



Różnorodność w radach nadzorczych **2021**

Opracowanie stworzone dla
30% Club Poland Investor Group

Listopad 2021 roku



Partner



NOBLE FUNDS
TOWARZYSTWO FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH S.A.



Global Compact
Network Poland

The background features a light blue gradient with a pattern of stylized, overlapping leaves in various shades of blue and white. A vertical dotted line is positioned to the left of the main title.

Autorki opracowania:

Milena Olszewska-Miszuris, ACCA, CFA, FSA Credential-holder
Dr Anna Golec, CFA

SPIS TREŚCI

01.	Potencjał do zwiększenia różnorodności rad nadzorczych przez działania inwestorów instytucjonalnych	4	06.	Niezależność i kwalifikacje zawodowe najważniejsze w procesie nominacji	21
02.	Kobiety mniejszością we władzach największych spółek na GPW w Warszawie	7	07.	Otwartość inwestorów instytucjonalnych na zmiany	26
03.	Różnorodność we władzach spółek kryterium inwestycyjnym z zakresu ESG	10	08.	Grupa docelowa badania: inwestorzy instytucjonalni	31
04.	Inwestorzy instytucjonalni oczekują różnorodnych opinii w radach nadzorczych	13	09.	30% Club Poland i 30% Club Poland Investor Group	34
05.	Proces nominacji kandydatów do rad nadzorczych to praca zespołowa	16			



.....
01

**POTENCJAŁ DO ZWIĘKSZENIA
RÓŻNORODNOŚCI RAD NADZORCZYCH
PRZEZ DZIAŁANIA INWESTORÓW
INSTYTUCJONALNYCH**



Tylko niecałe 15% respondentów uważa, iż władze spółek giełdowych są zróżnicowane pod względem kompetencji i płci. Tak niski wynik jest uzasadniony, gdyż udział kobiet we władzach spółek w rzeczywistości jest niski – wyniósł zaledwie 15,5% dla 140 największych spółek giełdowych na koniec 2020 roku. Przeprowadzone badanie pokazuje, iż inwestorzy instytucjonalni rzadko nominują kobiety na niezależnych członków rad nadzorczych. Za kluczowe powody wskazują: 1) niewystarczającą liczbę kobiet we własnych bazach kandydatów oraz 2) mniej aktywny sposób promocji swoich kandydatur przez kobiety. Bazując na tych deklaracyjnych odpowiedziach, rozwiązanie problemu niskiego udziału kobiet w radach nadzorczych jest osiągalne, a inwestorzy instytucjonalni mają potencjał do zmiany status quo.

Poniższy raport przedstawia wyniki badania ankietowego stworzonego dla 30% Club Poland Investor Group. W badaniu, przeprowadzonym we wrześniu 2021 roku za pomocą anonimowej ankiety online, wzięło udział 48 przedstawicieli i przedstawicielek inwestorów instytucjonalnych w Polsce. Każdy z respondentów ma więcej niż 5 lat doświadczenia w pracy na rynku kapitałowym.

50% ankietowanych przedstawicieli inwestorów instytucjonalnych bierze pod uwagę różnorodność władz spółek w swoich decyzjach inwestycyjnych. Respondenci zwracają uwagę na różnorodność ze względu na płeć, kompetencje, doświadczenie, wiek itp. Przy włączaniu kryteriów ESG (środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego, od ang. *environmental, social, governance*) do podejmowania decyzji, już 33% respondentów uwzględniła wskaźnik *board gender diversity* czyli różnorodność władz spółek pod względem płci.

Dyskusja na temat korzyści jakie przynosi zróżnicowanie władz organizacji trwa od wielu lat, jednak kobiety pozostają mniejszością we władzach największych spółek giełdowych w Polsce. W 140 największych spółkach giełdowych na koniec 2020 roku kobiety stanowiły zaledwie 12,6% członków zarządu i 17,3% członków rad nadzorczych. W 4,3% tych spółek kobiety zajmowały stanowisko prezesa zarządu, a w 15% przewodniczącej rady nadzorczej.

Jednym ze sposobów zmiany status quo jest uwzględnianie różnorodności ze względu na płeć przy powoływaniu członków rad nadzorczych przez inwestorów instytucjonalnych. Badani wskazali, iż najczęściej jest to decyzja zespołowa. W większości przypadków, inwestorzy instytucjonalni nie posiadają formalnych polityk głosowania na walnych zgromadzeniach w odniesieniu do płci kandydatów do rady nadzorczej.

Tylko 10,4% respondentów regularnie nominuje kobiety na członków rad nadzorczych. Najczęściej wymieniane przez respondentów przyczyny sporadycznej nominacji kobiet przez ich organizacje (można było wskazać kilka wariantów) to: mniejsza aktywność kobiet niż mężczyzn w promowaniu swoich kandydatur i niezabieganie o to w sposób wystarczający (ten wariant wybrało 25,0% badanych) oraz to, iż w procesie nominacji dana organizacja korzysta z własnej bazy kandydatów, w której co prawda są kobiety spełniające jej kryteria, jednak jest ich za mało i zasiadają już w radach nadzorczych innych spółek

portfelowych (22,9% badanych).

Najważniejszą cechą mającą wpływ na nominację na niezależnego członka rady nadzorczej przez inwestorów instytucjonalnych według deklaracji respondentów jest niezależność w myśleniu i podejmowaniu decyzji nominowanych osób – jest to kryterium konieczne dla 85,4% badanych. Dla 75,0% respondentów ważne są również kwalifikacje zawodowe i zdobyte uprawnienia, a dla 70,8% uczestników badania dotychczasowy przebieg kariery kandydata/cki. Warto również podkreślić, że doświadczenie w zasiadaniu w organach spółek nie jest aż tak istotne, jednak konieczne w opinii 41,7% respondentów, a umiarkowanie ważne dla 39,6%. Daje to szansę na nominowanie kobiet, które jeszcze nie zasiadały w radach nadzorczych.

Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego wskazują na możliwość zmiany status quo przez inwestorów instytucjonalnych. Choć 39,6% respondentów deklaruje, że nie bierze i nie zamierza brać w przyszłości pod uwagę kwestii płci przy nominacji kandydatów/ek do rad nadzorczych, to pozostała część respondentów wyraziła odmienne stanowisko. 16,6% badanych na etapie nominacji kandydata/cki na członka rady nadzorczej bierze pod uwagę proporcje płci w radzie nadzorczej. 43,8% jeszcze tego nie robi, ale deklaruje, iż zachodzące zmiany w otoczeniu rynkowym mogą skłonić ich do zmiany i uwzględnienia tego aspektu w przyszłości.

Uczestnicy ankiety, mając możliwość wielokrotnego wyboru, wskazują na trzy kluczowe działania, które mogłyby zwiększyć liczbę kobiet nominowanych przez reprezentowane przez nich firmy do rad nadzorczych:

- zwiększenie puli kobiet dostępnych w ich bazie kandydatów (37,5% respondentów),
- możliwość osobistego kontaktu / poznania większej liczby kandydatek (27,1% respondentów),
- uzyskanie dostępu do bazy wykwalifikowanych kandydatek prowadzonej przez zewnętrzny podmiot (16,7% respondentów).

Kolejne wskazania pokazują znaczącą rolę „twardych” (12,5% respondentów) i „miękkich” (6,3% respondentów) regulacji jako katalizatorów zmiany. Przykładem „miękkich” regulacji są najnowsze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW, które weszły w życie 1 lipca 2021 roku. Ujęte są w nich dwie zasady mówiące m.in. o tym, iż warunkiem zapew-

nienia różnorodności organów spółki (zarządu i rady nadzorczej) pod względem płci jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone dla 30% Club Poland Investor Group. 30% Club to globalna kampania, której myślą przewodnią jest przekonanie, że różnorodność we władzach spółek przynosi wymierne korzyści biznesowe, wynikające z wyboru osób na najwyższe stanowiska z całej dostępnej puli talentów. Uczestnictwo w kampanii polega na realizowaniu mierzalnych celów z zakresu różnorodności płci we władzach spółek i otwieraniu kobietom drzwi do kariery.

30% Club Poland jest jednym z 19 punktów na mapie świata 30% Club. Przy 30% Club Poland działa Investor Group – grupa robocza inwestorów instytucjonalnych, którzy wspierają cele kampanii. Tworzą ją Aegon PTE, NN Investment Partners TFI oraz Noble

Inwestorzy instytucjonalni mają ważną rolę do odegrania w zwiększaniu różnorodności m.in. ze względu na płeć we władzach spółek. Cieszę się, iż brak zróżnicowania zarządów i rad nadzorczych w polskich spółkach giełdowych jest dla nich zauważalny. Teraz czas na realne działania, które zmieniąby status quo. Nie służy ono nikomu. Kompetentnych kobiet, które mogłyby zasiadać w radach nadzorczych, nie brakuje. Wyniki przeprowadzonego badania pokazują, iż zwiększenie puli kobiet w bazach inwestorów instytucjonalnych jest jednym z rozwiązań. Drugim krokiem jest aktywne podejście do nominowania członków rad nadzorczych, w szczególności tych niezależnych i mocniejszego uwzględniania kobiet w tych nominacjach.



