



GIEŁDA PAPIERÓW
WARTOŚCIOWYCH
w Warszawie

Różnorodność organów spółek giełdowych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW

„Ring the bell for gender equality”

Warszawa, 3 marca 2015 r.



Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

obowiązujące zapisy dotyczące *gender diversity*

Rekomendacja 9

(obowiązuje od 1 lipca 2010 r.)

„GPW rekomenduje spółkom publicznym i ich akcjonariuszom, by zapewniały one **zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w wykonywaniu funkcji zarządu i nadzoru w przedsiębiorstwach**, wzmacniając w ten sposób kreatywność i innowacyjność w prowadzonej przez spółki działalności gospodarczej.”

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

Obecne zapisy dotyczące *gender diversity* (2)

Zasada II.1.2a

(obowiązuje od 1 stycznia 2012 r.)

„Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, oprócz informacji wymaganych przez przepisy prawa: (...)

2a) corocznie, w czwartym kwartale - **informację o udziale kobiet i mężczyzn odpowiednio w zarządzie i w radzie nadzorczej spółki w okresie ostatnich dwóch lat,(...)**”

***Gender diversity* w Dobrych Praktykach rezultaty**

Rekomendacja 9

171 spółek poinformowało o niestosowaniu tej zasady

Zasada II.1.2a

60 raportów o niestosowaniu

Badanie ankietowe nt. Dobrych Praktyk

- ✓ Ankieta poprzedzająca zmiany DPSN
- ✓ Czas przeprowadzenia badania: styczeń – luty 2014 r.
- ✓ Uczestnicy badania: 129 emitentów, 31 inwestorów

Najmniej istotne zasady Dobrych Praktyk	INWESTORZY	EMITENCI
Zrównoważony udział kobiet i mężczyzn	28,4%	24,6%
Polityka wynagrodzeń	13,6%	16,2%
Angielska wersja strony internetowej	14,8%	15%
E-walne	11,1%	20,8%



Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

diversity - propozycja zmian

Intencje autorów projektu:

- rozbudować tematykę *diversity*, z uwagi na:
 - istotność zagadnienia
 - trendy znajdujące wyraz w dążeniach Komisji Europejskiej oraz konkretnych działaniach podejmowanych przez niektóre państwa członkowskie – w tym także przez władze RP
- nie zawężać zakresu pojmowania różnorodności
- w ślad za kodeksami *corporate governance* obowiązujących na innych giełdach - raczej budowanie świadomości niż wywieranie presji



Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

diversity - propozycja zmian

II.R.2. Zarząd i rada nadzorcza powinny składać się z osób zapewniających odpowiednie, dopełniające się i oparte na różnorodności, proporcje. **Realizując postulat różnorodności i wszechstronności tych organów, spółka i jej akcjonariusze powinni uwzględniać potrzebę zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w zarządzie i radzie nadzorczej.**



Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

diversity - propozycja zmian

II.Z.13. Spółka zamieszcza w rocznym sprawozdaniu z działalności informacje zawierającą **opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do składu zarządu i rady nadzorczej, a także osób zajmujących w spółce stanowiska kierownicze wyższego szczebla.** Opis powinien uwzględniać takie elementy polityki różnorodności, jak **pleć, wykształcenie, wiek, doświadczenie zawodowe.** Opis powinien wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności, sposób jej realizacji oraz skutki, jakie wywarła stosowana polityka w danym okresie sprawozdawczym.

Jeżeli spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, zamieszcza w sprawozdaniu wyjaśnienie takiej decyzji.



Propozycje nt. różnorodności zawarte w DPSN wyniki konsultacji

- GPW otrzymała 64 odpowiedzi na konsultacje
- zaledwie kilka odpowiedzi porusza temat *diversity*

Propozycje nt. różnorodności zawarte w DPSN wybrane uwagi

- ✓ *Wyjaśnienia wymaga sposób, w jaki należy rozumieć ten zapis. Czy chodzi o działania, czy o rezultat? Doprecyzowanie zapisu powinno wyjaśnić, co oznacza „uwzględnienie potrzeby”? Czy w przypadku „uwzględnienia” zasad jest spełniona, czy wyłącznie wtedy gdy jest, ale nie ma „zrównoważenia”, oraz co oznacza to pojęcie na potrzeby DPSN?*
- ✓ *W kodeksie znajdują się zapisy nieżyciowe i w praktyce niezwykle trudne do zrealizowania (np. parytet kobiet i mężczyzn – II.R.2)*
- ✓ *Spółka nie decyduje o składzie organów*
- ✓ *Zbyt daleko idąca nawet jak na rekomendację, **o wyborze decydują kompetencje a nie płeć**. Postulujemy usunięcie tej rekomendacji.*

