

Wolniej na drodze do równości

Kobiety w zarządach spółek giełdowych



Fundacja Liderów Biznesu przygotowała raport „Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Czas na zmiany”, który jest efektem drugiego już badania obecności kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Celem badania jest nie tylko przedstawienie faktycznego obrazu rzeczywistości, pozwalającego na merytoryczną dyskusję, lecz także analiza czynników wpływających na to, że kobiety nie są wystarczająco reprezentowane we władzach spółek publicznych.

Zbadane zostały wszystkie spółki notowane na GPW, w podziale na Rynek Główny i NewConnect. Dodatkowo przeanalizowano największe spółki wchodzące w skład indeksu WIG30 oraz te firmy, w których Skarb Państwa ma przynajmniej 25 proc. udziałów. Raport ukazał się na początku czerwca 2016 r.



W krajach Unii Europejskiej 60 proc. absolwentów wyższych uczelni stanowią kobiety. W Polsce wskaźnik kobiet, które ukończyły studia wyższe, jest jeszcze większy i od kilku lat kształtuje się na poziomie około 65 proc.

Statystyki wskazują, że kobiety, zasiadając we władzach spółek publicznych, są równie dobrze wykwalifikowane, jak mężczyźni, przy czym częściej legitymują się dyplomem studiów MBA i międzynarodowym doświadczeniem zawodowym. Na przykład w Polsce 65 proc. osób z kwalifikacjami biegłego rewidenta – istotnymi z punktu widzenia pewnych funkcji i w zarządach, i w radach nadzorczych – to kobiety.

IWONA KOZERA



IWONA KOZERA

*Fundator Fundacji Liderki
Biznesu, Partner EY, Lider Grupy
Rynków Finansowych
w Regionie Europy Centralnej
i Południowej (21 krajów)
fundacja@liderkibiznesu.pl*

Obecnie w znacznej większości zarządów i rad nadzorczych zdecydowanie przeważają mężczyźni. Tymczasem jest wiele badań wskazujących na to, że rady nadzorcze, w których udział kobiet jest wyższy, w dłuższej perspektywie pracują lepiej. Nie chodzi o to, że kobiety zarządzają lepiej, ale wynika to z faktu, iż w zróżnicowanych zespołach reprezentowane są różne punkty widzenia. Badania międzynarodowe wykazują, iż zrównoważone rady nadzorcze są aktywniejsze w nadzorowaniu spółek. Lepiej też zarządzają ryzykiem. Bardziej zrównoważone pod względem płci rady i zarządy oznaczają również lepszy ład korporacyjny i wyższy poziom przestrzegania norm etycznych, co też ma wpływ na wyniki spółki.

Bardzo istotne jest też to, że, zgodnie z szacunkami, globalnie kobiety kontrolują około 70 proc. wydatków gospodarstw domowych na dobra konsumpcyjne. Wydaje się więc oczywiste, że im więcej kobiet na stanowiskach decyzyjnych, tym lepszy ogląd ekonomicznych zachowań konsu-

mentów. Tym samym przedsiębiorstwa mogą zwiększyć swój udział w rynku, tworząc produkty lepiej dopasowane do potrzeb konsumentów.

ZMIANY ZBYT POWOLNE

Niestety, w porównaniu z poprzednim badaniem z 2015 roku (obejmującym lata 2012–2014), można jasno stwierdzić, że mimo przyjęcia przez GPW nowego Kodeksu Dobrych Praktyk, obejmującego między innymi zapisy o różnorodności zarządów i rad nadzorczych, zmiany są, niestety, bardzo nieznaczne.

W zarządach spółek notowanych na Rynku Głównym GPW w 2015 roku jest 12,05 proc. kobiet w porównaniu z 11,43 proc. w 2014 roku. Wzrost dotyczy także rad nadzorczych, bo kobiet jest w nich 14,49 proc. – w 2014 roku było to 12,9 proc. W przypadku spółek notowanych na rynku New-Connect, udział kobiet w zarządach praktycznie się nie zmienił (w 2014 roku było to 13,65 proc., a w 2015 – 13,43 proc.), natomiast zwiększył się

udział w radach nadzorczych i wynosi 21,54 proc. (w 2014 roku 20,33 proc.).