Milena Olszewska-Miszuris, ACCA, CFA, FSA Credential-holder
Co-Chair 30% Club Poland, współautorka opracowania





02

**KOBIETY MNIEJSZOŚCIĄ WE WŁADZACH
NAJWIĘKSZYCH SPÓŁEK NA GPW
W WARSZAWIE**

W polskim porządku prawnym ład korporacyjny – czyli sposób w jaki spółki są zarządzane i kontrolowane, tworzą: akcjonariusze, wybierane przez nich rady nadzorcze oraz zarządy, które są najczęściej nominowane przez rady nadzorcze. Tylko niewielka liczba spółek giełdowych posiada zapisy statutowe, według których zarząd wybierany jest przez akcjonariuszy.

Pomimo tego, iż studia ekonomiczne czy prawnicze są popularne wśród pań, kobiety były i pozostają mniejszością we władzach największych spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Dane zebrane przez 30% Club Poland pokazują, iż na koniec 2020 roku w 140 największych giełdowych podmiotach, łącznie w zarządach i radach nadzorczych kobiety stanowiły 15,5%.

Kobiety częściej były członkiniami rad nadzorczych niż zarządów. W spółkach, które na koniec 2020 roku wchodziły w skład indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80, udział kobiet w zarządach wynosił 12,6%, a w radach nadzorczych 17,3%. Tylko w 4,3% tych spółek kobieta pełniła funkcję prezeski zarządu, a w 15,0% tych firm pełniła funkcję przewodniczącej rady nadzorczej.

140

największych spółek giełdowych na koniec 2020 roku

15,5%

udział kobiet we władzach

4,3%

udział kobiet, które pełniły funkcję prezeski zarządu

17,3%

udział kobiet w radach nadzorczych

15,0%

udział kobiet, które pełniły funkcję przewodniczącej rady nadzorczej

12,6%

udział kobiet w zarządach

23,6%

udział spółek bez żadnej kobiety we władzach

.....
Źródło: 30% Club Poland na podstawie sprawozdań finansowych spółek, które na koniec 2020 roku wchodziły w skład indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80.





Nie ma żadnego powodu pomijania udziału kobiet we władzach spółek giełdowych i innych ciałach zarządczych. Różnorodność w zarządach i radach nadzorczych jest koniecznością i właśnie dlatego United Nations Global Compact w swojej globalnej strategii stawia Cel Zrównoważonego Rozwoju ONZ nr 5 (*SDG 5 – Achieve gender equality and empower all women and girls*) w gronie najważniejszych celów dla naszej organizacji.

Nierówności ze względu na płeć, w szczególności związane z nierównym dostępem do edukacji, czy nierównością wynagrodzeń są globalnym problemem. Fakt, że kobieta zarabia mniej od mężczyzny wykonując taką samą pracę, przy często wyższym wykształceniu od mężczyzny, jest nieporozumieniem, powodem do wstydu i trzeba jak najszybciej zakończyć tego rodzaju praktyki. Pamiętajmy, że to kobiety najczęściej biorą na siebie obowiązki wynikające z wychowywania dzieci i często muszą łączyć obowiązki domowe z edukacją i pracą. Czyni to ich karierę zawodową oraz rozwój zawodowy jeszcze trudniejszymi. To od populacji mężczyzn w głównej mierze, należy oczekiwać niezgody na dyskryminację kobiet przy awansie zawodowym, stwarzania warunków do rozwoju i wsparcia.

Wyniki badań przedstawione przez 30% Club w obszarze różnorodności w zarządach i radach nadzorczych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych dobitnie pokazują jak pilne są te działania w Polsce. Wyniki są więcej niż zasmucające. Jako organizacja od 20 lat współtworząca ONZ wyrażamy swoją niezgodę na fakt,

że kobiety to tylko 15,5% władz 140 największych spółek giełdowych na koniec 2020 roku. Potrzebujemy tutaj zmiany. To dlatego United Nations Global Compact Network Poland jest w sojuszu strategicznym z 30% Club Poland, by wspierać dalsze badania i działania w obszarze równości i różnorodności oraz gwarancji równouprawnienia ze względu na płeć. W XXI wieku nie może być zgody na praktyki, które spychają kobiety do innej, gorszej kategorii, przez mężczyzn. Klóci się to choćby z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, która czyni nas równymi bez względu na płeć, rasę, wyznanie czy orientację seksualną.



.....

Kamil Wyszowski

Przedstawiciel i Dyrektor Wykonawczy UN Global Compact Network Poland,
instytucji wspierającej 30% Club Poland

”



03

**RÓŻNORODNOŚĆ WE WŁADZACH
SPÓŁEK KRYTERIUM INWESTYCYJNYM
Z ZAKRESU ESG**

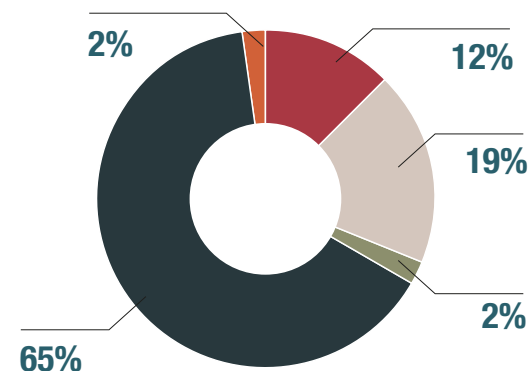


Liczne międzynarodowe jak i krajowe badania przeprowadzone na szerokiej grupie spółek pokazują, iż podmioty, których władze są bardziej zdywersyfikowane pod względem płci osiągają lepsze wyniki finansowe i/lub charakteryzują się niższym ryzykiem niż te spółki, których władze są mniej zróżnicowane pod względem płci. Wśród międzynarodowych opracowań poruszających tę tematykę wymienić można raporty McKinsey & Company czy Credit Suisse.

Wśród reprezentantów/tek inwestorów instytucjonalnych, którzy wzięli udział w badaniu, dominuje jednak przekonanie o braku powiązań przyczynowo-skutkowych pomiędzy stopniem zróżnicowania władz spółek ze względu na płeć, a osiąganymi wynikami finansowymi.

Pomimo to, w deklaracjach respondentów, szeroko rozumiana różnorodność władz spółek jest czynnikiem, który aż 50% z nich bierze pod uwagę przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Należy tu zaznaczyć, że rozumienie różnorodności wykracza poza samą płeć i obejmuje kompetencje, doświadczenie, wiek itp. Sam wskaźnik z zakresu ESG w postaci różnorodności władz spółek ze względu na płeć (ang. *board gender diversity*) jest wykorzystywany do podejmowania decyzji przez 1/3 respondentów.

- **Które zdanie najlepiej odzwierciedla Pani/Pana opinię odnośnie składu rady nadzorczej ze względu na płeć w kontekście wyników osiągniętych przez spółki? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



1	● Uważam, że wyrównane proporcje reprezentacji kobiet i mężczyzn mogą przynieść największe korzyści spółkom i inwestorom	6
2	● Uważam, że w skład rady powinni wchodzić przedstawiciele obu płci, aby ich głos był reprezentowany, a spółki i inwestorzy mogą odnosić z tego tytułu korzyści nawet jeśli istnieje dysproporcja w strukturze rady pod względem płci	9
3	● Uważam, że rady jednolite pod względem płci mogą przynieść największe korzyści spółkom i inwestorom	1
4	● Nie uważam, aby płeć członków rady nadzorczej miała wpływ na szeroko rozumiane wyniki spółek	31
5	● Mam inne zdanie (proszę wpisać jakie?)	1

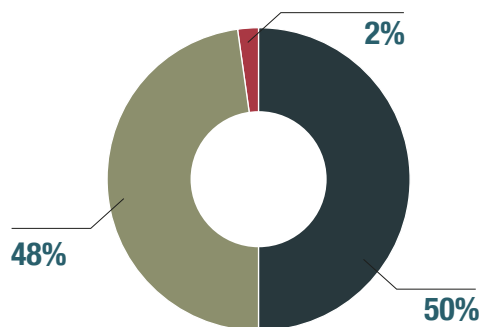
ODPOWIEDZI

48

.....
Odpowiedź inne: Odpowiedź nr 2 z zastrzeżeniem, iż nie „aby głos był reprezentowany”, ale ponieważ daje to różnorodność punktów widzenia.

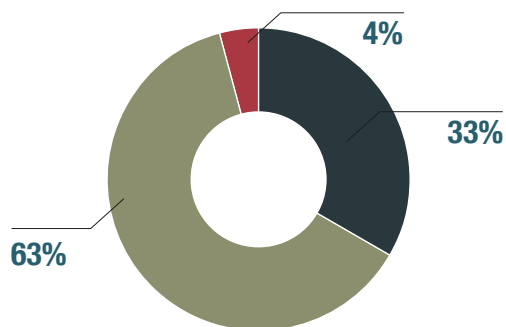


- Czy wybierając spółki do portfela w ramach kryteriów inwestycyjnych w Pani/Pana organizacji bierze się pod uwagę stopień zróżnicowania zarządu i rady nadzorczej (kompetencje, doświadczenie, wiek, płeć etc.)? (pytanie jednokrotnego wyboru)



1	● Tak	24
2	● Nie	23
3	● Nie wiem	1
ODPOWIEDZI		
48		

- Czy wybierając spółki do portfela w ramach kryteriów inwestycyjnych (w tym kryteriów ESG) w Pani/Pana organizacji bierze się pod uwagę stopień zróżnicowania zarządu i rady nadzorczej ze względu na płeć (ang. *board gender diversity*)? (pytanie jednokrotnego wyboru)



1	● Tak	16
2	● Nie	30
3	● Nie wiem	2
ODPOWIEDZI		
48		

Wyniki badania prowadzą do smutnego wniosku, że dla większości respondentów fakt, iż połowa społeczeństwa nie jest wystarczająco reprezentowana w jakiejś grupie zawodowej bez merytorycznego uzasadnienia, nie jest przyczynkiem do głębszej refleksji. Respondenci zdają się wskazywać, że niedoreprezentowanie kobiet we władzach spółek ma przesłanki obiektywne i każdy ma równe szanse, ale jednocześnie wskazują na takie kryteria wyboru, które konserwować będą status quo, zwłaszcza w połączeniu z przewijającymi się wątpliwościami co do kompetencji kobiet. W szczególności zmroziło mnie, że aż 10,4% respondentów zgodziło się z opinią: „Na rynku panują stereotypy i obawy, czy kobieta podola obowiązkowi i presji związanej z byciem członkiem rady nadzorczej”.

