



«ДИВЕРСИФИЦИРОВАННЫЕ КОМАНДЫ У РУЛЯ БИЗНЕСА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА»

Елена Речкалова, Член Советов Директоров, CEO
«Женщины в Советах Директоров» womenonboards.ru

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ СОСТАВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД – ЭТО НЕ ВОПРОС БОРЬБЫ ЗА ЖЕНСКИЕ ПРАВА, А ИНСТРУМЕНТ РОСТА БИЗНЕСА

Женщины контролируют до 80% потребительских расходов и являются одним из главных «заказчиков» экономики

Уровень диверсификации команды связан ростом ROE на 8-13 базисных пункта за счет минимизации «группового мышления» при принятии решений на стратегическом уровне управления

Компании с высоким уровнем гендерной диверсификации демонстрируют рентабельность на уровне выше среднего на **25%** чаще, чем компании с низким

Повышение экономической активности женщин может обеспечить рост ВВП России на 6-14% до 14 трлн. руб.; прирост мирового ВВП-до \$28 трлн.

Потери для экономики от ущемления экономических прав женщин – от 10% ВВП в странах с развитой экономикой, **до более 30 %** в Южной Азии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке

Рост гендерного паритета в экономике отвечает принципам ЦУР и ESG, формирует инвестиционную привлекательность бизнеса, создает «новые социальные нормы»

БИЗНЕС: РАСШИРЕНИЕ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН НА СТРАТЕГИЧЕСКОМ УРОВНЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ ВЫГОДНО

РОСТ ПРИБЫЛИ



- Инвесторы готовы платить премиальную цену на **19%** выше
- **ROE** на **19%** выше средних показателей
- **Дивидендные** выплаты на **9%** больше
- За период 2006-2011 гг. чистый рост доходов компаний с женщинами в СД на **4 п.п.** выше по сравнению с компаниями без женщин
- Компании с более чем **15%** женщин в высшем руководстве имели ROE на **5 п.п. (14,7%/9,7%)** выше, чем компании, где женщины составляют менее **10%**
- Цены акций крупных компаний, имеющих хотя бы 1 женщину в Совете, показали динамику на **26%** лучше, чем конкуренты без женщин

РОСТ ЦЕНЫ АКЦИЙ



- В течение 24 месяцев после назначения женщины на позицию CEO наблюдался **20%**-ный рост динамики цен на акции
- При назначении женщины на позицию CFO – **6%**-ный рост прибыльности и **8%**-ный рост доходности акций

СНИЖЕНИЕ ВОЛАТИЛЬНОСТИ



Компании верхнего квартиля рейтинга, основанного на доле женщин в руководстве, показали, что цена их акций опережает в среднем на **2,5%** в год компании нижнего квартиля. Более диверсифицированные компании демонстрируют более низкую волатильность.

РОСТ ИННОВАЦИЙ



- Компании с разнообразием лидеров выше среднего показывают доход от инноваций на **19 п.п.** выше, чем у компаний с разнообразием ниже среднего – **45%** от общего дохода против всего **26%** и EBIT **9 п.п.** выше

УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ



- Диверсифицированные Компании менее склонны к риску и имеют в среднем более низкий уровень долга
- С большей вероятностью «создают устойчивое будущее» путем создания сильных структур управления с высоким уровнем прозрачности

БИЗНЕС: РАСШИРЕНИЕ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН НА СТРАТЕГИЧЕСКОМ УРОВНЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИ ВЫГОДНО

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



- Женщины придерживаются более высоких стандартов, чем их коллеги-мужчины.
- Увеличение числа женщин на руководящих должностях в финансовой сфере ведет к большей финансовой стабильности, более низкому уровню неработающих кредитов и более высокой прибыли
- Если банки и органы финансового надзора увеличат долю женщин на руководящих должностях, банковский сектор станет более стабильным
- Сознательная и неосознанная предвзятость, с которой сталкиваются женщины, приводит к тому, что мужчины склонны нанимать «людей, подобных себе»

