



## Criteri di valutazione Profili per CdA

### PREMESSA

Maurizia Iachino Leto di Priolo



# Criteria

## **Criteria stabiliti nel 2009:**

- START POINT esperienza di Executive Search Firm nella composizione di Board
- Benchmark con practice europee
- Confronto con i profili presenti negli attuali Board



# Metodo

- Rispetto rigoroso dei criteri a garanzia di una valutazione oggettiva e indipendente
- Selettivo verso l'alto per interlocutori :
  - Chairmen di società quotate
  - comitati nomine
  - azionisti maggioranza e minoranza
- Grande attenzione a seniority, maturità di ruolo, self confidence
- Dal 2009 ad oggi sono intervenute nuove raccomandazioni da parte di Istituzioni come Consob e Banca d'Italia, che hanno affidato maggiori responsabilità a Consiglieri e Sindaci, ne abbiamo tenuto conto ma abbiamo ritenuto di non modificare i criteri, per garantire omogeneità a tutti i profili raccolti nella lista.



# Risultato

Questa lista è un *milestone*:

blocco di partenza che mette in luce profili di eccellenza certificati a cui le imprese possono rivolgersi per un nuovo equilibrio democratico ed economico, per migliorare il processo decisionale all'interno della propria Governance.



# Futuro

## Cambio di ritmo

accelerazione imposta dall'influenza del legislatore, della demografia, delle pressioni dei mercati e dei paesi.

## Tenere il passo

cambiare la prospettiva: definire diversamente la composizione dei Board: non forzare i profili a entrare in board troppo stretti, ma allargare i board per accogliere nuovi profili!

cambiare i pesi: maggiore peso alle capacità e alle competenze, patrimonio anche femminile, minore peso alla presenza di tradizione spesso collegata all'età e a posizioni privilegiate di Sistema, prerogativa del mondo maschile dei board members, in questo target le donne non ci sono per età e perché escluse dal vecchio sistema.

## Migliorare le diversità

non di genere ma di capacità richieste



# Due fasi

## PRIMA (attuale)

Transizione / accelerazione in cui si deve rispondere alla NUOVA Domanda riducendo il gap che esiste tra i profili seduti ad oggi nei board e i profili di Donne Ready.

profili Senior : per competere con gli attuali modelli

- che portano competenze
- che recuperano visibilità e sono impegnate in network
- che hanno una precisa e palese motivazione alla Directorship
- consapevoli che “ stanno alzando la mano” per essere viste e chiamate da chi ha la responsabilità delle nomine .

## SECONDA (evoluzione per il lungo termine)

Creare il sourcing della futura generazione di donne in cui il gap di esperienza e di pipeline sarà ridotto o diversificato, con un ruolo fondamentale dei manager d'impresa e dei direttori HR per riconoscere e sostenere i talenti e le capacità e con le donne soggetti attivi nel farsi carico del proprio futuro , misurando le proprie opportunità di carriera.



## IN EUROPA

Il 1 marzo di quest'anno Viviane Reding Commissario EU per la Giustizia ha pubblicamente sfidato le società Europee quotate chiamandole a firmare “Women on the Board Pledge for Europe” entro marzo 2012: un impegno volontario ad aumentare la presenza di donne nei Board delle Corporate al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020.

***“For the next 12 months, I want to give self-regulation a last chance.***

***I would like companies to be creative so that regulators do not have to become creative”.***

*Viviane Reding*