

14°

CVDAY

WOMEN IN CREDIT

BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI

MAIN SPONSOR



CREDIT VILLAGE



24
NOVEMBRE
2021

CROWNE PLAZA HOTEL,
SAN DONATO MILANESE



Gender Equality come leva di business

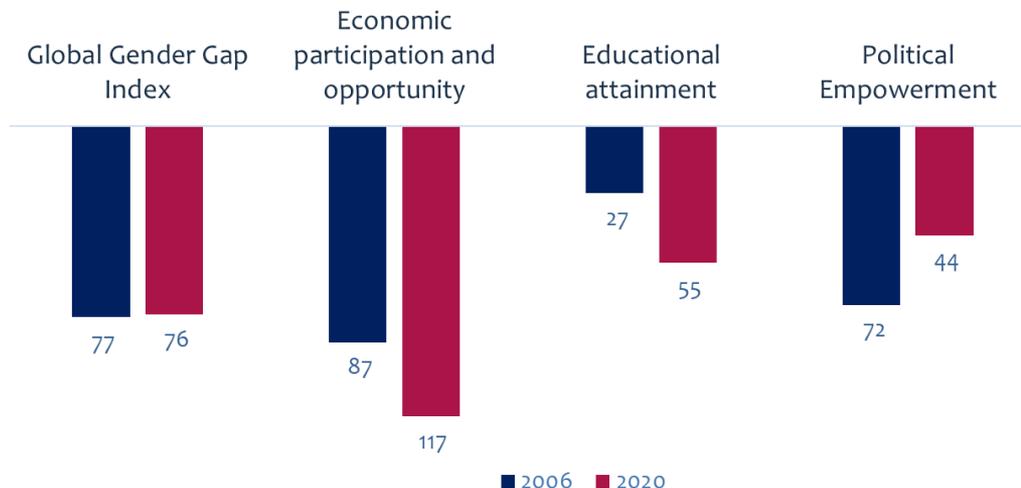
Sofia Campos
HR Senior Manager

Davide Magri
AD Cerved Credit Collection

Italia agli ultimi posti tra i paesi avanzati per divari di genere

Il Gender Gap Ranking dell'Italia

2006 e 2020



Fonte: World Economic Forum

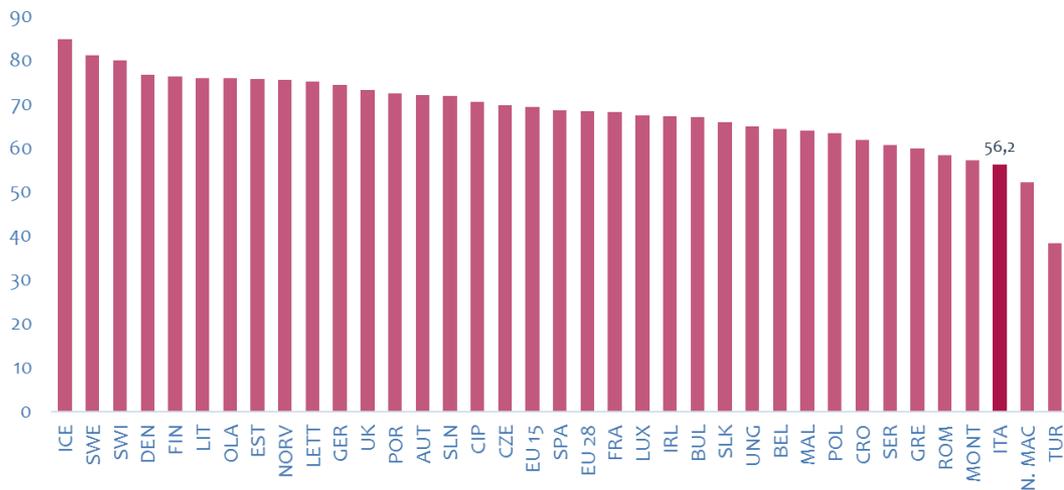
WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



Solo Macedonia e Turchia hanno tassi di occupazione femminile più bassi di quelli italiani

