



CORSO AVANZATO DI ALTA FORMAZIONE
CORPORATE GOVERNANCE E PARITÀ DI GENERE.
PRIMA APPLICAZIONE E PROSPETTIVE

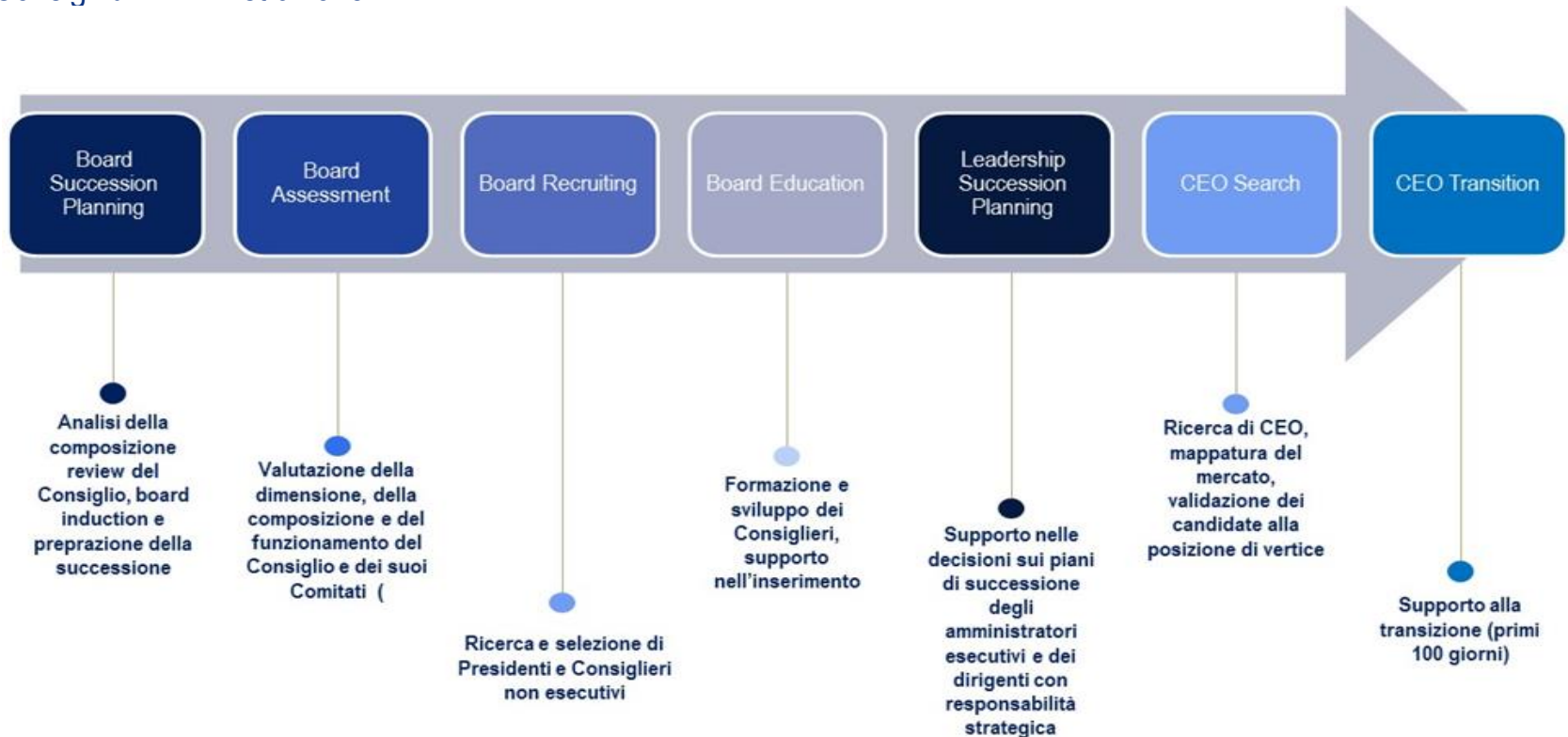
I Consigli di Amministrazione delle società quotate in Italia
Trend, Caratteristiche, Background dei Consiglieri

Enzo De Angelis
Partner Spencer Stuart – Responsabile Board Services Practice

Roma . 21 Novembre 2014

Spencer Stuart e gli Advisory Board Service

- > Spencer Stuart è leader nei servizi di Board Advisory e supporta i suoi Clienti attraverso un set completo di servizi per i Consigli di Amministrazione.