Warto w tym kontekście przypomnieć, że homogeniczna kompozycja władz to ograniczenie zasobu talentów, z którego można czerpać, a także ograniczenie zróżnicowania poglądów. Jestem przekonany, że spółki o bardziej różnorodnym składzie władz będą bardziej innowacyjne i obciążone mniejszym ryzykiem dzięki uwzględnieniu w procesie podejmowania decyzji szerszego spektrum prezentowanych punktów widzenia. I jako takie będą chętniej preferowane nie tylko przez inwestorów, ale także przez partnerów biznesowych.



Dr Mirosław Kachniewski

Prezes Zarządu

Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych,
Ambasador 30% Club Poland

”



.....
04

**INWESTORZY INSTYTUCJONALNI
OCZEKUJĄ RÓŻNORODNYCH OPINII
W RADACH NADZORCZYCH**

Wyniki badania pokazują, iż przedstawiciele/lki inwestorów instytucjonalnych, którzy wzięli udział w badaniu, oceniają kandydatów w kontekście ich komplementarności, a nie w oderwaniu od rady nadzorczej jako całości.

W przeważającej większości wyrażono pogląd, że lepiej zaproponować do rady nadzorczej kandydata/tkę, który/a może mniej korzystnie wypada w niektórych aspektach, jednak posiada kompetencje i wiedzę dobrze uzupełniającą te, reprezentowane przez pozostałych członków rady nadzorczej. Jedynie 10% respondentów wybrałoby kandydata/tkę posiadającego/ą szerokie spektrum kompetencji, jeśli pokrywałyby się one z pozostałymi członkami rady nadzorczej.

- **Zakładając, że w radzie nadzorczej zwolniło się jedno miejsce i jego obsadę należy niezwłocznie uzupełnić, które podejście do procesu nominowania kandydatów jest Pani/Pana zdaniem lepsze? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



- Lepiej nominować kandydata/tkę, którego/której kompetencje i wiedza ekspercka są unikalne i dobrze uzupełniają te reprezentowane przez pozostałych członków rady, nawet jeśli w innych obszarach kandydat/ka ma mniejsze kompetencje. **43**
- Lepiej nominować kandydata/tkę, który/która posiada bardzo wysokie kompetencje w jak największej liczbie obszarów, nawet jeśli kompetencje te są już reprezentowane przez obecnych członków rady, a inne obszary zostają niepokryte **5**

48 odpowiedzi

Ankietowani wyżej cenili także możliwość uzyskania szerszej perspektywy dzięki odmienności opinii członków rady nadzorczej niż fakt, że bardziej homogeniczne grupy mogą funkcjonować sprawniej i bardziej harmonijnie.

- **Które zdanie lepiej odzwierciedla Pani/Pana opinię o procesie wyboru kandydata/tki do rady nadzorczej? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



- Lepiej, aby członkowie rady nadzorczej reprezentowali odmienne od siebie opinie zarówno na tematy biznesowe jak i pozabiznesowe, ponieważ pozwoli to na pogłębienie dyskusji i rada nadzorcza zyska szerszą perspektywę omawianych kwestii. **45**
- Lepiej, aby członkowie rady nadzorczej reprezentowali zbliżone do siebie opinie zarówno na tematy biznesowe jak i pozabiznesowe, ponieważ łatwiej będzie osiągnąć im porozumienie i rada nadzorcza będzie dzięki temu funkcjonować sprawniej. **3**

48 odpowiedzi



Cieszę się, że zdecydowana większość respondentów wysoko ceni unikalne kompetencje oraz odmiennosc opinii członków rad nadzorczych. To wymowny dowód, że szeroko rozumiana różnorodność postrzegana jest raczej jako zaleta wspomagająca dyskusję aniżeli przeszkoda w osiągnięciu wysokiej sprawności działania. Jestem przekonana, że stopniowo przełoży się to na poglądy dotyczące różnorodności płci.



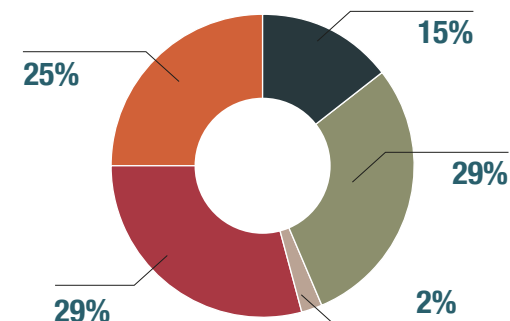
Ludmiła Falak-Cyniak, CFA, PRM

Prezes Zarządu Aegon PTE, członka 30% Club Poland Investor Group



Zarówno dane jak i percepcja inwestorów instytucjonalnych w Polsce wskazują, iż władze polskich spółek giełdowych nie są zróżnicowane. Tylko 14,6% respondentów stwierdziło, iż władze spółek są zróżnicowane pod względem kompetencji i płci. Jednocześnie 29,2% badanych uznało, że władze są zróżnicowane pod względem kompetencji ale nie pod względem płci i tyle samo, iż nie są zróżnicowane pod względem kompetencji ani płci. ¼ respondentów nie ma zdania w tej kwestii.

- **Jak ocenia Pani/Pan obecny poziom zróżnicowania składu zarządów i rad nadzorczych spółek notowanych na GPW? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



1	● Władze spółek są zróżnicowane pod względem kompetencji i płci	7
2	● Władze są zróżnicowane pod względem kompetencji ale nie płci	14
3	● Władze są zróżnicowane pod względem płci, ale nie pod względem kompetencji	1
4	● Władze nie są zróżnicowane pod względem płci ani kompetencji	14
5	● Nie mam zdania	12

ODPOWIEDZI

48



.....
05

**PROCES NOMINACJI KANDYDATÓW
DO RAD NADZORCZYCH TO PRACA
ZESPOŁOWA**



Kluczem do zmiany status quo jest zrozumienie, kto i na jakich zasadach nominuje kandydatów na członków rad nadzorczych z ramienia inwestorów instytucjonalnych oraz na jakim etapie tego procesu występują największe bariery dla kandydatek.

Uzyskane odpowiedzi wskazują, iż wyłanianie kandydata, który zostanie zgłoszony to raczej proces zespołowy, a nie arbitralna decyzja jednej osoby. Najwięcej, bo blisko połowa respondentów wskazała, iż za nominowanie niezależnego członka rady nadzorczej odpowiedzialny jest członek zarządu instytucji, w której pracują. Niewiele mniejszą liczbę wskazań uzyskały trzy warianty odpowiedzi, mówiące że w procesie nominacji uczestniczą: zarządzający portfelem i/lub osoba w randze dyrektora oraz/lub komitet inwestycyjny.

W większości przypadków w głosowaniach na walnych zgromadzeniach w odniesieniu do kwestii związanych z płcią kandydata/tki na członków rad nadzorczych, inwestorzy instytucjonalni nie posiadają polityk głosowania. Jedynie niewielka część respondentów zadeklarowała, że ich organizacje posiadają formalne bądź nieformalne wytyczne w tej sprawie.

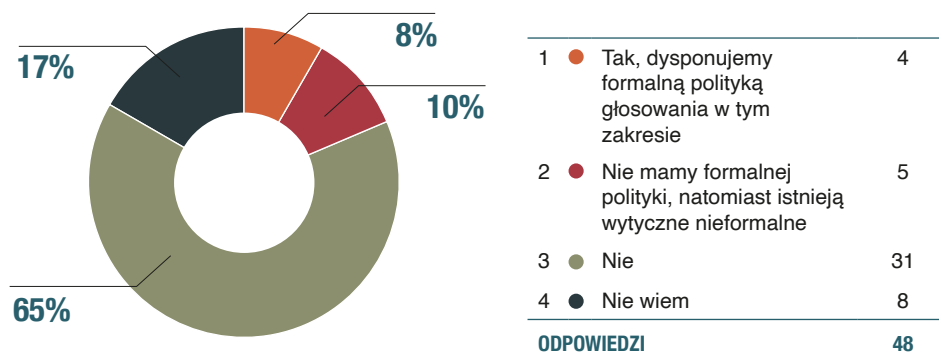
• Kto w Pani/Pana firmie decyduje lub współdecyduje o wyborze kandydatów do rad nadzorczych? (pytanie wielokrotnego wyboru)



suma = 92 odpowiedzi

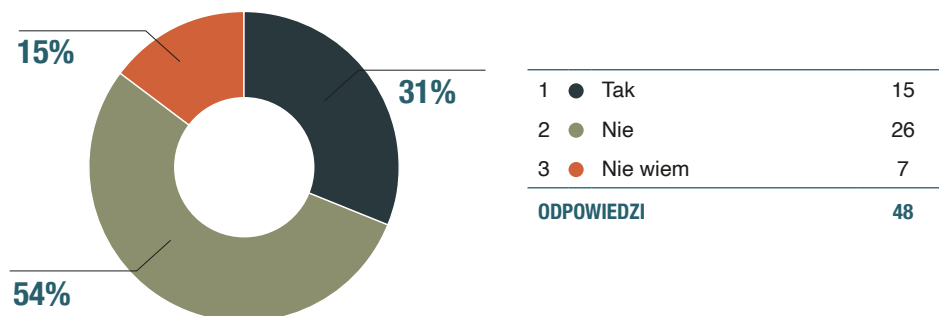
W przypadku odpowiedzi inne osoby/ jednostki organizacyjne zaznaczono, iż zbyt jest zbyt krótka historia, aby udzielić odpowiedzi.