Tasso di occupazione femminile
%, donne occupate su popolazione femminile 15-65, 2018



Fonte Eurostat

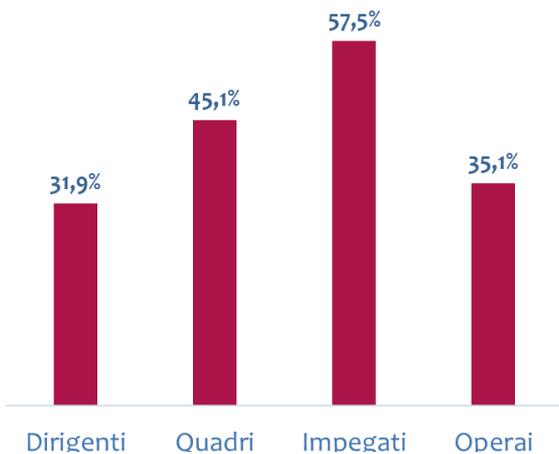
WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



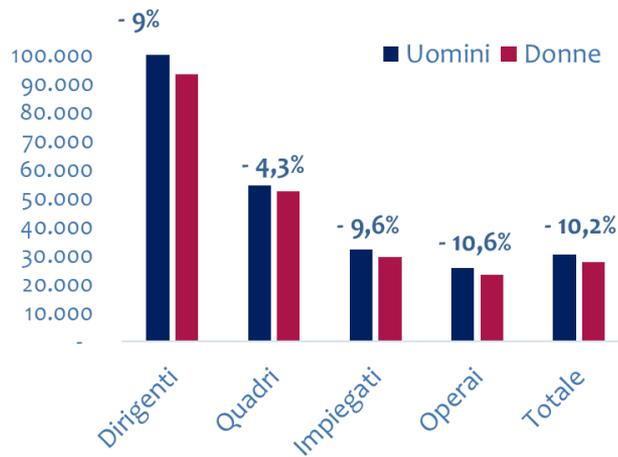
Meno di un terzo le donne tra i dirigenti delle imprese italiane

Presenza di donne per inquadramento contrattuale
%, 2018



Fonte: elaborazioni Cerved su dati Istat

RAL media per inquadramento e genere
euro, 2018



Fonte: elaborazioni Cerved su dati Job Pricing

WOMEN IN CREDIT

BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI



In Italia la principale misura per ridurre i divari di genere nelle imprese è la legge Golfo-Mosca



La legge Golfo-Mosca 120/2011

Tutelare la parità di genere nelle posizioni di vertice delle **società quotate in Borsa** e delle **società a controllo pubblico**.

Vincoli di genere ("quote di genere" o "quote rosa") negli organi di amministrazione e di controllo.



Come funziona

Riservare al genere meno rappresentato **almeno un terzo degli amministratori e dei componenti del collegio sindacale**.

Gradualità, al primo rinnovo soglia al 20%.
Clausola temporale, fino a 3 rinnovi.