Propozycje nt. różnorodności zawarte w DPSN wybrane uwagi

- ✓ *W (...) procesie rekrutacji na stanowisko członka organu spółki, decydujące **znaczenie** powinno mieć **przygotowanie merytoryczne kandydata oraz jego doświadczenie zawodowe, a nie potrzeba zrównoważenia udziału kobiet i mężczyzn. Ze względu na doniosłe znaczenie Zarządu oraz Rady Nadzorczej dla działalności spółki jakiegokolwiek ograniczanie decyzyjności spółki w zakresie wybierania odpowiednich kandydatów jest działaniem na szkodę spółki.***
- ✓ *Postulat usunięcia tej zasady (II.Z.13 – przyp. GPW) – wydaje się ona zdecydowanie **zbyt daleko idącą, również w stosunku do przepisów unijnych**, w myśl których wymogowi publikacji podlega informacja o udziale kobiet i mężczyzn we władzach spółki.*

Propozycje nt. różnorodności zawarte w DPSN wybrane uwagi

- ✓ *W rekomendacji II.R.2 zdanie drugie zbyt jednostronnie precyzuje, na czym polega postulat różnorodności i wszechstronności, skupiając się wyłącznie na różnicach płci, a pomijając inne, niejednokrotnie znacznie ważniejsze czynniki pożądanego zróżnicowania. Stwarza to wrażenie nadmiernej fiksacji na jednym tylko z wielu istotnych czynników. Dobrze chociaż, że w szczegółowej zasadzie II.Z.13 wymienionych zostało już więcej elementów polityki różnorodności.*

Propozycje nt. różnorodności zawarte w DPSN wybrane uwagi

- ✓ *Wprowadzenie do Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW zapisów mówiących o polityce różnorodności w spółkach należy uznać za krok w dobrym kierunku. **Może on potencjalnie sprzyjać zmniejszeniu nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w dostępie do stanowisk decyzyjnych w spółkach giełdowych. W zaproponowanych zapisach nie ma jednakże sformułowań rekomendujących wprost prowadzenie takiej polityki.***

*Biorąc pod uwagę całość zaproponowanych zapisów oceniam, że **stanowią one po części regres** w stosunku do aktualnych zapisów oraz nie stwarzają warunków do realnej poprawy sytuacji. Ułatwiają one bowiem formalne potraktowanie różnorodności i wykorzystywanie ich w praktyce do utrzymania status quo.*



Propozycje nt. różnorodności zawarte w DPSN wybrane uwagi

- ✓ *Z Zasad, a więc z regulacji o bardziej wymagającym charakterze został obecnie usunięty obowiązek przekazywania informacji o udziale kobiet i mężczyzn odpowiednio w zarządzie i w radzie nadzorczej spółki w okresie ostatnich dwóch lat. **Ta zmiana to krok wstecz. Zdecydowanie należy wrócić do tego zapisu.** (...) Zaproponowany obecnie w projekcie zmian Dobrych Praktyk obowiązek informowania o polityce różnorodności w spółce nie zastępuje usuniętego zapisu i absolutnie nie wyczerpuje sprawy, tym bardziej że można takiej polityki nie prowadzić; należy to jedynie wyjaśnić, zgodnie z zasadą „comply or explain”*



Zmiany Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW co dalej z tematem *gender diversity*?

- Parytety vs. „mięka” regulacja
- Istotność zagadnienia *gender diversity* względem innych zagadnień ładu korporacyjnego
- Czy Dobre Praktyki to dobre narzędzie do wprowadzania w życie polityki różnorodności?
- Szerszy sposób postrzegania polityki różnorodności, wykraczający poza kryterium płci

Dziękuję

Agnieszka Gontarek
Dział Rynku Kasowego GPW
tel. 22 537 77 62
dobrepraktyki@gpw.pl
emitenci@gpw.pl