Największe zmiany relatywnie w porównaniu z poprzednim badaniem dotyczą firm z udziałem Skarbu Państwa, ale kobiet w zarządach tych spółek jest bardzo mało. W 2014 roku tylko 3,03 proc. z tych firm miało w zarządzie kobietę, w 2015 roku ma je prawie 60 proc. więcej, bo aż 4,84 proc. Zwiększył się też procent spółek mających kobiety w radach nadzorczych z 19,44 proc. w 2014 roku do 21,74 proc. w 2015 roku.

Niestety, tylko w przypadku niecałych 12 proc. spółek publicznych kobieta jest przewodniczącą rady nadzorczej. Lepiej jest w spółkach z udziałem Skarbu Państwa – w połowie z nich kobiety kierują pracami rad nadzorczych. Co ciekawe i pozytywne – w 2015 roku wszystkie spółki giełdowe Skarbu Państwa miały kobiety w radach

nadzorczych (w 2014 roku 14,29 proc. nie miało żadnej kobiety).

Przewodniczący rady nadzorczej ma duży wpływ na procedury wyboru kandydatów nie tylko do jej składu, lecz także do zarządu. Może więc działać na rzecz rzeczywistego zwiększenia udziału kobiet we władzach spółki.

SPÓŁKI BEZ KOBIET W ZARZĄDACH I RADACH NADZORCZYCH

Liczba spółek Rynku Głównego i Rynku NewConnect bez kobiet we władzach nie zmniejszyła się, a w latach 2013–2014 nawet wzrosła. W latach 2012–2015 na Rynku NewConnect było 40 proc. takich spółek, a na Rynku Głównym aż 50 proc. Jedynie w grupie spółek WIG30 oraz z co najmniej

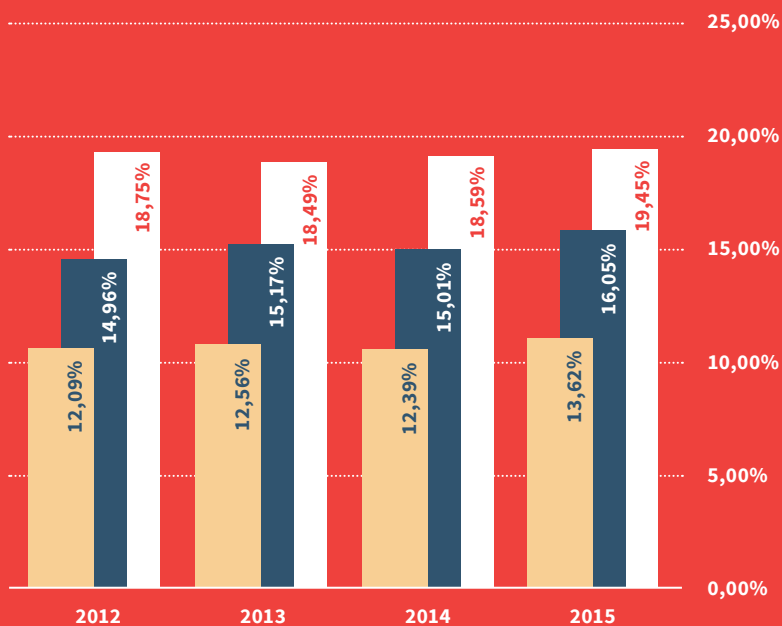
PROCENTOWY UDZIAŁ KOBIET W ZARZĄDACH I RADACH NADZORCZYCH SPÓŁEK GIEŁDOWYCH W LATACH 2012–2015