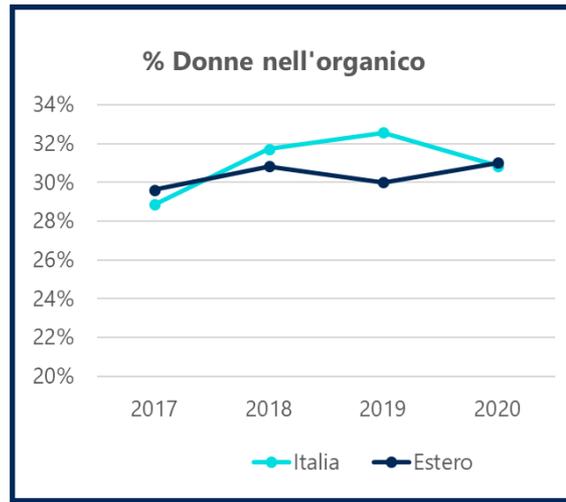
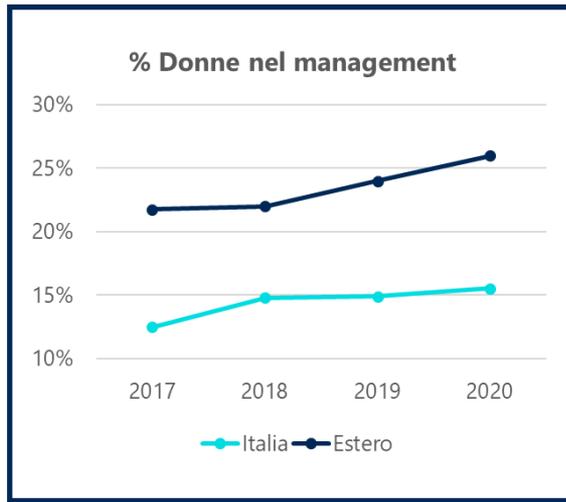
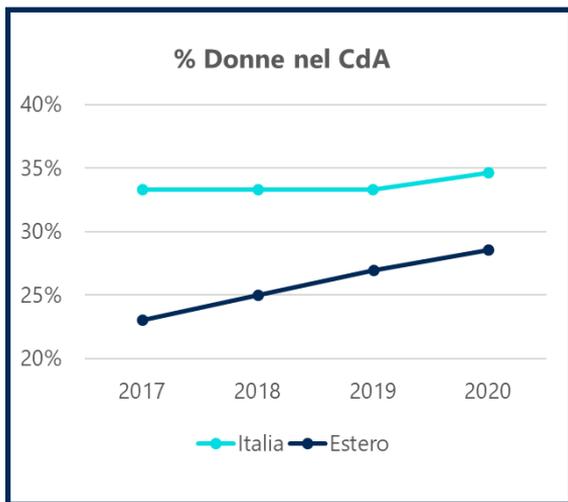
La proroga e le modifiche Legge di bilancio 2020

Il vincolo di genere viene esteso **da 3 a 6 rinnovi assembleari**.

Aumento della **quota** di genere meno rappresentato da **un terzo a due quinti**



Trend in crescita nella maggior parte degli indicatori di diversità, ma ancora lontani dalla soglia di parità di genere 40-60%



Fonte: Cerved Rating Agency, campione ≈ 500 aziende quotate e non quotate

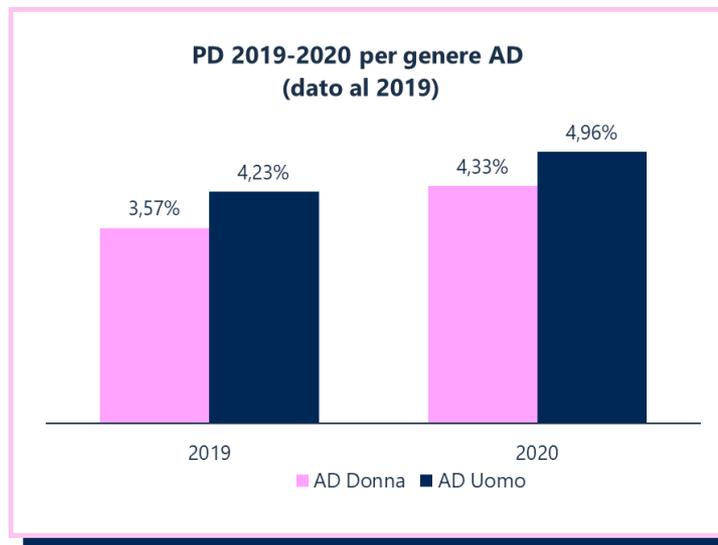
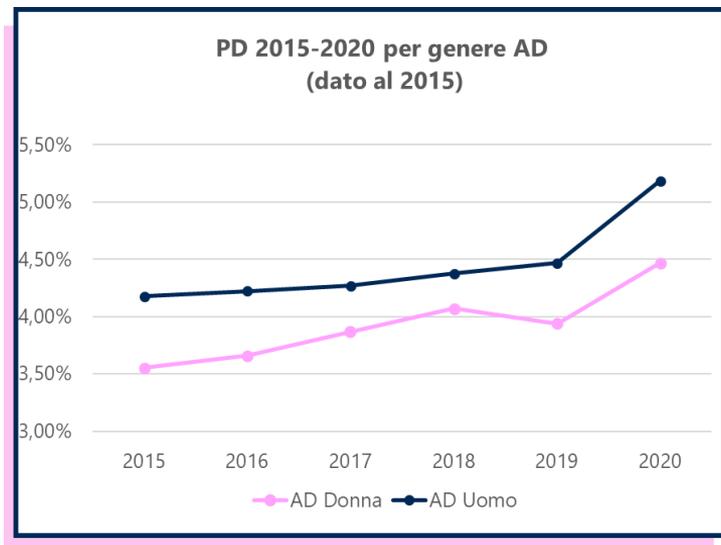
WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