РОСТ ДОХОДОВ БЮДЖЕТА ГОСУДАРСТВА



- Если бы компании, не имеющие женщин в своих исполнительных комитетах в этом году, имели ту же чистую прибыль, что и компании с более чем **33%** женщинами, то это бы добавило экономике UK **£47 млрд.** прибыли до налогообложения

РОСТ ESG-РЕЙТИНГОВ, ДЕШЕВЛЕ КАПИТАЛ



- Компании с более высоким рейтингом имеют больше женщин на должностях уровня С. Советы директоров с гендерным разнообразием менее **30%** отклоняются от стандартов «Кредитоспособный совет»

START-UP 2020



- На каждый \$ финансирования стартапы, соучредителями которых являются женщины, генерировали **78 центов**, стартапы, основанные мужчинами, **31 цент**
- Доходность стартапов с женщинами среди основателей выше на **10%**

ОПТИМАЛЬНОЕ ЧИСЛО – 3 ЖЕНЩИНЫ



- Компании с **тремя** женщинами-директорами достигли среднего прироста в рентабельности капитала на **10%**, прибыли на акцию на **37%**
- Компании без женщин – директоров: снижение соответственно на **1%** и **8%** за тот же период

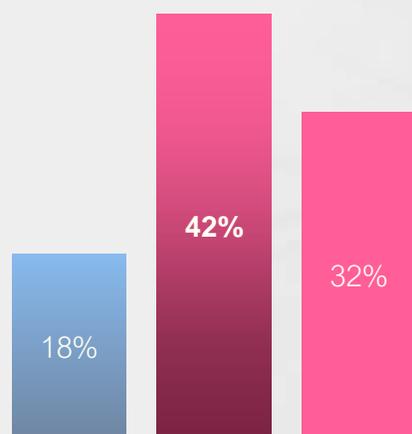
БИЗНЕС: РОСТ КАПИТАЛИЗАЦИИ ДИВЕРСИФИЦИРОВАННЫХ ТОП-100 КОМПАНИЙ РОССИИ ПРЕВЫСИЛ СРЕДНЕРЫНОЧНЫЙ НА 30% (ПО МЕДИАНЕ)

Доля женщин в Российских **компаниях 2019**

10% Национальный индекс корпоративного управления

8,4% Российский индекс советов директоров (Spencer Stuart)

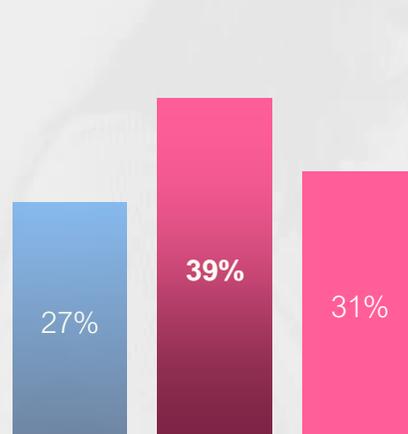
ДИНАМИКА КАПИТАЛИЗАЦИИ ТОП-100 КОМПАНИЙ



ТОП100

- Нет женщин в СД (n=36)
- Есть женщины в СД (n=64)
- Все компании

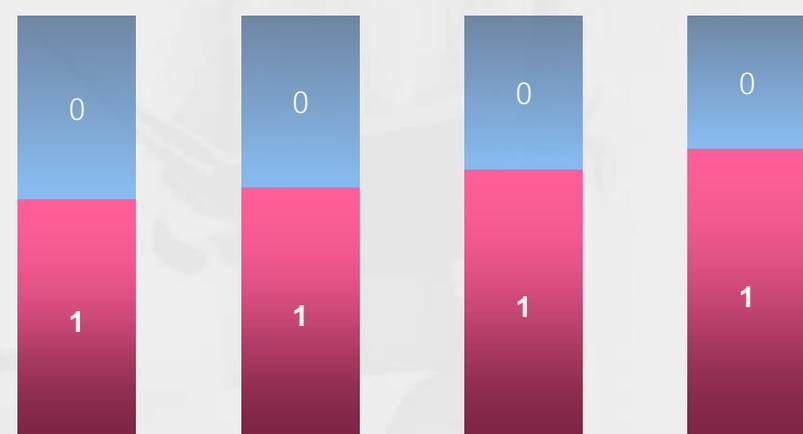
ДИНАМИКА КАПИТАЛИЗАЦИИ ТОП-50



ТОП50

- Нет женщин в СД (n=25)
- Есть женщины в СД (n=25)
- Все компании

% КОМПАНИЙ ТОП 100, ИМЕЮЩИХ МИН 1 ЖЕНЩИНУ В СД



2017

2018

2019

2020

(декабрь)