NewConnect

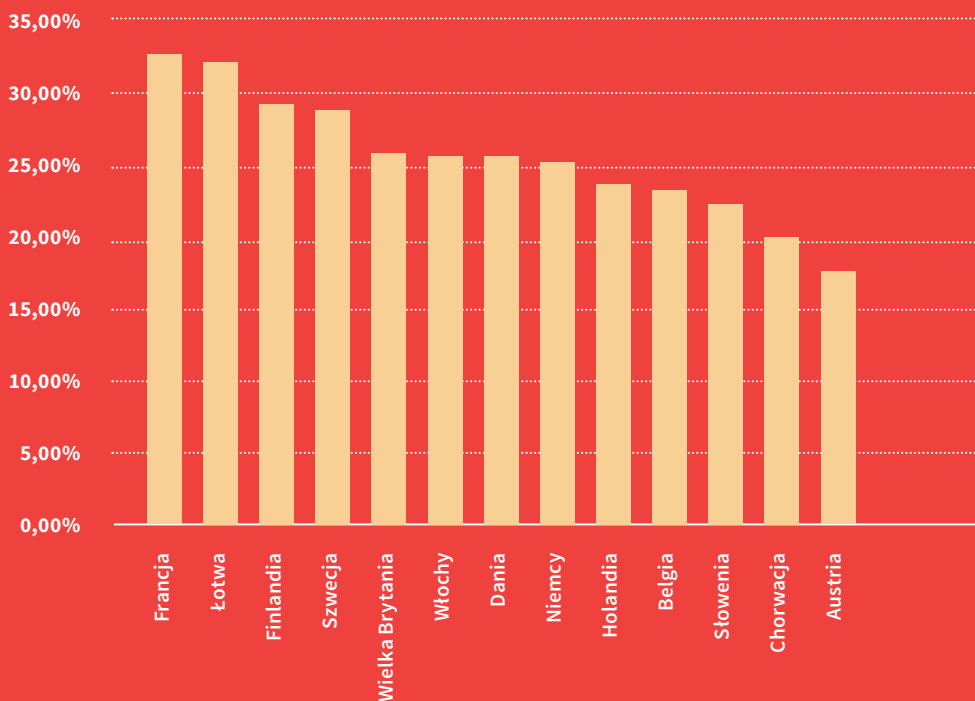
Procentowy udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych

Rynek Główny

Opracowanie własne, Fundacja Liderki
Biznesu



UDZIAŁ KOBIEC W RADACH SPÓŁEK GIEŁDOWYCH W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ W 2015 ROKU



25-procentowym udziałem Skarbu Państwa spadała liczba firm bez kobiet na najwyższych stanowiskach.

JAK TO ZMIENIĆ?

Jest wiele dróg dojścia do celu, jakim jest większy udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych przedsiębiorstw. Inicjatywę powinny podjąć same spółki, np. wyznaczając sobie kwoty oraz terminy ich osiągnięcia. Powinny także stworzyć programy szkoleniowe i mentoringowe dla kobiet chcących awansować na najwyższe stanowiska. Ważną rolę odgrywają przejrzyste procedury zarówno rekrutacyjne, jak i wewnętrznych awansów. Podobne inicjatywy powinny być podjęte przez całą grupę spółek publicznych. Może to być na przykład dobrowolne przyjęcie zasad zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w ramach oświadczeń o stosowaniu dobrych praktyk ładu korporacyjnego.

Trzecia grupa to interesariusze zaangażowani w funkcjonowanie rynku kapitałowego. Mogą na przykład tworzyć bazy danych, w których znajdują się kobiety posiadające kwalifikacje na najwyższe stanowiska w spółkach. Działania te mogą