PMI con Amministratore Delegato Donna

PD più basse negli anni analizzati rispetto alle aziende con guida maschile



Fonte: Rielaborazione dati Cerved Rating Agency, campione ≈ 26.000 PMI

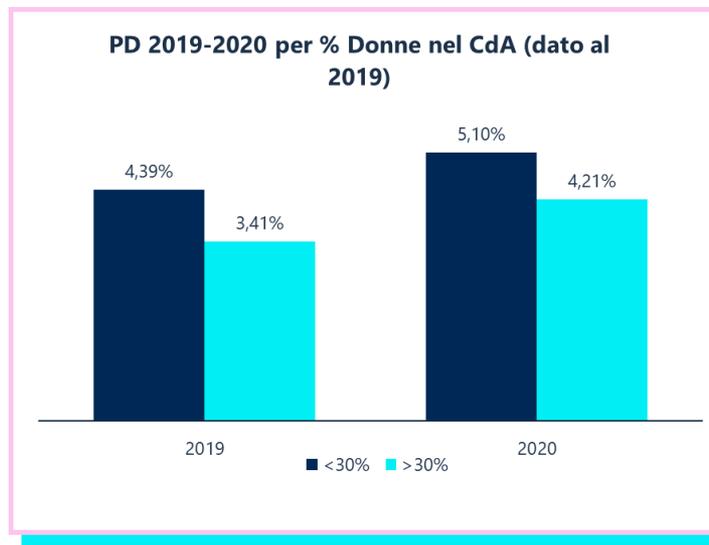
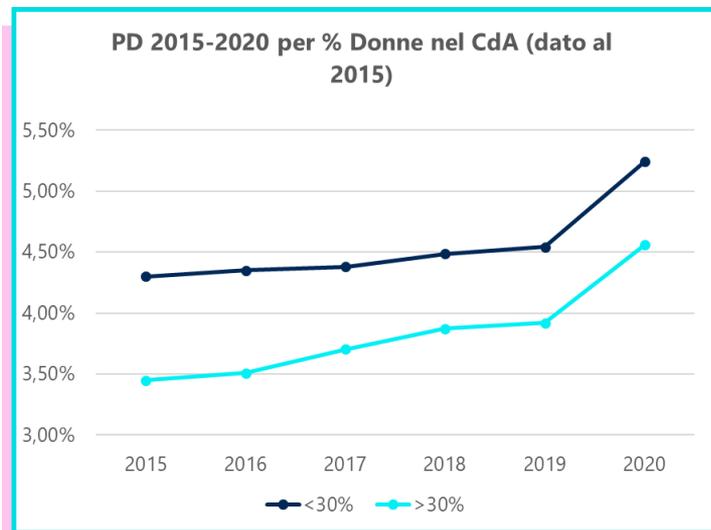
WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



PMI con percentuale maggiore di donne nel CdA

PD più basse negli anni analizzati rispetto alle aziende con meno del 30% di donne nel CdA