- **Czy Pani/Pana organizacja ma politykę głosowania na walnych zgromadzeniach w odniesieniu do płci kandydatów na członków rady nadzorczej? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



Z przeprowadzonego badania wynika, iż kwestie zróżnicowania rad nadzorczych pod względem płci najczęściej nie są także przedmiotem dyskusji na etapie procesu nominacji kandydatów na członków rad nadzorczych. Jednak 31% badanych wskazało, że takie dyskusje miały miejsce w ich organizacji.

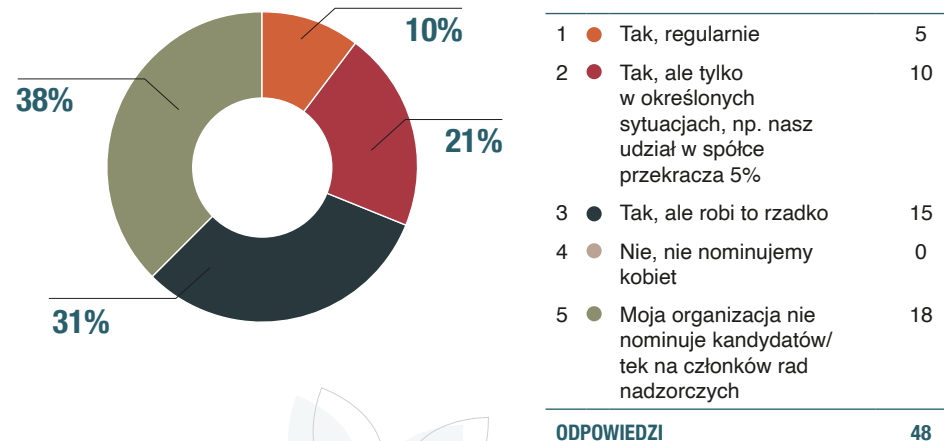
- **Czy kwestie zróżnicowania rad nadzorczych pod względem płci są lub były w Pani/Pana organizacji przedmiotem dyskusji dotyczących procesu nominacji kandydatów na członków rad nadzorczych? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



62,5% respondentów twierdzi, iż instytucje, w których pracują nominują kobiety na członków rad nadzorczych, choć tylko 10,4% robi to regularnie. W grupie tej można wyróżnić przedstawicieli instytucji, którzy nominują kobiety w określonych sytuacjach (20,8%), np. gdy udział inwestora instytucjonalnego w danej spółce przekracza 5% oraz tych, którzy nominują kobiety, ale robią to rzadko (31,3%).

Żadna organizacja, której przedstawiciele wzięli udział w badaniu wprost nie mówi „nie” kobietom. Natomiast, aż 37,5% respondentów pracuje w instytucjach, które nie nominują kandydatów na członków rad nadzorczych.

- **Czy Pani/Pana organizacja nominuje kobiety jako kandydatki na członków rady nadzorczej?**





Zapytaliśmy respondentów, których organizacje rzadko nominują kobiety na kandydatów do rad nadzorczych, o kluczowe powody takiego stanu rzeczy. Wśród wielu przyczyn (można było wybrać lub wpisać samodzielnie więcej niż jedną odpowiedź) najczęściej wymieniane były dwie:

- kobiety są mniej aktywne w promowaniu swoich kandydatur niż mężczyźni i nie zabiegają o to w sposób wystarczający (25,0% badanych),
- w procesie nominacji dana organizacja korzysta z własnej bazy kandydatów na członków rad nadzorczych, w której co prawda są kobiety spełniające jej kryteria, jednak jest ich za mało i zasiadają już w radach innych spółek portfelowych (22,9% badanych).

Kolejne wymieniane powody to: brak kobiet w bazie danych kandydatów i brak znajomości kobiet, które posiadałyby odpowiednie kompetencje i doświadczenie. Minimalną liczbę wskazań uzyskał argument, iż kobiety, które są proszone o zasiadanie w radzie nadzorczej, odmawiają.

• **Co w Pana/Pani opinii jest najczęstszym powodem braku lub rzadkiego nominowania kobiet jako kandydatów na członków rady nadzorczej w Pana/Pani ORGANIZACJI? (pytanie wielokrotnego wyboru)**



suma = 51 odpowiedzi

Wśród „innych” powodów wymieniono: nie sugerujemy się w wyborze do rad ani innych aktywności płcią kandydatów, wyłącznie kompetencjami; nie nominujemy nowych członków; nie nominujemy członków; historycznie liczba kobiet w organach spółek była niska, nie ma więc wielu naturalnych kandydatek; nie posiadamy udziałów w spółkach, które pozwalałyby na wpływ na skład w RN; nie nominujemy do rad nadzorczych; nominując członków rady nadzorczej nie kierujemy się płcią kandydata/tki; nie mam zdania

Na analogiczne pytanie zadane – w odniesieniu do całego rynku kapitałowego, a nie organizacji, w której pracują respondenci, najczęściej podawanym powodem niskiego udziału kobiet w radach nadzorczych jest to, iż odpowiednich kandydatek do rad nadzorczych jest za mało lub są zbyt mało aktywne w promowaniu swoich kandydatur.

- **Co w Pani/Pana opinii jest najczęstszym powodem braku lub rzadkiego nominowania kobiet jako kandydatek na członków rady nadzorczej przez UCZESTNIKÓW RYNKU KAPITAŁOWEGO? (pytanie wielokrotnego wyboru)**



suma = 76 odpowiedzi

W kategorii inne wymieniono: nominujący korzystają z własnej sieci kontaktów wśród których dominują mężczyźni; branża inwestycyjna jest zdominowana przez mężczyzn a kandydatów często szuka się wśród znanych osób; ogólnie, liczba potencjalnych kandydatek jest dosyć krótka. Ciężko znaleźć odpowiednią liczbę kandydatek; nie wiem; większość kobiet nie dysponuje stosownymi networkami pozwalającymi uzyskać referencje; nie wiem, nie myślałam o tym.

Jako odpowiedzialny inwestor, mamy wpływ na postępowanie spółek, w które zainwestowaliśmy. Głosowanie jest bardzo skutecznym sposobem wywierania tego wpływu, a także dodatkowym mechanizmem wyrażania naszych obaw i oczekiwań. Jednym z zagadnień, które ostatnio stały się przedmiotem naszej polityki głosowania jest udział kobiet w radach nadzorczych oraz zarządach spółek. Jesteśmy głęboko przekonani, że większe różnicowanie organów spółek może tworzyć wartość dla akcjonariuszy.



Małgorzata Barska

Prezes Zarządu NN Investment Partners TFI,
członka 30% Club Poland Investor Group

”