- Есть женщины в СД
- Нет женщин в СД

ЖЕНЩИНЫ В РОССИИ: ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ. ЕСТЬ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ РОСТА

ДЕМОГРАФИЯ

- Россия: **54%** населения
- **55,1%** электората
- Индекс человеческого развития (ИЧР) женщин в России превосходит ИЧР мужчин
- Мир: **49%** населения, **37%** ВВП

РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА

- Женщины в России зарабатывают на **28%** меньше, чем мужчины с такой же квалификацией
- Женщины более часто заняты в менее производительных секторах экономики
- Размер пенсий женщин на **11%** меньше, чем у мужчин.

КВАЛИФИКАЦИЯ

- **53-57%** выпускников ВУЗов и МВА
- **63%** высококвалифицированных специалистов
- Высшее образование: **36%** женщины, **28%** – мужчины

ДОМИНИРОВАНИЕ МУЖСКИХ ОБРАЗОВ В ПУБЛИЧНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

- Женщины не ассоциируются с успехом: **83%** названных россиянами успешных людей-мужчины;
- Известные женские имена: политика - **4%**; **Бизнес-1%**; Цифровая экономика - **1%**

ЗАНЯТОСТЬ В ЭКОНОМИКЕ

- Экономическая активность мужчин – **71%**, женщин – **56,6%**
- **39%** россиян считают, что мужчине проще построить карьеру и получить повышение
- Барьеры – стереотипы, «Стеклянный потолок» и «Липкий пол»

У БЕДНОСТИ В РОССИИ ЖЕНСКОЕ ЛИЦО

- До **6 млн.** домохозяйств- одинокие матери, (**27%** из них - за чертой бедности)
- Средний размер алиментов – **1600 руб.**
- **Каждый 3-й** плательщик алиментов не платит
- **3/4** малоимущих пенсионеров – женщины

Для достижения гендерного паритета в экономике необходимо, чтобы изменения происходили на самом верху корпоративной структуры

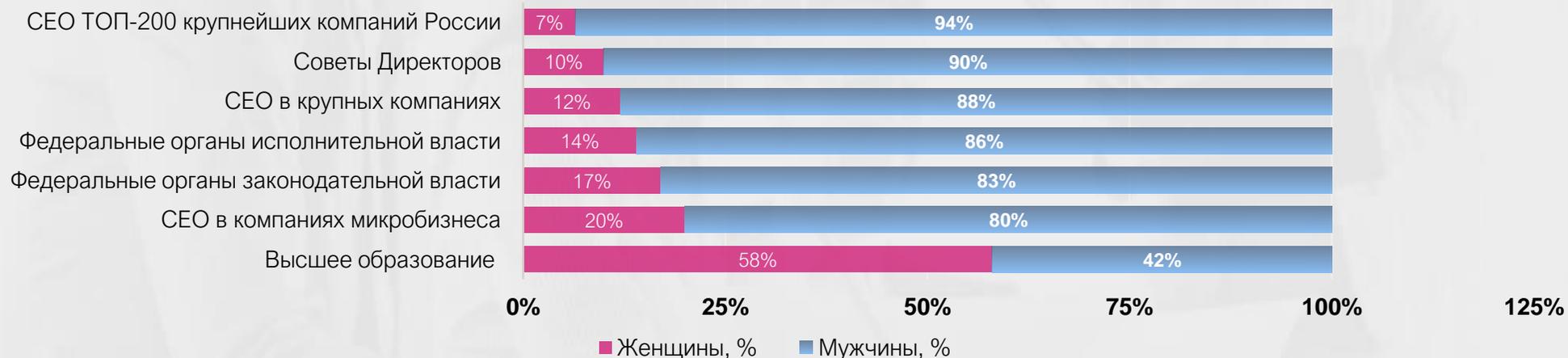
THE LEAKY PIPELINE: С КАЖДЫМ ЭТАПОМ ПРОДВИЖЕНИЯ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ ЖЕНЩИН СТАНОВИТСЯ ВСЕ МЕНЬШЕ