Fonte: Rielaborazione dati Cerved Rating Agency, campione ≈ 26.000 PMI

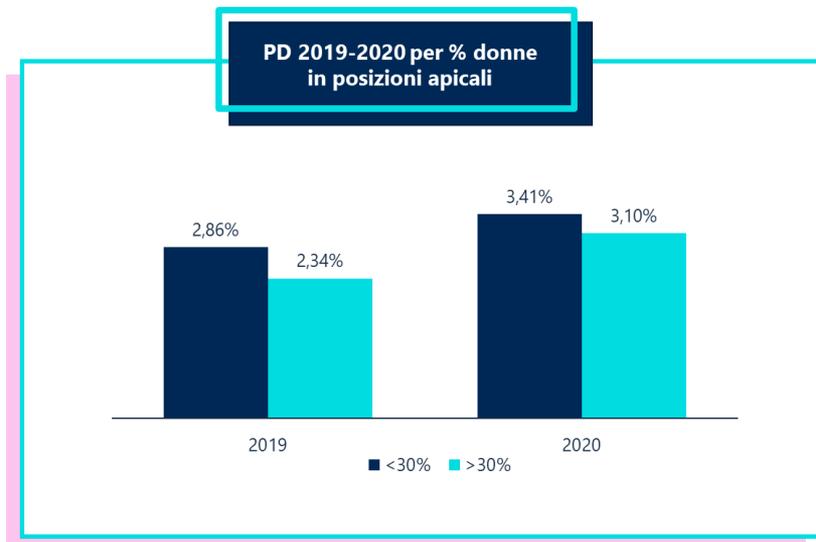
WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



PMI con percentuale maggiore di donne nelle posizioni apicali

Profili di rischio inferiori rispetto alle aziende con meno del 30% di donne nella leadership



Fonte: Rielaborazione dati Cerved Rating Agency, campione ≈ 500 PMI

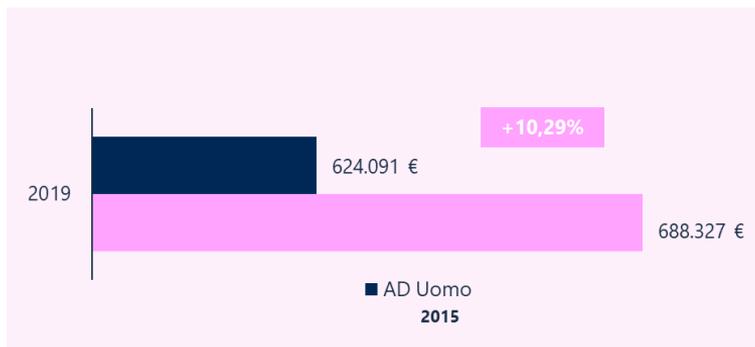
WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



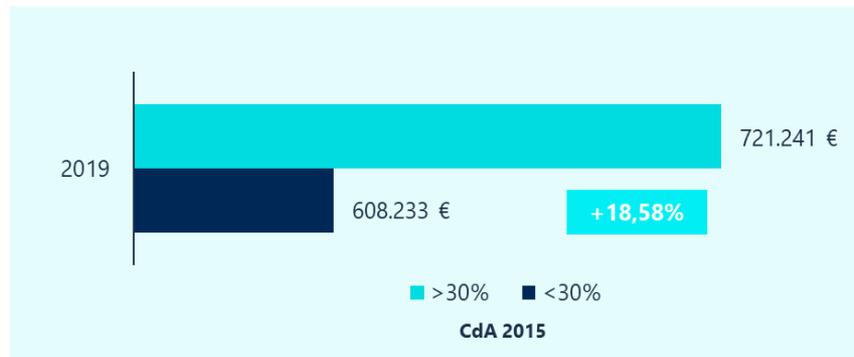
PMI con Amministratore Delegato donna
MOL più elevato

Margine Operativo Lordo*



PMI con presenza femminile di almeno 30% nel CdA
Migliori risultati economico-finanziari

Margine Operativo Lordo*



Fonte: Rielaborazione dati Cerved Rating Agency, ≈ 26.000 PMI
*Valori mediani

WOMEN IN CREDIT

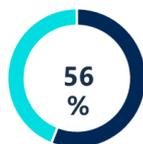
**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**