.....
06

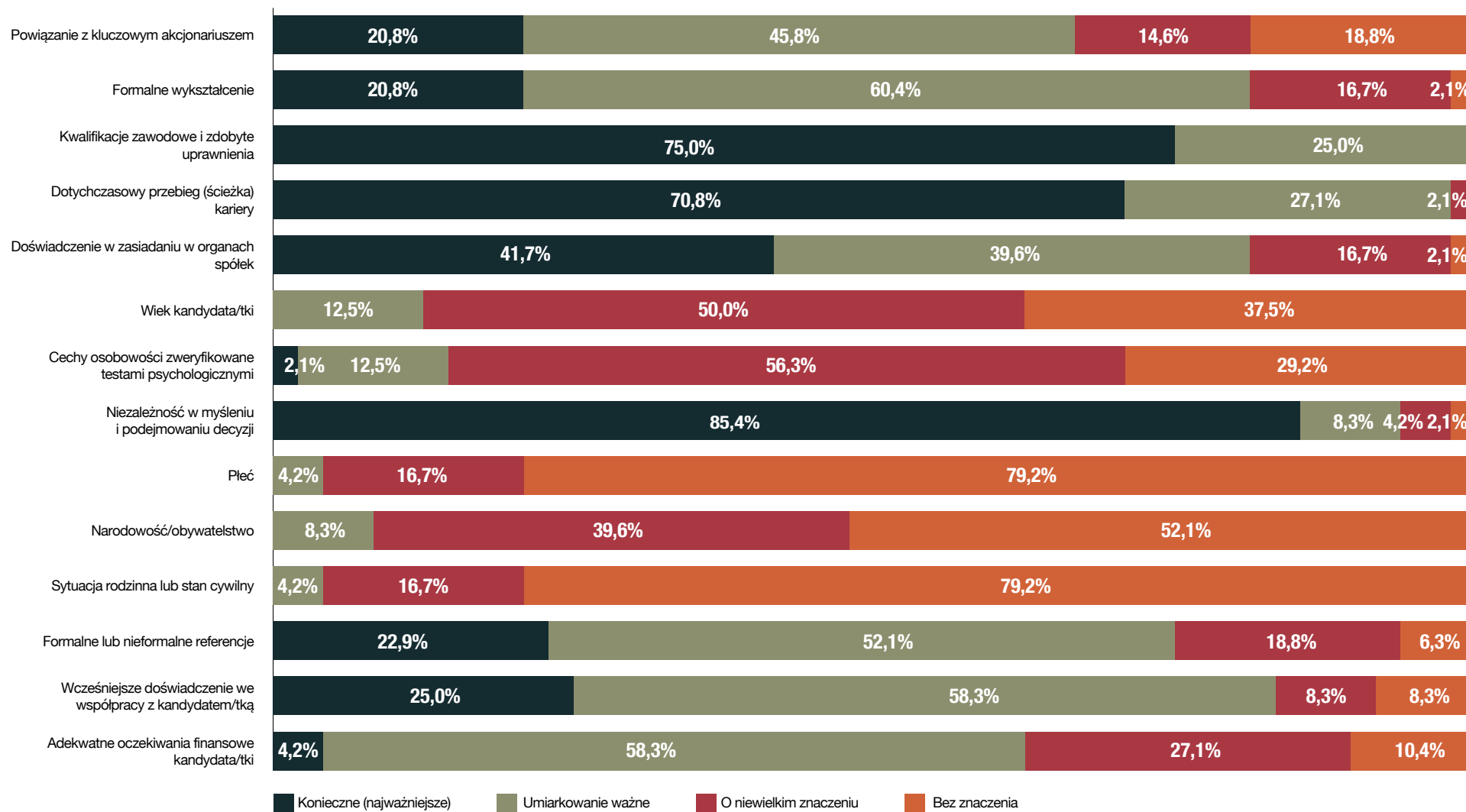
**NIEZALEŻNOŚĆ I KWALIFIKACJE
ZAWODOWE NAJWAŻNIEJSZE
W PROCESIE NOMINACJI**

Najważniejszą cechą mającą wpływ na nominację na niezależnego członka rady nadzorczej przez inwestorów instytucjonalnych jest niezależność w myśleniu i podejmowaniu decyzji nominowanych osób (zgodnie z deklaracjami 85,4% badanych). Kolejne ważne cechy to odpowiednie kwalifikacje zawodowe i zdobyte uprawnienia (wskazało je 75,0% respondentów). Zaraz po nich plasuje się dotychczasowy przebieg kariery (70,8% inwestorów). Co warto podkreślić, doświadczenie w zasiadaniu w organach spółek nie jest aż tak istotne, jednak konieczne w opinii 41,7% respondentów, a umiarkowanie ważne dla 39,6% osób biorących udział w badaniu.

Inwestorzy instytucjonalni cenią także wcześniejsze doświadczenie w pracy z kandydatem/tką, formalne wykształcenie oraz referencje, również te nieformalne. Nie bez znaczenia są także adekwatne oczekiwania finansowe kandydata czy kandydatki, natomiast cechy osobowości potwierdzone testami schodzą na dalszy plan. Najmniej ważne w opinii przedstawicieli polskich inwestorów instytucjonalnych były płeć i wiek kandydatów na członków rad nadzorczych oraz ich sytuacja rodzinna i stan cywilny.

- **Proszę ocenić, jakie znaczenie mają Pani/Pana zdaniem poniższe cechy w procesie wyłaniania kandydata/tki na członka rady nadzorczej (zarówno w części formalnej jak i nieformalnej procesu):**

	Konieczne (najważniejsze)	Umiarkowanie ważne	O niewielkim znaczeniu	Bez znaczenia
Powiązanie z kluczowym akcjonariuszem	10	22	7	9
Formalne wykształcenie	10	29	8	1
Kwalifikacje zawodowe i zdobyte uprawnienia	36	12	0	0
Dotychczasowy przebieg (ścieżka) kariery	34	13	1	0
Doświadczenie w zasiadaniu w organach spółek	20	19	8	1
Wiek kandydata/tki	0	6	24	18
Cechy osobowości zweryfikowane testami psychologicznymi	1	6	27	14
Niezależność w myśleniu i podejmowaniu decyzji	41	4	2	1
Płeć	0	2	8	38
Narodowość/obywatelstwo	0	4	19	25
Sytuacja rodzinna lub stan cywilny	0	2	8	38
Formalne lub nieformalne referencje	11	25	9	3
Wcześniejsze doświadczenie we współpracy z kandydatem/tką	12	28	4	4
Adekwatne oczekiwania finansowe kandydata/tki	2	28	13	5



Inwestorzy deklarują, że poszukują osób charakteryzujących się niezależnością myślenia, odpowiednimi kwalifikacjami i uprawnieniami. Zwracają także uwagę na dotychczasowy przebieg kariery. Wydaje się, że kobiet spełniających te kryteria jest wystarczająco dużo, by udało się dojść do 30% ich udziału w radach nadzorczych.

Rozszerzeniu puli potencjalnych kandydatów mogłoby pomóc włączenie kobiet, zarówno tych z wewnątrz organizacji, jak i z zewnątrz, w proces poszukiwania przyszłych członków/członkiń rad nadzorczych oraz decyzji o ich wyborze. Pozwoliłoby to wyjść poza tradycyjnie zmaskulizowany świat zarządzania aktywami i ograniczyć problem mniejszej aktywności kobiet w promocji swoich kandydatur.



Ewa Radkowska-Świętoń, CFA, FRM

Prezes Zarządu Stowarzyszenia Niezależnych Członków Rad Nadzorczych,
Ambasadorka 30% Club Poland

”

Różnorodność w radach nadzorczych jest ich największą wartością!

Często nie pamiętamy, że zadaniem rady nadzorczej nie jest ciągle negowanie wszystkich poczynań zarządu, czy też wręcz odwrotnie – bezrefleksyjne przyjmowanie wszystkich jego działań. Wachlarz zadań i odpowiedzialności rad nadzorczych jest dużo większy. I tylko różnorodna rada nadzorcza, różnorodna pod względem wykształcenia, doświadczenia, kompetencji, wieku, płci, a także przynajmniej częściowo niezależna od większościowego akcjonariusza, daje realną szansę na wypracowanie najlepszych rozwiązań. To rada nadzorcza, w której ścierają się różne poglądy jest największą wartością dla akcjonariuszy i samej spółki.



Piotr Rybicki

aktywny członek rad nadzorczych, biegły rewident,
Ambasador 30% Club Poland

”

Niezależność członka rady nadzorczej zdefiniowana jest w Ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 rok (wraz ze zmianami) w kontekście członków komitetu audytu. Komitet audytu jest ciałem rady nadzorczej, na który nałożone są ustawowe czynności m.in. monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej i wykonywania czynności rewizji finansowej. Członkowie komitetu audytu są powoływani przez radę nadzorczą lub inny organ nadzorczy lub kontrolny spośród członków rady nadzorczej.

Zgodnie z art. 129 pkt 3 uznaje się, że członek komitetu audytu jest niezależny od danej jednostki zainteresowania publicznego, jeżeli spełnia następujące kryteria:

1. nie należy ani w okresie ostatnich 5 lat od dnia powołania nie należał do kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym nie jest ani nie był członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego danej jednostki zainteresowania publicznego lub jednostki z nią powiązanej;
2. nie jest ani nie był w okresie ostatnich 3 lat od dnia powołania pracownikiem danej jednostki zainteresowania publicznego lub jednostki z nią powiązanej, z wyjątkiem sytuacji gdy członkiem komitetu audytu jest pracownik nienależący do kadry kierowniczej wyższego szczebla, który został wybrany do rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego danej jednostki zainteresowania publicznego jako przedstawiciel pracowników;
3. nie sprawuje kontroli w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 37 lit. a-e ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości lub nie reprezentuje osób lub podmiotów sprawujących kontrolę nad daną jednostką zainteresowania publicznego;
4. nie otrzymuje lub nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia, w znacznej wysokości, od danej jednostki zainteresowania publicznego lub jednostki z nią powiązanej, z wyjątkiem wynagrodzenia, jakie otrzymał jako członek rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego, w tym komitetu audytu;
5. nie utrzymuje ani w okresie ostatniego roku od dnia powołania nie utrzymywał istotnych stosunków gospodarczych z daną jednostką zainteresowania publicznego lub jednostką z nią powiązaną, bezpośrednio lub będąc właścicielem, współnikiem, akcjonariuszem, członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego, lub osobą należącą do kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego podmiotu utrzymującego takie stosunki;

6. nie jest i w okresie ostatnich 2 lat od dnia powołania nie był:
 - a) właścicielem, współnikiem (w tym komplementariuszem) lub akcjonariuszem obecnej lub poprzedniej firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdania finansowego danej jednostki zainteresowania publicznego lub jednostki z nią powiązanej lub
 - b) członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego obecnej lub poprzedniej firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdania finansowego danej jednostki zainteresowania publicznego, lub
 - c) pracownikiem lub osobą należącą do kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego obecnej lub poprzedniej firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie sprawozdania finansowego danej jednostki zainteresowania publicznego lub jednostki z nią powiązanej, lub
 - d) inną osobą fizyczną, z której usług korzystała lub którą nadzorowała obecna lub poprzednia firma audytorska lub biegły rewident działający w jej imieniu;
7. nie jest członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego jednostki, w której członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego jest członek zarządu lub innego organu zarządzającego danej jednostki zainteresowania publicznego;
8. nie jest członkiem rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego danej jednostki zainteresowania publicznego dłużej niż 12 lat;
9. nie jest małżonkiem, osobą pozostającą we wspólnym pożyciu, krewnym lub powinowatym w linii prostej, a w linii bocznej do czwartego stopnia – członka zarządu lub innego organu zarządzającego danej jednostki zainteresowania publicznego lub osoby, o której mowa w pkt 1-8;
10. nie pozostaje w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli z członkiem zarządu lub innego organu zarządzającego danej jednostki zainteresowania publicznego lub osobą, o której mowa w pkt 1-8.

