

La Chiesa Uk chiede diversity nei board



IL CHURCH INVESTORS GROUP SI PREPARA ALLE ASSEMBLEE 2018

Retribuzione dirigenti, gender diversity, lotta al climate change. Il Cig ha posto tre paletti per mantenere l'appoggio alle aziende Uk. Il gruppo, con 17 miliardi di asset in gestione, non voterà i dirigenti di imprese che non compiono progressi nei tre settori

La chiesa inglese ha preso un posizione forte sulla presenza femminile nei board aziendali. Una questione etica, certo, che però il [Church Investors Group \(Cig\)](#) mira a risolvere con il potere del suo patrimonio finanziario. In realtà, il discorso affrontato dal Gruppo, **che detiene un totale di asset pari a circa 17 miliardi di sterline**, è più ampio e riguarda l'appoggio ai dirigenti aziendali nella prossima stagione di voto a fronte di tre temi: la retribuzione dei dirigenti; le azioni poste in essere nella lotta al climate change; e, come detto, la gender diversity in posizioni apicali.

UNO SCACCO IN ROSA

Proprio quest'ultimo punto ha attirato l'attenzione di [diversi commentatori](#) perché si tratterebbe di uno scacco a diverse società quotate nei principali listini europei a partire dal [Ftse350](#). Il Cig, infatti, ha minacciato un voto contrario alla rielezione dei presidenti delle commissioni **nei casi in cui il board non sia composto per almeno un terzo da donne**. Un voto apertamente contrario a tutto il consiglio direttivo andrà a quelle aziende in cui le dirigenti di sesso femminile sono **meno del 25 per cento**. E qui, [secondo gli ultimi dati pubblicati](#) lo scorso novembre dalla rivista **Hampton-Alexander**, che mira ad aumentare il numero di donne nei consigli di amministrazione Ftse, **c'erano 301 imprese nel Ftse350 alla fine di giugno 2017**, in cui la proporzione di donne nel consiglio di amministrazione era inferiore al 33 per cento. **Un totale di 170 imprese avrebbe fallito il test della Cig**, avendo una rappresentanza femminile in cda inferiore al 25%; tra queste la società energetica [Bp](#), [Barclays](#), il colosso assicurativo [Prudential](#) e quello alimentare [Just Eat](#).

Il *Financial Times*, poi, sull'onda della discussione generata dal Cig, [ha citato](#) anche i [dati](#) del [30%Club](#), l'associazione nata nel 2010 che **punta a una gender diversity nei board di almeno il 30% entro il 2020**. Ebbene, sono 62 e 42 le società che hanno superato la soglia del 30% nel Ftse 250 e nel Ftse 100. Analizzando, invece, i dati resi disponibili dalla società di ricerca [BoardEX](#), a ottobre 2017 erano soltanto 27 le società del Ftse100 che rientrano nella categoria del 33 per cento.

REMUNERAZIONI E CLIMATE CHANGE

Sul fronte delle remunerazioni dei dirigenti, il Gruppo di investitori della chiesa inglese **voterà contro i direttivi in cui non ci sarà disclosure** sul rapporto tra i redditi più alti e quelli più bassi all'interno della società, e quelli in cui gli amministratori delegati percepiscono pensioni "eccessive". Se la **pensione è superiore al 30% dello stipendio**, «ci

asterremo dal voto», ha detto il gruppo. Il cambiamento climatico è la terza area chiave: si voterà contro la rielezione della presidenza se una società sta compiendo pochi progressi nella transizione verso un mondo a basse emissioni di carbonio.

La stagione delle riunioni annuali del 2018 inizierà in primavera, e lo scorso anno il Cig non ha sostenuto il 60% delle relazioni sulle retribuzioni presentate dalle società Ftse350. «Le migliori aziende contribuiscono al bene comune attraverso i loro prodotti e servizi e il modo in cui trattano i loro dipendenti», ha affermato **Edward Carter, presidente del Cig**. «I loro dirigenti capiscono che se non fanno qualcosa sull'equità e sui rischi che questo comporta, sono essi stessi parte del problema e rischiano di perdere la fiducia degli investitori e, in definitiva, la loro licenza di operare».