Quando il management ha una percentuale >30% di donne ... Migliori performance



delle PMI nel campione presenta una **percentuale di donne all'interno del proprio organico maggiore** mediamente di **oltre 20 p.p.** (20% vs 41%)



delle PMI presenta un **tasso di turnover in uscita inferiore** mediamente di **oltre il 20%**



delle PMI nel campione presenta una **quota di dipendenti under 30 maggiore** mediamente di **oltre il 20%**



delle aziende presenta un **tasso di infortunio medio inferiore** del **40%**



dei settori analizzati* (6 su 10) presenta un **tasso di turnover in entrata medio superiore** di circa il **138%**

Fonte: Rielaborazione Cerved Rating Agency, ≈ 500 PMI e oltre 3.600 PMI per tasso di infortunio

*Settori analizzati: agroalimentare, beni di consumo, moda e lusso, farmaceutico, information technology¹³, manifatturiero, lavorazione dei materiali, servizi, retail e trasporti

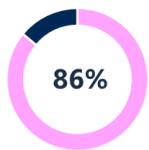
WOMEN IN CREDIT

BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI

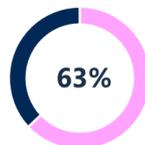


Quando l'AD è donna...

Migliori performance



dei settori analizzati* (6/7) le PMI aventi AD donna presentano un **tasso di infortunio inferiore** mediamente di **oltre il 30%**



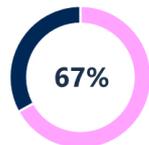
dei settori (5/8)** analizzati le PMI aventi un AD donna presentano una **quota di dipendenti under 30 maggiore di 7 p.p.** (20% vs 13%)



delle PMI mostra una **quota di dipendenti formati superiore** mediamente di circa **10 p.p.** (45,0% e 35,5%)



delle PMI presenta una **percentuale di donne all'interno del proprio organico maggiore** mediamente di **quasi 15 p.p.** (43,5% vs 29,0%)



delle PMI presenta un tasso di **turnover in entrata medio superiore** del **45%**

Fonte: Rielaborazione Cerved Rating Agency, ≈ 500 PMI

*Settori analizzati: agroalimentare, moda e lusso, manifatturiero, lavorazione dei materiali, servizi, retail e trasporti.

**Comprende anche il settore farmaceutico

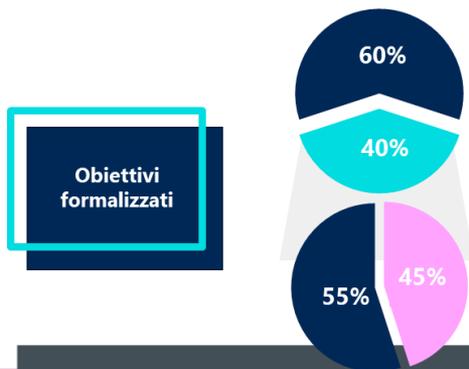
WOMEN IN CREDIT

BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI



Alcune best practice aziendali in materia di diversità di genere

- **Adozione specifiche politiche** come «Politica sulla Diversità dei Componenti degli Organi Sociali», «Politica Diversità & Inclusione» e «Recruitment Policy»
- **Costituzione** di apposite **funzioni aziendali e comitati**
- **Rating ESG** per favorire performance occupazionali e leadership in termini di pari opportunità
- **Certificazioni** quali **ISO 30415:2021 Human resource management- Diversity and Inclusion**, che si focalizza non solo sui processi di gestione delle risorse umane in azienda, ma considera anche le relazioni con gli stakeholder esterni
- **Finanziamenti social** con **target su azioni specifiche introdotte** in materia di diversità di genere



Il **40%** del campione analizzato, composto da aziende italiane (≈100) che redigono Bilanci di Sostenibilità e DNF, presenta **riferimenti** ad obiettivi legati alla **diversità di genere**

Ma di questo 40%, solo il **45%** si è posto **obiettivi** in materia **quantitativi e misurabili con KPI** aventi una determinata **scadenza temporale**