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, a w szczególności zasada 2.3 rozszerza ustawową definicję niezależności. Zasada ta mówi, iż „Przynajmniej dwóch członków rady nadzorczej spełnia kryteria niezależności wymienione w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także nie ma rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% liczby głosów w spółce”.



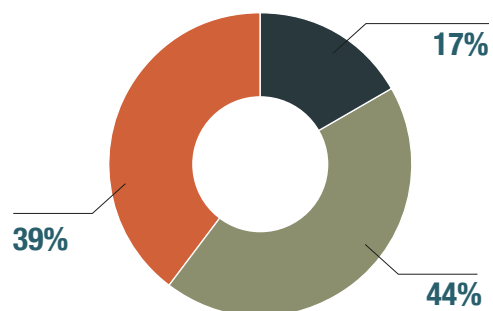
07

**OTWARTOŚĆ INWESTORÓW
INSTYTUCJONALNYCH NA ZMIANY**



Wyniki przeprowadzonego badania ankietowego identyfikują potencjał jak i sposób zmiany status quo. Choć 39,6% respondentów deklaruje, że nie bierze i nie zamierza brać w przyszłości kwestii płci przy nominacji kandydatów/ek do rad nadzorczych, to pozostała część respondentów wyraziła odmienne stanowisko. 16,6% badanych już na etapie nominacji kandydata/tki na członka rady nadzorczej bierze pod uwagę proporcje płci w radzie nadzorczej. 43,8% jeszcze tego nie robi, ale deklaruje, iż zachodzące zmiany w otoczeniu rynkowym mogą skłonić ich do uwzględnienia tego aspektu w przyszłości.

- **Czy nominując kandydata/tkę na członka rady nadzorczej bierze Pani/Pan pod uwagę, jak jego/jej potencjalny wybór na to stanowisko mógłby wpływać na proporcje w zakresie struktury płci w radzie? (pytanie jednokrotnego wyboru)**



1 ● Tak	8
2 ● Do tej pory nie brałem/łam tego pod uwagę, ale zachodzące w otoczeniu rynkowym zmiany mogą skłonić mnie do wzięcia tego aspektu pod uwagę	21
3 ● Nie i nie zamierzam w przyszłości brać tego kryterium pod uwagę	19
ODPOWIEDZI	48

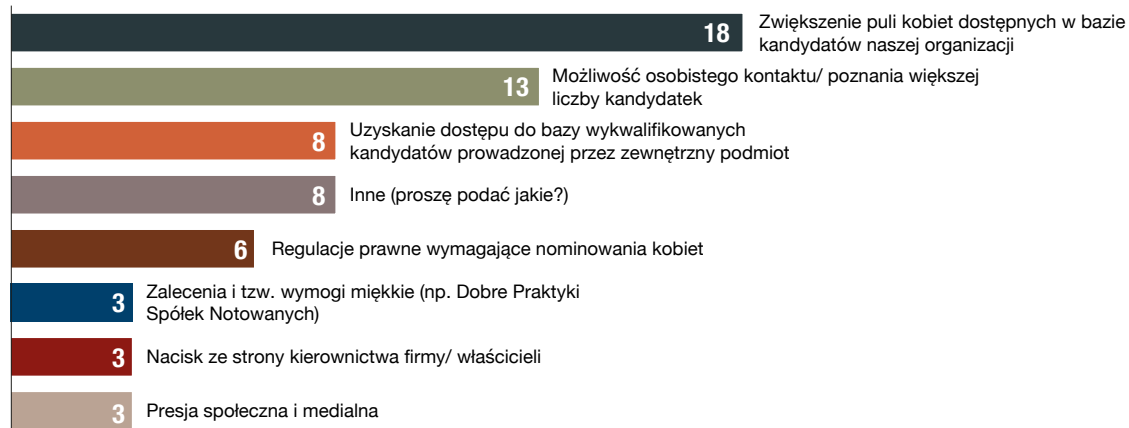


Respondenci wskazują na trzy kluczowe działania, które ich zdaniem mogłyby zwiększyć liczbę kobiet nominowanych przez instytucje, które reprezentują, do rad nadzorczych:

- zwiększenie puli kobiet dostępnych w ich bazie kandydatów (37,5% respondentów),
- możliwość osobistego kontaktu / poznania większej liczby kandydatek (27,1% badanych),
- uzyskanie dostępu do bazy wykwalifikowanych kandydatek prowadzonej przez zewnętrzny podmiot (16,7% badanych).

Kolejne wskazania pokazują znaczącą rolę „twardych” (12,5% badanych) i „miękkich” (6,3% badanych) regulacji oraz zewnętrznej presji jako katalizatorów zmiany. Najsilniejszą presją mogą być krajowe regulacje oraz nacisk ze strony nadzorczy rynku.

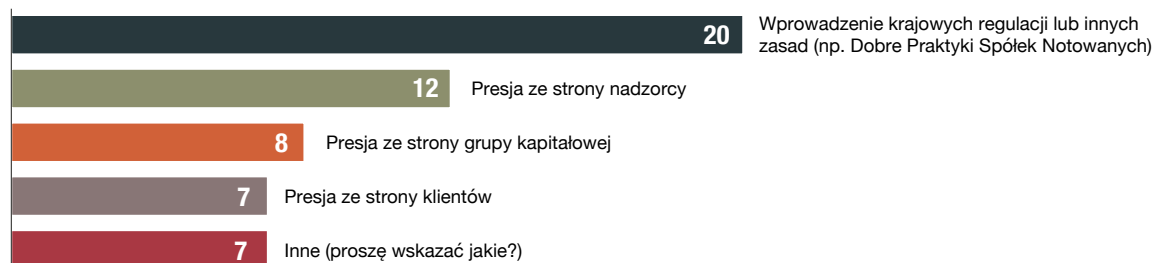
Co w Pani/Pana opinii mogłoby spowodować, iż Pani/Pana organizacja zaczęłaby nominować więcej kobiet jako kandydatów do rad nadzorczych? (pytanie wielokrotnego wyboru)



Suma odpowiedzi = 62

Odpowiedzi „inne” to: pojawienie się kandydatek z bardziej odpowiednimi umiejętnościami/doświadczeniem; moja organizacja nie nominuje członków rad nadzorczych, jedynie głosuje nad kandydatami; kompetencje kobiet/mężczyzn to jedyne kryteria; nie nominujemy nowych członków; nie nominujemy kandydatów; większe aktywa pod zarządzaniem; nie nominujemy do rad nadzorczych; płeć kandydatka/ki nie jest istotna przy wyborze członków rad nadzorczych.

Jakie działania w Pani/Pana opinii mogłyby spowodować wprowadzenie w Pani/Pana organizacji polityki głosowania na walnych zgromadzeniach w odniesieniu do płci kandydatów na członków rady nadzorczej? (pytanie wielokrotnego wyboru)



Suma odpowiedzi = 54

Odpowiedzi „inne” to: polityka, presja nie jest zupełnie potrzebna; nie oceniamy kandydatów z punktu widzenia płci; nic. Jeśli kandydatki będą właściwe może ich być 100% nie 30%. wyłącznie kompetencje; nic; kierujemy się profesjonalizmem kandydatów, dotychczas nie zwracaliśmy uwagi na płeć, wiek itd.; na razie nie przewidujemy zmian; liczą się kompetencje; nie ma potrzeby wprowadzenia takiej polityki głosowania.

Respondenci oczekują również, że Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 (DPSN 2021), które weszły w życie 1 lipca 2021 roku, mogą przełożyć się na zmianę polityki głosowania na kandydatów/tki podczas walnych zgromadzeń. Ujęte w DPSN2021 dwie zasady (zasada 2.1 i 2.2) mówią m.in. o tym, iż warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki (zarządu i rady nadzorczej) pod względem płci jest udział mniejszości w danymi organie na poziomie nie niższym niż 30%.

Niski (zbyt niski w mojej ocenie) odsetek kobiet pełniących funkcje w zarządach i radach nadzorczych ma wiele przyczyn, z których wiele jest opisanych w niniejszym raporcie. Wiele razy powtarza się motyw niskiej dostępności odpowiednich kandydatek do pełnienia stanowisk, na których obsadzenie mamy – jako inwestorzy finansowi – wpływ. Być może potrzebujemy wyjścia poza utarty tryb postępowania, poza grupę osób zwykle rozważanych do zgłoszenia kandydatury do rady nadzorczej. Jeśli rozejrzemy się dokładniej to każdy z nas z łatwością zidentyfikuje doskonale kandydatki, z wiedzą, doświadczeniem i ochotą do zajęcia się taką działalnością. Jako pracodawcy mamy możliwość kształtowania zrównoważonego składu przyszłych kadr zarządzających i dlatego zachęcamy studentki, absolwentki do pracy z nami, a w przyszłości do wpływania na decyzje – także osobowe – podejmowane przez nas na walnych zgromadzeniach spółek.