Статистика ООН:

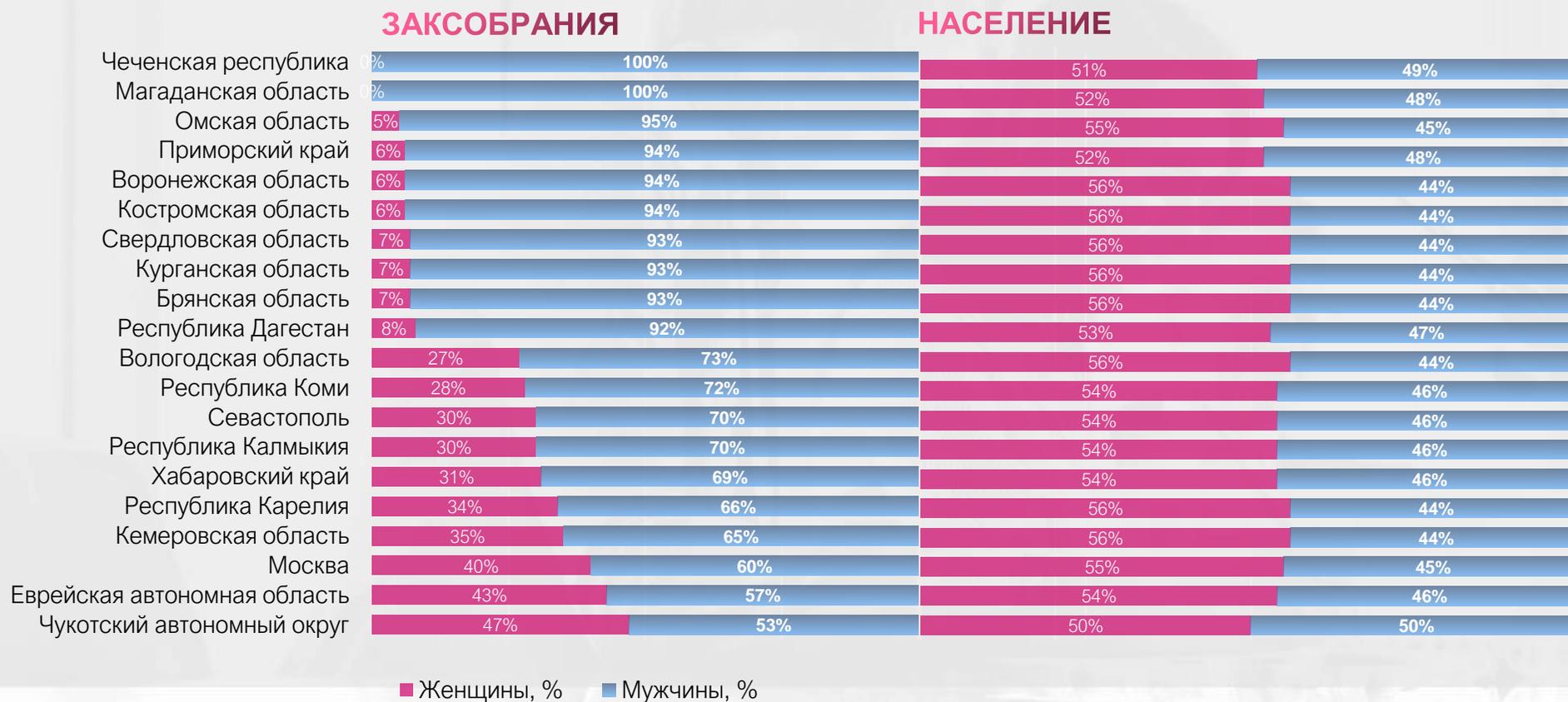
- если в Парламенте меньше 20% женщин - не решаются проблемы детей,
- если меньше 30 % женщин - не решаются проблемы женщин