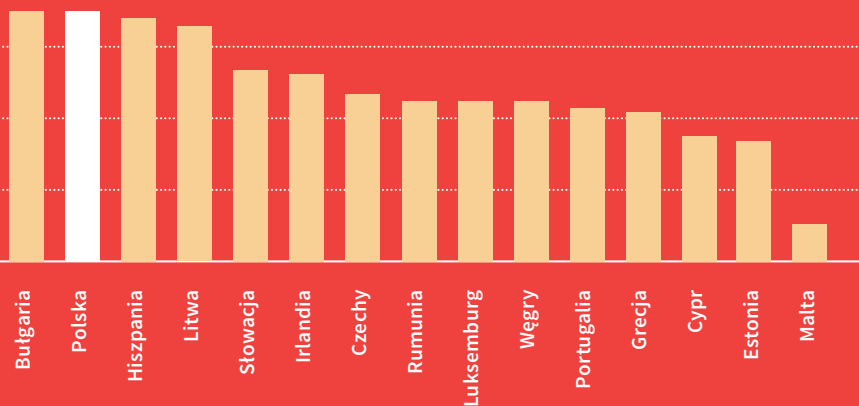
też obejmować specjalne programy promujące przedsiębiorczość kobiet czy też platformy wymiany doświadczeń między kobietami zajmującymi wysokie stanowiska w organizacjach biznesowych, rządowych i akademickich.

Nie bez znaczenia są także dobre praktyki firm rekrutacyjnych, które powinny wprowadzać różnorodność do procesów rekrutowania członków zarządów i rad nadzorczych oraz zapewniać udział kobiet na długiej i krótkiej liście kandydatów do organów spółki.

A JAK TO WYGLĄDA W EUROPIE?

11 państw członkowskich (Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Portugalia, Słowenia i Włochy) wprowadziło instrumenty prawne umożliwiające promowanie polityki różnorodności we władzach spółek. W ośmiu krajach przepisy objęły tylko przedsiębiorstwa kontrolowane przez państwo.

Francja jest jednym z krajów, w których nieosiągnięcie ustawowych kwot jest karane. Dzięki



Opracowanie własne
na podstawie danych Komisji
Europejskiej

takim rozwiązaniu prawnym Francja osiągnęła największą poprawę w zakresie zwiększenia udziału kobiet w składzie rad spółek publicznych. Obok Francji na obowiązkowe kwoty, pod groźbą dotkliwych sankcji prawnych, zdecydowały się Włochy i Belgia.

Część krajów członkowskich – Hiszpania, Holandia i Niemcy – wprowadziła regulacje z obowiązkowymi kwotami reprezentowania obu płci w radach dużych spółek publicznych, ale bez sankcji prawnych. Austria, Finlandia, Grecja i Słowenia wprowadziły kwoty wyłącznie dla spółek, nad którymi kontrolę sprawuje państwo.

Najniższy udział kobiet w radach jest w Portugalii i Irlandii. Tam ani przepisy prawne, ani Dobre Praktyki nie promują zwiększenia zróżnicowania składu władz spółek ze względu na płeć. Regulacji prawnych nie posiada również Polska, podobnie jak inne kraje środkowej Europy.

W 2012 roku Komisja Europejska zaproponowała wprowadzenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej w sprawie poprawy równowagi płci wśród członków rad nadzorczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie.

Badanie „**Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Czas na zmiany**” jest jednym z elementów organizowania przez Fundację Liderów Biznesu działań na rzecz partnerstwa w biznesie oraz działań informujących opinię publiczną o korzyściach, w tym ekonomicznych, płynących z większego udziału kobiet w zarządzaniu.

Projekt dyrektywy zakłada osiągnięcie 40-procentowego udziału przedstawicieli niedoreprezentowanej płci do 2018 roku. Regulacjami objęte byłyby duże spółki publiczne, zatrudniające powyżej 350 pracowników lub osiągające dochody przekraczające 5 mln EUR. Jednak projekt do tej pory nie został zaakceptowany.

Według raportu „Global Gender Gap”, przygotowanego przez Światowe Forum Ekonomiczne w Davos, w 2014 roku osiągnięcie równości płci mogło nastąpić po 80 latach. Niestety, w ciągu tylko jednego roku, 2015, kobiety straciły prawie 30 lat w drodze do równości. 80 lat wydłużyło się już do 118 lat. ●