Paweł Homiński, CFA

Prezes Zarządu Noble Funds TFI,
członka 30% Club Poland Investor Group

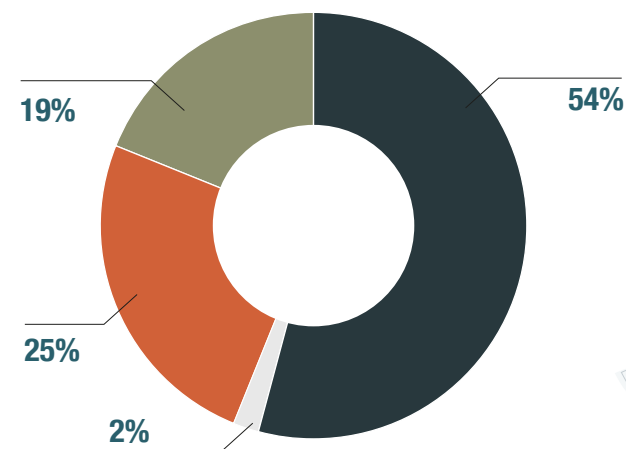


- **Jak Pani/Pana zdaniem wprowadzenie zapisu w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 (DPSN2021) o 30% niedoreprezentowanej płci w odniesieniu do zarządów i rad nadzorczych wpłynie na kształtowanie się struktury władz spółek ze względu na płeć? (pytanie jednokrotnego wyboru)**

1 ●	Przyczyni się do wzrostu udziału kobiet we władzach spółek giełdowych	26
2 ●	Przyczyni się do spadku udziału kobiet we władzach spółek giełdowych	1
3 ●	Nie będzie mieć wpływu na udział kobiet we władzach spółek giełdowych	9
4 ●	Nie mam zdania	12

ODPOWIEDZI

48





Dobre Praktyki Spółek Notowanych 2021 to zestaw zasad ładu korporacyjnego, któremu podlegają spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. W swojej najnowszej edycji, która weszła w życie 1 lipca 2021 roku, zawierają one też zasady związane z ESG czyli kwestiami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego. W niniejszym raporcie przytaczamy dwie zasady, które wprost odnoszą się do różnorodności władz spółek m.in. ze względu na płeć.

2.1. Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.

Procent spółek, które podały iż stosują zasadę: 5%

2.2. Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1

Procent spółek, które podały iż stosują zasadę: 11%

Dane o procencie stosowania zasad 2.1 i 2.2 przez spółki podane na podstawie publicznie dostępnego Skanera Dobrych Praktyk na dzień 12 listopada 2021 roku.



.....
08

**GRUPA DOCELOWA BADANIA:
INWESTORZY INSTYTUCJONALNI**

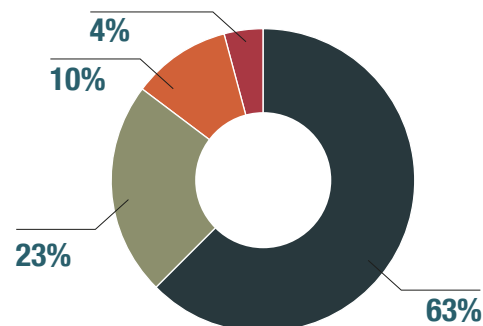
Badanie *Różnorodność w radach nadzorczych 2021* zostało przeprowadzone dla 30% Club Poland Investor Group w dniach 3-23 września 2021 roku. Uczestnicy badania – przedstawiciele inwestorów instytucjonalnych w Polsce – wzięli w nim udział anonimowo, wypełniając kwestionariusz ankiety online. Za inwestorów instytucjonalnych uznano: przedstawicieli Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych (TFI), przedstawicieli Powszechnych Towarzystw Emerytalnych (PTE), zarządzających Funduszami Inwestycyjnymi Zamkniętymi (FIZ) oraz osoby pracujące w działach Zarządzania Aktywami.

Ze 130 osób zaproszonych do udziału w badaniu odpowiedzi udzieliło 48 z nich. Najliczniej w ankiecie wypowiedzieli się przedstawiciele TFI (62,5% odpowiedzi) oraz PTE (22,9% odpowiedzi). Zdecydowaną większość respondentów stanowili mężczyźni – 77,1%, 12,5% stanowiły kobiety, a pozostali uczestnicy ankiety zdecydowali się nie ujawniać swojej płci.

Kwestionariusz składał się łącznie z 25 pytań, w tym pytań metryczkowych (pozwalających na analizę odpowiedzi według wyodrębnionych grup np. według typu instytucji, którą reprezentowali respondenci), pytań zamkniętych jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru oraz pytań otwartych. W przypadku pytań, gdzie możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi, suma wszystkich udzielonych odpowiedzi mogła być wyższa niż liczba respondentów, dlatego w tej sytuacji wyniki procentowe, podane przy danej odpowiedzi, odnoszą się do liczby respondentów (48) i oznaczają udział osób, które wybrały tę odpowiedź.

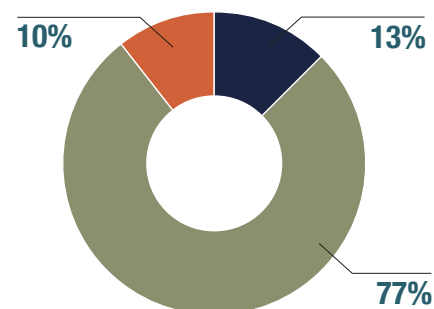
Osoby biorące udział w badaniu mają znaczące doświadczenie w pracy na rynku kapitałowym w obszarze analiz lub podejmowania decyzji inwestycyjnych. Każda z osób biorących udział w badaniu posiada więcej niż 5 lat doświadczenia pracy w dziale analiz, dziale zarządzania aktywami lub podobnym.

Którą grupę Pan/Pani reprezentuje? (pytanie jednokrotnego wyboru)



1	● TFI	30
2	● PTE	11
3	● FIZ/ Autorski FIZ	5
4	● Zarządzanie aktywami	2
5	● Inna	0
ODPOWIEDZI		48

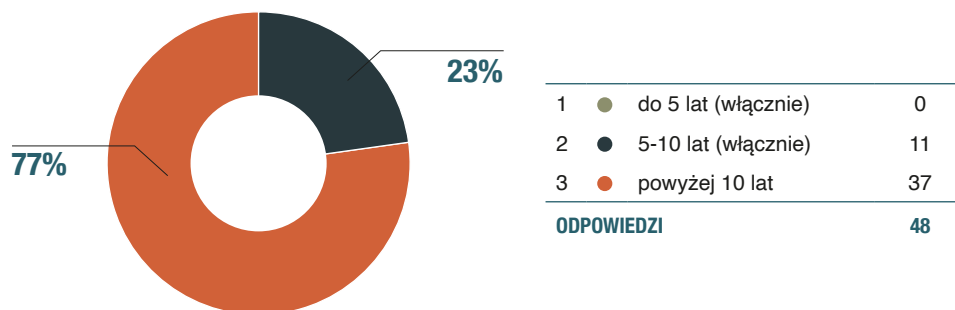
Proszę wskazać swoją płć? (pytanie jednokrotnego wyboru)



1	● Kobieta	6
2	● Mężczyzna	37
3	● Nie chcę ujawniać	5
ODPOWIEDZI		48

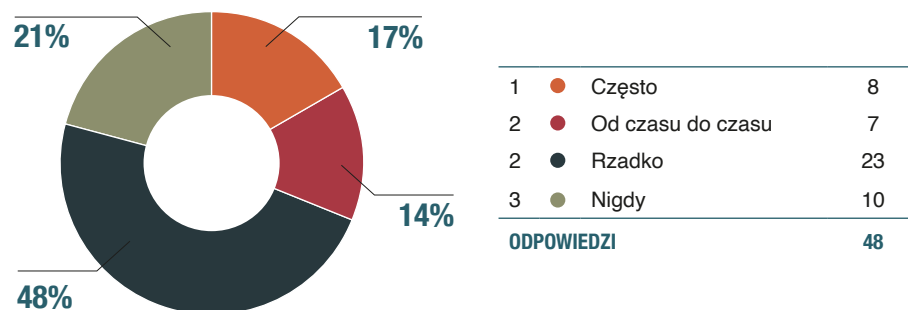


- Ile ma Pan/Pani lat doświadczenia na rynku kapitałowym w obszarze analiz lub decyzji inwestycyjnych w instrumenty finansowe (dział analiz, dział zarządzania aktywami lub podobne)? (pytanie jednokrotnego wyboru)

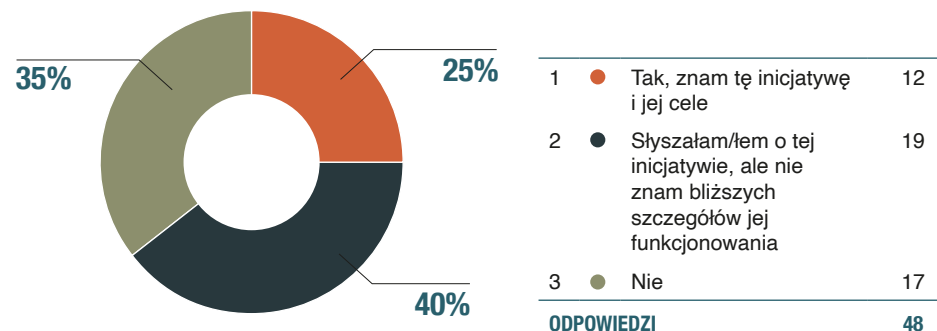


Jednocześnie, pomimo tak dużego doświadczenia w pracy na rynku kapitałowym, rzadko uczestniczą oni w procesie nominacji kandydatów na członków rad nadzorczych. Prawie 65% z przedstawicieli inwestorów instytucjonalnych biorących udział w badaniu słyszało o 30% Club Poland.