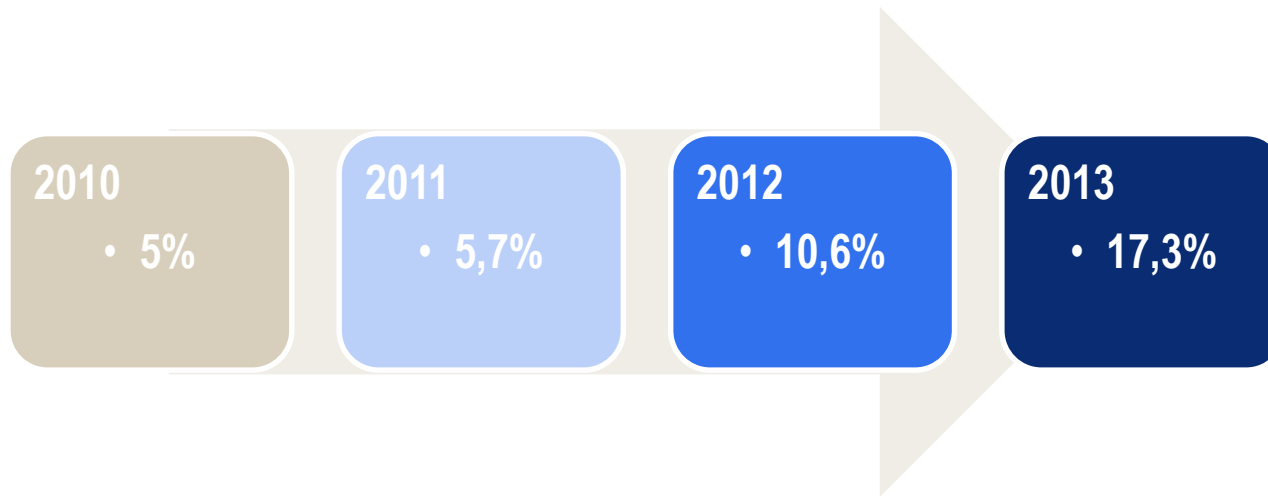
- > Abbiamo maturato un'ampia esperienza nelle attività a supporto della Corporate Governance e nei progetti di Board Review (oltre 50 in ogni anno a livello europeo, più di 10 per anno in Italia). Attraverso tali progetti abbiamo acquisito forti competenze ed esperienze relative al funzionamento dei Consigli di Amministrazione e alle dinamiche interne fra Consiglieri.

Il Board Index – L'Osservatorio Spencer Stuart sui CdA delle società quotate in Italia

- Il Board Index traccia un'ampia panoramica di quelle che sono le caratteristiche e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione;
- E' in stampa la diciannovesima edizione italiana relativa al 2014, che analizza i Consigli di Amministrazione delle prime 100 società in ordine di capitalizzazione al 20 Marzo 2014, incluse le 38 maggiori dell'indice FTSE Mib.



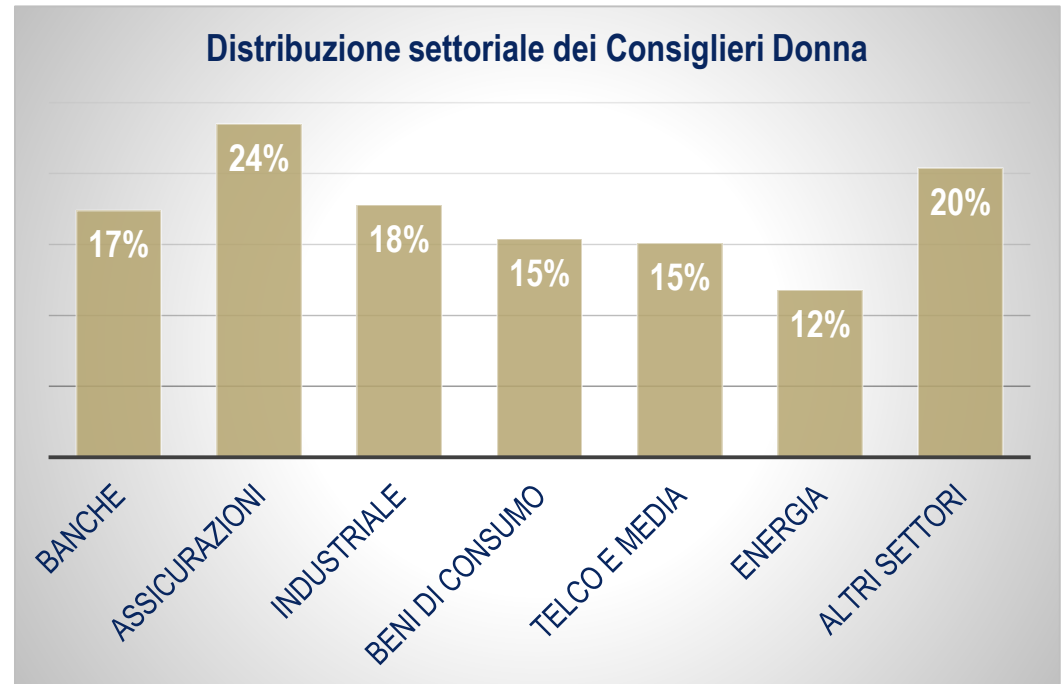
Evoluzione Consiglieri Donna nei CdA delle maggiori società Quotate in Italia



