriche già esistenti, anche a livello internazionale, per misurare la qualità di un Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di definirne i punti cardinali e di capire come possano essere integrati nella strategia d'impresa. Dove un board è S.M.A.R.T. i riconoscimenti dal mercato non mancano, ma cosa manca invece ai restanti Consigli di Amministrazione per essere tali?

In base all'analisi condotta anche quest'anno per l'Osservatorio da Marco Giorgino, Professore Ordinario di Istituzioni e Mercati Finanziari del Politecnico di Milano, il 2017 ha visto consolidare nei board la riduzione della numerosità dei componenti, con una crescente incidenza di indipendenti e di donne: il loro numero dal 2012 – anno di entrata in vigore della Legge Golfo Mosca - è triplicato passando da 242 a 751 e con ruoli prevalentemente da indipendenti (522 nel 2017) e solo in alcuni casi di executive (65), al contrario dei colleghi (566 indipendenti e 466 executive). La diversità di genere ha portato con sé un rinnovamento più ad ampio spettro dei Consigli: le donne hanno contribuito ad abbassare l'età media (51,8 anni contro i 58,9 anni di media dei colleghi) e a portare profili internazionali dentro le stanze dei bottoni. Dall'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca infatti i consiglieri con esperienza all'estero sono quasi raddoppiati (+89%), e ormai una consigliera su tre ha un profilo di questo tipo. In forte aumento (+85,9%) anche i membri con un livello di istruzione post laurea.

L'Osservatorio 2018 ha presentato anche una ricerca inedita sulla board leadership, cioè sul profilo di Presidenti, Vice Presidenti e Amministratori Delegati delle società non finanziarie quotate e, in particolare, a partecipazione pubblica. In base ai dati analizzati dal Professore Alessandro Zattoni, ordinario di Strategia e Direttore del Dipartimento di Impresa e Management dell'Università LUISS Guido Carli, si sta definendo una nuova figura di Presidente indipendente non esecutivo di stampo anglosassone, che in diversi casi è già rappresentata da donne. Un nuovo ruolo e un nuovo stile di leadership che gli azionisti sembrano apprezzare sempre di più. I dati indicano più in generale che sono in aumento i consiglieri di genere femminile che ricoprono posizioni di vertice e che il loro profilo ha caratteristiche proprie e differenti rispetto a quelle dei consiglieri.

Ed è proprio per supportare da un lato le donne manager pronte ad entrare in un Consiglio e per rispondere dall'altro alle nuove esigenze dei Board che Valore D ha deciso di avviare una nuova classe del programma In The Boardroom, con i partner storici del progetto Egon Zehnder, GE, Linklaters e con il London Stock Exchange Group. "Sono convinta dell'utilità di far partire una nuova classe – ha spiegato la Presidente di Valore D, Sandra Mori – che ha oltre all'obiettivo generale di formare profili femminili per i CdA anche quello di potenziare nuove competenze, soprattutto in ambito tecnologico. L'Osservatorio Smart Board ha dimostrato che le donne portano qualità e competenze e come Valore D sentiamo il bisogno di supportarle in modo che la loro presenza diventi sempre più rilevante". La prossima classe In the Boardroom 4.0 – che sarà la 7° - sarà composta da circa 40 alunne, che faranno un percorso di 10 mesi a partire da maggio e che verterà su competenze di trasformazione tecnologica, tecnico-legali e di leadership.

Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. L'associazione, nata nel 2009 dall'impegno comune di dodici aziende virtuose - AstraZeneca, Enel, GE, Johnson&Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor's, UniCredit e Vodafone - oggi conta oltre 170 imprese associate che, a livello aggregato in Italia, rappresentano oltre un milione e mezzo di dipendenti.

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

Per informazioni:

Anna Zavaritt
Responsabile Comunicazione Valore D
anna.zavaritt@valored.it

Monica Fanecco
Project Manager In the Boardroom
monica.fanecco@valored.it