ДОЛИ ЖЕНЩИН-ПЕРВЫХ ЛИЦ В БИЗНЕСЕ И ГОСВЛАСТИ



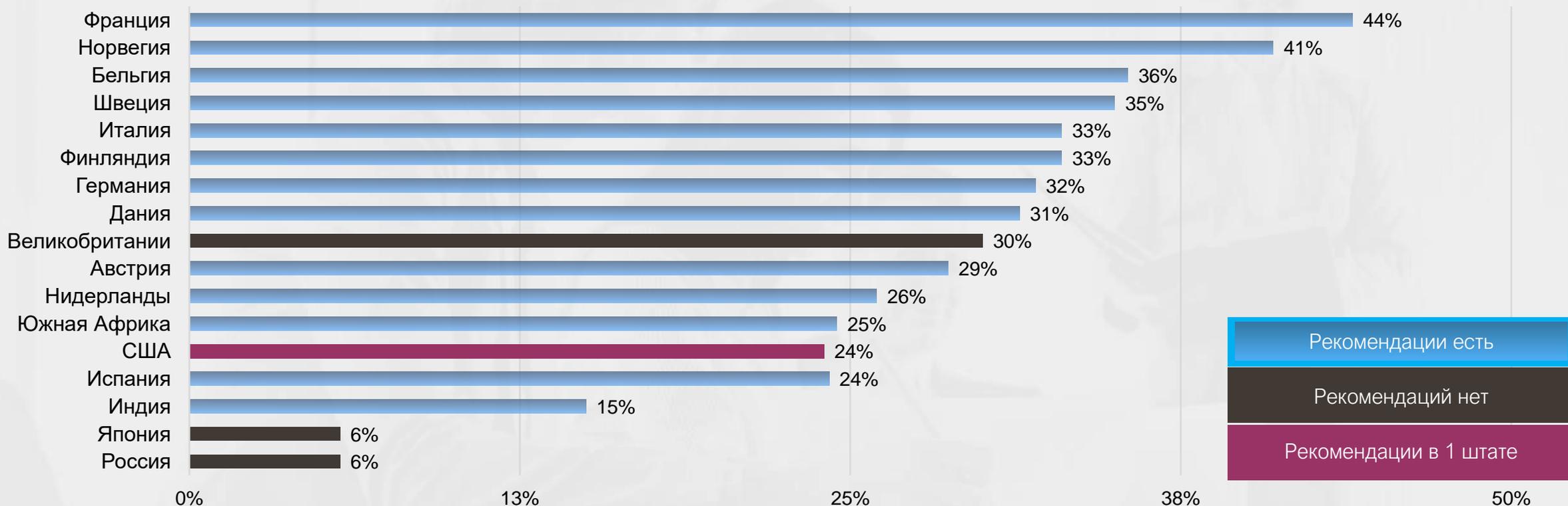
ДОЛЯ ЖЕНЩИН В ПАРЛАМЕНТАХ СУБЪЕКТОВ РФ

В 90% ПАРЛАМЕНТАХ СУБЪЕКТОВ РФ ЖЕНЩИН МЕНЕЕ 30%, В 65% СУБЪЕКТОВ - МЕНЕЕ 20%



БИЗНЕС: ДОЛЯ ЖЕНЩИН В СОВЕТАХ ДИРЕКТОРОВ. ЧЕМ ВЫШЕ ДОЛЖНОСТЬ, ТЕМ ЖЕНЩИН МЕНЬШЕ

24 СТРАНЫ МИРА ВВЕЛИ «МЯГКИЕ» И «ЖЕСТКИЕ» ГЕНДЕРНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (ДО 40% КАЖДОГО ПОЛА)