- > Dal 2010 al 2013 è aumentata la presenza di Consiglieri Donna nei CdA delle maggiori società quotate in Italia
- > In particolare a partire dal 2012 con l'introduzione della Legge 120/2011 che sta dispiegando i suoi effetti:
 - la percentuale è salita al 17,3%
 - guardando ai soli Consigli nominati (rinnovati) nell' anno 2013, oltre il 24% dei Consiglieri è costituito da donne.

Profilo dei Consiglieri Donna: Età e Distribuzione Settoriale

Età media dei Consiglieri dell'Osservatorio	59
Età media dei Consiglieri Uomini	61
Età media dei Consiglieri Donna	53
Banche	54
Assicurazioni	51
Industriale	52
Beni di Consumo	52
Telco e Media	50
Energia	55
Altri Settori	53



- > Nel corso del 2013, la percentuale dei Consiglieri Donna si è attestata su 17,3%, di cui 176 persone fisiche
- > L'età media dei Consiglieri Donna è di 53 anni, con due settori in cui si registra un dato superiore alla media: Banche e Energia
- > I settori in cui si concentra maggiormente la presenza di Consiglieri Donna sono: le Assicurazioni (24%) e gli Altri Settori (20%).

Consiglieri Donna nei CDA in rinnovo nel 2013

Segmento	Società in rinnovo nel 2013	Consiglieri Rinnovati	% Cons. donna nei CdA in rinnovo	Donne prima volta in CdA quotate ultimi 5 anni	Di cui:	
					Indipendenti	Non Esecutivi Non Indipendenti
FTSE Mib	12	158	28%	11	9	2
Altro	27	320	23%	21	18	3
Totale	39	478	24%	32	27	5

- > Nelle 39 società in rinnovo nel 2013 (12 FTSE Mib e 27 Altro), sono stati nominati 116 Consiglieri donna (24%)
 - > 32 sono entrate per la prima volta negli ultimi cinque anni nel Consiglio d'Amministrazione di una società quotata (11 in società FTSE Mib, 21 in Altre)
 - > tra questi
 - > 27 con la connotazione di indipendenza (9 in società FTSE Mib, 18 in Altre) (un quarto del totale sono "nuove e indipendenti")
 - > 5 né esecutivi né indipendenti (2 in società FTSE Mib, 3 in Altre).

Analisi del background professionale dei consiglieri non esecutivi donna suddivisi per settore (2013):

	Banche	Assicurazioni	Industriale	Beni di Consumo	Telco e Media	Energia	Altri Settori	Media Osservatorio 2013	Media Osservatorio 2012
Imprenditori	24%	21%	24%	26%	27%	6%	6%	19,9%	30,8%
Manager	20%	29%	36%	44%	46%	55%	56%	37,4%	26,7%
Professionisti e Professori	50%	50%	36%	26%	27%	39%	32%	38,9%	37,5%
Altro (Ruoli diplomatici e/o politici e/o militari, Scienziati e Medicina, Settore no profit e Sport, Giornalismo)	6%	/	3%	4%	/	/	6%	3,8%	5%

> Le Imprenditrici e le Manager sono le più rappresentate.