WOMEN IN CREDIT

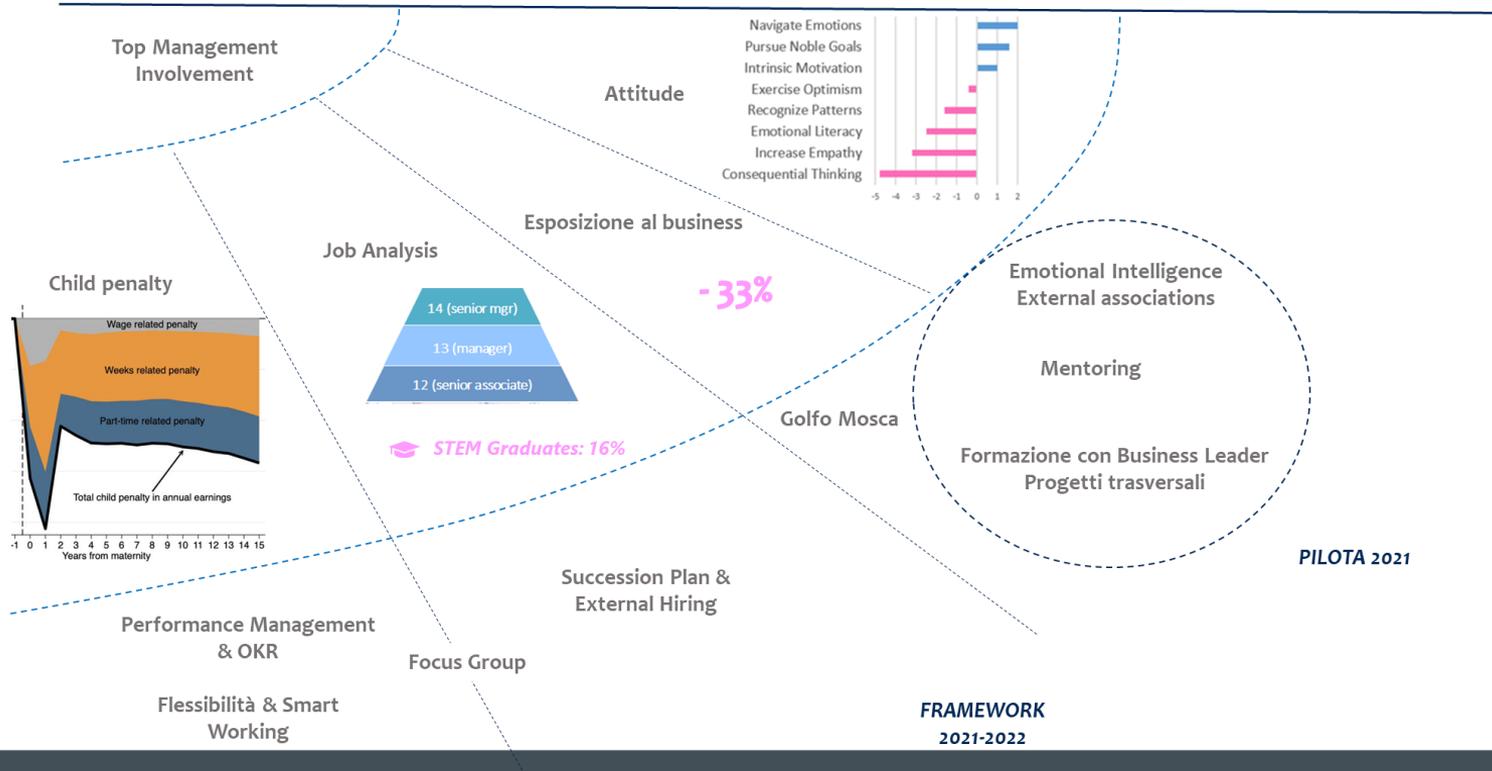
BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI



Il nostro framework

WHY?

WHAT?



WOMEN IN CREDIT

**BUILDING A NEW ERA:
TRA ACCELERAZIONI
E RIPENSAMENTI**