Доля женщин в советах директоров в мире составляет 20,6 %.
Этот показатель в целом удвоился с начала десятилетия.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ИНВЕСТОРОВ – MIN 1 ЖЕНЩИНА В СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

Экономические рычаги вовлечения женщин в экономику. Ответственное инвестирование (ESG)

С 2022 года Nasdaq требует, чтобы в СД компаний, имеющих листинг на бирже, была хотя бы 1 женщина

В 2021 года Goldman Sachs Group не будет проводить первичные размещения акций компаний в США и Европе, если у них не будет хотя бы 2-х членов Совета директоров – женщин

FTSE 350 больше нет полностью мужских СД. FTSE 100, 250 и 350 достигли целевого показателя, согласно которому к концу 2020 года женщины составят 33 процента членов СД

Более 1000 основателей подписали обязательства отклонить чеки инвесторов, если все их команды – только мужчины.

Gender Diversity сигнализирует инвесторам о компетентном управлении и формирует «Новую норму»

ОТСУТСТВИЕ ЖЕНЩИН-БИЗНЕС-ЛИДЕРОВ УСИЛИВАЕТ СТЕРЕОТИПНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ЖЕНЩИНАХ КАК НЕСПОСОБНЫХ К РОЛИ ЛИДЕРОВ

Стереотипы (мужские и женские)

72% россиян разделяют мнение, что главное предназначение женщины быть матерью и хорошей хозяйкой.

Совмещение заботы о семье с работой

46% женщин связывают сложности в карьере с этой причиной

Предвзятое отношение к женщинам-руководителям

11% россиян не готовы к женщине-СЕО. Когда женщина пытается строить карьеру, она теряет социальное одобрение

Недостаточная популяризации Женских ролевых моделей,

доминирование мужских образов 96% в политике, 99% - в бизнесе

«Стеклянный потолок» 62% женщин и 29% мужчин считают, что для карьерного роста есть гендерные барьеры
повышение, 19% сталкивались с ситуациями, когда им отказывали в продвижении по гендерным стереотипам

Недооценка женщин-профессионалов, отсутствие политики D&I, неуверенность женщин в своих силах (46%)

ПРЕДЛОЖЕНИЯ СООБЩЕСТВА «ЖЕНЩИНЫ В СОВЕТАХ ДИРЕКТОРОВ»

- 1. Провести обзор** и анализ тенденций в области многообразия стратегических команд, определить барьеры, препятствующие внедрению политики диверсификации состава команд
- 2. Реализовать программы** обучения женщин для работы на стратегическом уровне
- 3. Ввести** в Кодекс корпоративного управления рекомендации о наличии с 2023 г. в составе СД публичных компаний не менее 1 женщины, с 2026 года не менее 20% избранного состава СД
- 4. Разработать целевые показатели** доли женщин в СД и плана их достижения для публичных компаний и компаний финансового сектора
- 5. В рамках** надзорной роли установить организационную подотчетность в части целей ESG, связать показатели производительности ESG с компенсацией для управленческой команды
- 6. Инициировать** продвижение в публичном пространстве и в деловых сообществах экономических преимуществ диверсификации управленческих команд, лучших практик Gender Diversity, новых женских ролевых моделей

О СПИКЕРЕ

ЕЛЕНА РЕЧКАЛОВА

СЕО «ЖЕНЩИНЫ В СОВЕТАХ ДИРЕКТОРОВ»