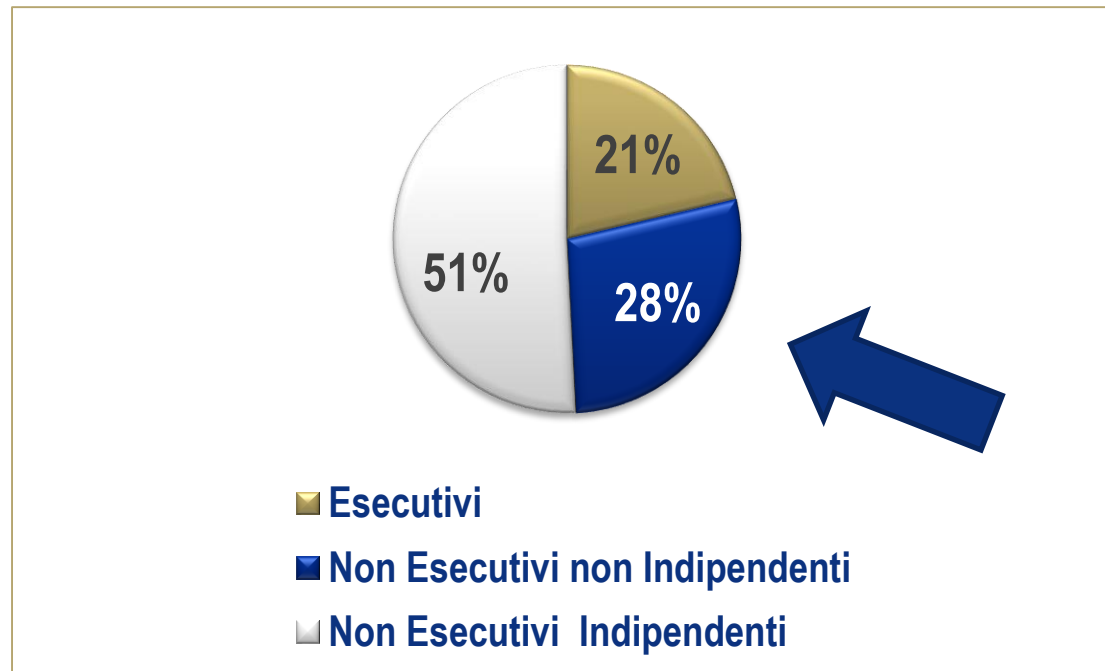
- > Il rinnovo dei Consigli con l'inserimento di amministratori che possono portare un modo di “vedere” le cose “diverso” dal modello tradizionale, più autonomo, meno condizionato, è ormai una realtà.

- > Ma è proprio così?
 - Delle 116 donne nominate, solo 32 sono di nuova nomina; le rimanenti 84 sedevano già in qualche Consiglio di società quotata negli ultimi cinque anni; in altre parole, il tasso di rinnovo è di poco superiore al 27,5%, con l'affermarsi di alcune “Consigliere di professione”;
 - Delle 32 donne per la prima volta in un Consiglio, 5 sono non indipendenti, in quanto collegate in modo diretto o indiretto alla proprietà o al management o all'azienda;
 - La selezione dei Consiglieri donna è avvenuta prevalentemente attraverso gli usuali canali di conoscenza, passa-parola, cooptazione, soprattutto nelle società non appartenenti al FTSE Mib.

I criteri di selezione e la cooptazione

«Non basta inserire donne nei board per dire che è cresciuta la qualità dei consigli o dei collegi sindacali: è importante che i criteri di selezione siano trasparenti e meritocratici. Molte aziende italiane hanno evidenziato negli ultimi anni problemi di governance ed è fondamentale scegliere le persone giuste per evitare i problemi del passato, soprattutto in una fase come questa non proprio brillante per l'economia italiana. «

Paola Schwizer, Presidente di Nedcommunity (Associazione dei consiglieri indipendenti)



Fonte:
Board Index 2013

- > Il processo (trasparente) di selezione di un Consigliere
 - Definizione delle caratteristiche (conoscenze di settore, background professionale, esperienza in società quotata, lingue, internazionalità, diversity, conflitti d'interessi, requisiti di onorabilità, partecipazione ad uno o più comitati, tempo richiesto per preparare e partecipare alle riunioni, luogo dove si svolgono i CdA, ecc.)
 - Identificazione dei potenziali candidati attraverso il database proprietario e attività di approfondimento sul mercato; preparazione di una long list
 - Review della long list con il cliente, accordo sulla short list e sulle priorità di contatto
 - Contatto con i candidati, presentazione dell'opportunità
 - Incontri con il cliente (Presidente CdA, Comitato Nomine, ecc.)

La selezione di un Consigliere (segue)

- > Caratteristiche richieste variano da caso a caso.
- > Banca d'Italia ed IVASS: crescente attenzione sulla composizione dei CdA (oltre che sul funzionamento). Codice di Autodisciplina: espressione professionalità
- > Fit culturale (modalità di lavoro, challenging dell'AD, decisioni condivise, ecc.)
- > Rischi e responsabilità
 - Sottovalutazione
 - Indipendenza sostanziale
 - Coraggio
- > Iniziative come questa sono essenziali