- Jak często w ramach swojej pracy bierze Pan/Pani udział w procesach nominowania kandydatów/tek do rad nadzorczych?



- Czy znasz cele 30% Club Poland i 30% Club Poland Investor Group? (pytanie jednokrotnego wyboru)



W dyskusji, która prowadzona jest w przestrzeni publicznej padają różne spekulacje i hipotezy, dotyczące możliwych przyczyn niewielkiego udziału kobiet w radach nadzorczych spółek giełdowych notowanych w Polsce, jednak nie są one weryfikowane w oparciu o metody naukowe. Największą barierą jest tu powszechna niechęć do uczestniczenia w badaniach ankietowych. Dzięki temu, że dość liczna grupa przedstawicieli inwestorów instytucjonalnych odpowiedziała na nasze zaproszenie do udziału w badaniu, dziś dysponujemy znacznie większą wiedzą o tym, co z ich perspektywy, stanowi największe bariery w nominowaniu kobiet na te stanowiska. To z kolei powinno skłonić wszystkich zainteresowanych zwiększeniem reprezentacji pań we władzach spółek do podjęcia konkretnych działań, aby przeszkody te wyeliminować.



dr Anna Golec, CFA

badaczka, współzałożycielka 30% Club Poland, współautorka opracowania





09

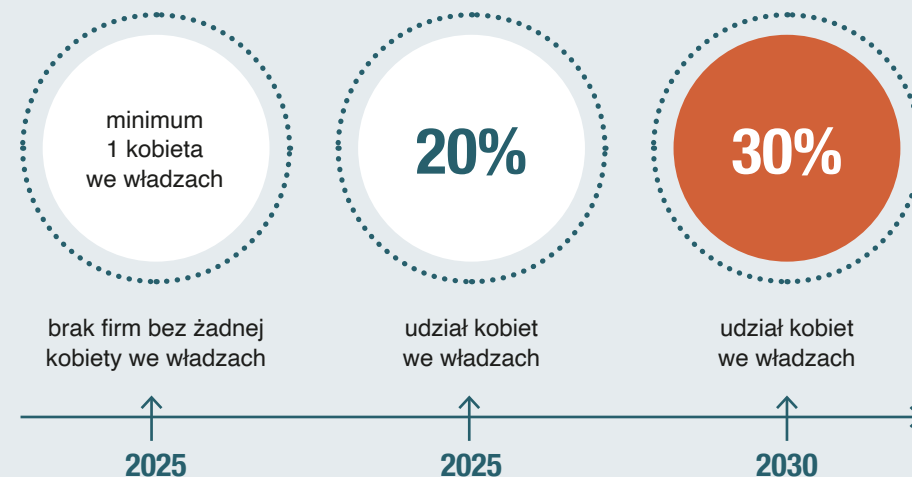
**30% CLUB POLAND I 30% CLUB
POLAND INVESTOR GROUP**

30% Club to globalna kampania, której myślą przewodnią jest przekonanie, że różnorodność we władzach spółek przynosi wymierne korzyści biznesowe, wynikające z wyboru osób na najwyższe stanowiska z całej dostępnej puli talentów. Uczestnictwo w kampanii polega na realizowaniu mierzalnych celów z zakresu różnorodności płci we władzach spółek i otwieraniu kobietom drzwi do kariery.

Kampania 30% Club została zapoczątkowana w Wielkiej Brytanii w 2010 roku przez brytyjską finansistkę Helenę Morrissey z celem osiągnięcia 30% udziału kobiet we władzach spółek z indeksu FTSE100. Cel został osiągnięty we wrześniu 2018 roku, a obecnie udział kobiet w spółkach FTSE100 wynosi 37,1% i 35,4% w spółkach FTSE350. Do globalnej inicjatywy 30% Club przystąpili szefowie ponad 1 000 spółek na całym świecie.

Globalny sukces 30% Club wynika ze strategicznego podejścia do różnorodności. Kampania angażuje osoby z najwyższych władz korporacyjnych do wprowadzania realnych zmian w firmach, którymi kierują. Motywującym elementem jest stawianie ambitnych i mierzalnych celów wraz z horyzontem ich realizacji, zgodnie z zasadą, iż to co jest mierzone, jest też wykonywane. Nazwa kampanii wywodzi się z teorii masy krytycznej, która wyznacza umowny minimalny odsetek grupy, przy którym głosy mniejszości zaczynają mieć wpływ na decyzje podejmowane przez większość. Dla 30% Club próg ten to minimalny poziom udziału kobiet we władzach spółek.

Cele 30% Club Poland



władze = zarząd + rada nadzorcza, 140 największych spółek na GPW w Warszawie

Polska jest jednym z 19 punktów na globalnej mapie 30% Club. Celem 30% Club Poland jest zwiększenie reprezentacji kobiet na poziomie zarządu i rady nadzorczej w 140 największych polskich spółkach giełdowych do 30% do 2030 roku. Kampania ma też cel pośredni w postaci progu 20% udziału kobiet we władzach spółek z WIG20, mWIG40 i sWIG80 do 2025 roku oraz braku wśród tych spółek takich, które nie mają żadnych kobiet w swoich władzach. Do inicjatywy mogą przystąpić prezesi zarządów i przewodniczący rad nadzorczych spółek publicznych lub firm zatrudniających więcej niż 100 pracowników.

Kampania została zainaugurowana w Polsce 9 czerwca 2021 roku. W Polsce Klub ma zróżnicowaną pulę członków, począwszy od firm z sektora finansowego i bankowego, poprzez technologię, media i telekomunikację, aż po sektor przemysłowy. To spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, a także firmy prywatne czy lokalne oddziały dużych międzynarodowych korporacji. Do kampanii na naszym rynku przystąpili przedstawiciele najwyższych władz korporacyjnych 19 firm (kolejność alfabetyczna): Atende Grupa Kapitałowa, BASF Polska, Benefit Systems, Blue Media, Credit Suisse Poland, Emitel, Franklin Templeton Investments Poland, Globalne Centrum Usług Biznesowych banku Standard Chartered w Warszawie, Grupa Inelo, IBM Poland and Baltics, Mastercard Europe Oddział w Polsce, MMC Group Services (Grupa Marsh), Orange Polska, Protektor, Ryvu Therapeutics, Siemens Polska, Société Générale Oddział w Polsce, Summa Linguae, Wirtualna Polska.

30% Club Poland nie ma formy prawnej i nie pobiera składek. W swojej działalności korzysta ze wsparcia 13 partnerów, którymi są (w kolejności alfabetycznej): ACCA Polska, agencja Bloomberg, EFPA Polska, Executive Network, Impact CEE, kancelaria CMS, Korn Ferry, M+G Sp. z o.o. Sp.k., Polski Instytut Ekonomiczny, PwC, Signium, The Way, UN Global Compact Network Poland.

Przy 30% Club Poland działa Investor Group czyli grupa robocza inwestorów instytucjonalnych, którzy zobowiązali się promować różnorodność we władzach spółek. Investor Group tworzą: Aegon PTE, NN Investment Partners TFI i Noble Funds TFI. Działania tych inwestorów instytucjonalnych wyznaczone są przez Deklarację 30% Club Poland Investor Group (ang. *Statement of Intent*).

Deklaracja ta zaznacza, iż ww. inwestorzy instytucjonalni uważają, iż częścią ich odpowiedzialności jest ocena zarządów i rad nadzorczych spółek, w które inwestują. Sądzą, że władze spółek zróżnicowane pod względem płci, umiejętności i doświadczenia mają większe szanse na osiągnięciu lepszych wyników dla inwestorów.

Inwestorzy skupieni w Investor Group mają też oczekiwania w odniesieniu do spółek portfelowych. Od spółki, w którą dokonali inwestycji, oczekują przejrzystości w zakresie procedur stosowanych przy pozyskiwaniu nowych członków władz oraz sposobu, w jaki proces ten zapewnia zróżnicowanie ich składu. Oprócz informacji wymaganych przez lo-


kalne zasady ładu korporacyjnego, oczekują również dowodów na zaangażowania w promowanie różnorodności i włączenia na poziomie władz i całej organizacji.

Jednocześnie inwestorzy instytucjonalni tworzący Investor Group zamierzają też prowadzić aktywne działania. Tam, gdzie pozwala im na to mandat i/lub obowiązujące prawo i regulacje, zamierzają podnosić kwestie różnorodności i jej braku w szczególności: (1) w przypadkach gdy w wyniku procesów nominacyjnych nie osiągnięto zróżnicowanego składu władz lub (2) w spółkach, które nie wykazują poprawy w odniesieniu do różnorodności, a dotychczasowe zaangażowanie nie przyniosło zadowalających rezultatów.

Spółki powinny zawrzeć informację o swojej polityce różnorodności i jej wdrażaniu w raporcie rocznym lub odnieść się do ujawnienia w innym dokumencie. Jednocześnie inwestorzy instytucjonalni skupieni wokół 30% Club Poland zamierzają podawać do publicznej informacji wyniki swoich działań.

30% Club Poland to:





.....

Dołącz do nas!

Wszystkich zainteresowanych przystąpieniem
do 30% Club Poland prosimy o kontakt pod:

poland@30percentclub.org