www.womenonboards.ru

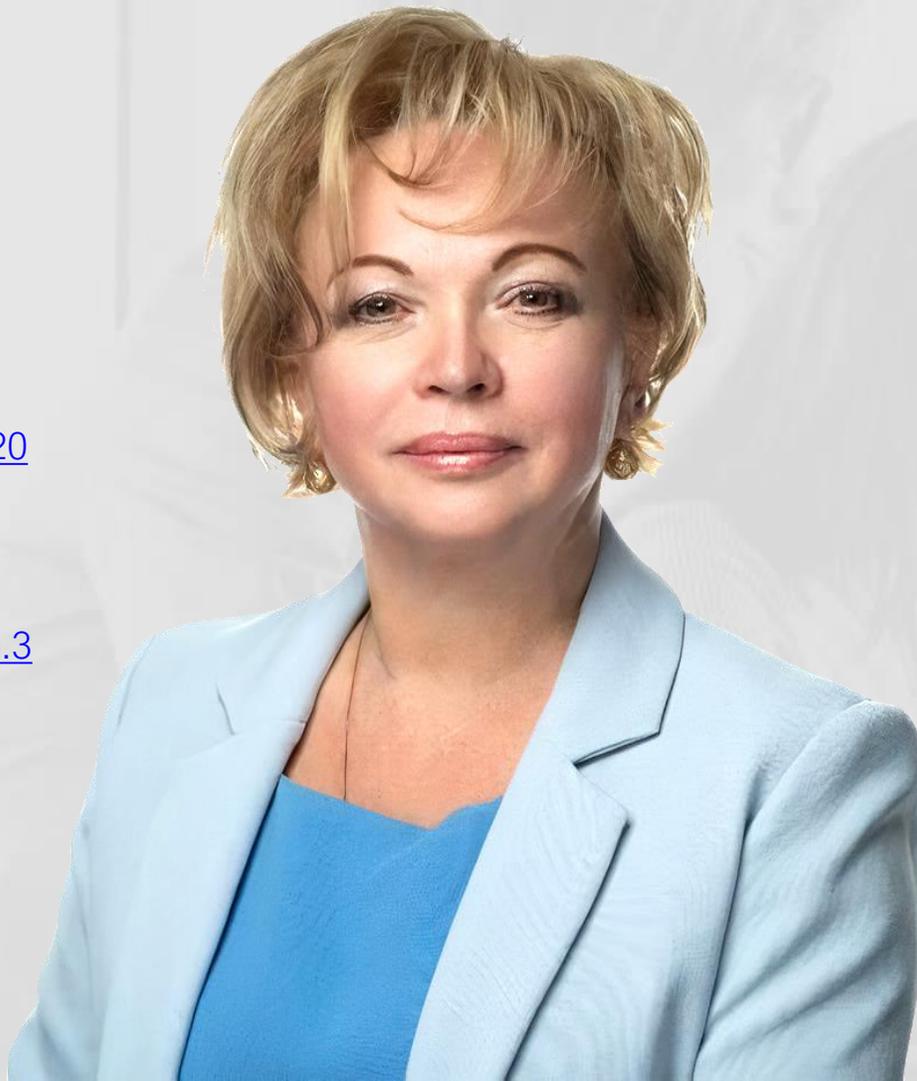
**АВТОР И ВЕДУЩАЯ
MEDIAMETRICS «СИЛА
ЖЕНЩИНЫ С ЕЛЕНОЙ
РЕЧКАЛОВОЙ»**

radio.mediametrics.ru/Sila_women%20s%20Elena%20R_echkalova/

Elena.rechkalova@gmail.com

www.facebook.com/elena.rechkalova.3

+7 985 767 70 62



ЧЛЕН СОВЕТОВ ДИРЕКТОРОВ И РК

- **АБСОЛЮТ БАНК** (2017-2018)
- **«ШЕРЕМЕТЬЕВО»** (2015-16)
- **VISA INTERNATIONAL** (СЕМЕА) (2005-06)
РСПП Замсопредседателя
комиссии по банкам
- **ЗАМРУКОВОДИТЕЛЯ** центра
признания международных
квалификаций СПК финрынка
- **«ПРО ЖЕНЩИН»** Член
попечительского совета
- **БИЗНЕС-ЛИДЕР** РОЗНИЧНОГО
БИЗНЕСА ТОП-10 ИНДУСТРИИ
- **«НБ ТРАСТ» ЗАМПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРАВЛЕНИЯ** (2004-2012)
- **АЛЬФА-БАНК** ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ (2002-
2004)
- **ОВК ДИРЕКТОР** (1992-2002)
- **ПРЕПОДАВАТЕЛЬ** МВА РАНХИГС
- **EXECUTIVE** КОУЧ, МЕНТОР