

Kobiety w spółkach giełdowych i rentowność firmy

Wprowadzenie

Przedmiotem analizy jest udział kobiet wśród zatrudnionych i na stanowiskach kierowniczych w spółkach notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) oraz ich wyniki finansowe osiągnięte w 2008 i 2009 r. Czy spółki publiczne stosują politykę wyrównywania szans w zakresie dostępu kobiet do stanowisk menedżerskich i czy w Polsce mamy do czynienia z prawidłowością, że im większy udział kobiet w zarządzie, tym lepsze wskaźniki finansowe przedsiębiorstwa? Czy sytuacja kobiet w spółkach publicznych się zmienia i w jakim kierunku?

Analiza dotyczy wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez GPW w 2009 i 2010 roku. Badaniem w 2009 r. objęte były wszystkie spółki rynku kapitałowego¹, podczas gdy w 2010 r. – tylko spółki giełdowe. Procent wypełnionych ankiet był wyższy w 2010 niż w 2009 r. – odpowiednio 23% i 16%. W ankiecie 2010 uwzględniono dane finansowe spółek, by odpowiedzieć na pytanie, czy udział kobiet w zarządach firm wpływa na ich wyniki finansowe.

Struktura przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniach została przedstawiona w tabeli 1. Z porównania struktury procentowej ogółu firm notowanych na GPW ze strukturą spółek, które odesłały wypełnioną ankietę wynika, że spółki rynku głównego są nadreprezentowane a spółki NewConnect niedoreprezentowane w badaniu. Podobnie rzecz miała się w przypadku badania z 2009 r.

Tabela 1. Spółki, które odpowiedziały na ankietę w 2009 i 2010 r.

Wyszczególnienie	Liczba spółek		Procent	
	2009 (N=95)	2010 (N=109)	2009	2010
Status na rynku giełdowym				
Spółka rynku głównego	65	85	68,4	78,0
Spółka rynku NewConnect	11	22	11,6	20,2
Bank nie notowany na giełdzie	8	-	8,4	-
Inna spółka nie notowana na giełdzie	11	-	11,6	-
Brak danych	-	2	-	1,8
Branża				
Finanse	27	18	28,4	16,5
Przemysł, budownictwo	42	64	44,2	58,7
Informatyka i różne usługi	26	27	27,4	24,8
Wielkość firmy				
Do 49 zatrudnionych	17	21	17,9	19,3
50–249 zatrudnionych	40	39	42,1	35,8
250 lub więcej	38	49	40,0	44,9
Udział kapitału zagranicznego				
Tak	23	23	24,2	21,1
Nie	70	85	73,7	78,0
Brak danych	2	1	2,1	0,9
Płeć szefa spółki				
Mężczyzna	82	95	86,3	87,2
Kobieta	13	14	13,7	12,8
Czas istnienia spółki				
Do 10 lat	32	30	33,7	27,5
11–15 lat	31	25	32,6	22,9
16 lat lub więcej	29	52	30,5	47,8
Brak danych	3	2	3,2	1,8

Źródło: wyniki badania *Kobiety w spółkach rynku kapitałowego 2009* i *Kobiety w spółkach giełdowych 2010*.

Zarówno badanie spółek rynku kapitałowego z 2009, jak i badanie spółek giełdowych z 2010 r. nie jest reprezentatywne i wyników nie należy uogólniać na wszystkie polskie spółki giełdowe, a tym bardziej na wszystkie firmy w Polsce. Wyniki badań można jednak traktować jako źródło informacji o polityce spółek publicznych w zakresie wyrównywania szans kobiet, a także jako źródło hipotez do zweryfikowania w dalszych badaniach odnośnie do istnienia zależności pomiędzy udziałem kobiet w zarządach i rentownością firm.

Kobiety wśród zatrudnionych

Spółki, które odpowiedziały na ankietę w 2010 r., zatrudniały w sumie ok. 87 tys. osób, w tym ok. 38 tys. kobiet. Udział kobiet w zasobach kadrowych badanych spółek wynosił 43,8%, czyli nieco mniej niż wynosi przeciętna dla kraju (wśród ogółu pracujących kobiety stanowią w Polsce 45%).

Firmy z udziałem kapitału zagranicznego zatrudniały wyraźnie więcej kobiet (53%) niż pozostałe firmy (32%). Podobną liczbę kobiet zatrudniały

firmy zarządzane przez mężczyznę (44%), jak i zarządzane przez kobietę (48%). Większym zatrudnieniem kobiet charakteryzowały się spółki rynku głównego (44%) niż spółki NewConnect (29%). Duże spółki giełdowe oraz małe spółki miały zbliżone udziały pracujących kobiet (odpowiednio 44 i 41%), podczas gdy w średnich spółkach udział kobiet był najmniejszy (34%).

Spółki branży przemysłowej i budowlanej zatrudniały stosunkowo najmniej kobiet – tylko 27%, podczas gdy spółki branży finansowej aż 64%, a informatycznej i innej usługowej – 51%.

Uzyskane wyniki potwierdzają, że pracujące kobiety są lepiej wykształcone od pracujących mężczyzn. Kobiety stanowią więcej niż połowę wśród pracowników z wyższym wykształceniem (51,7%) i 45% wśród pracowników ze średnim wykształceniem, podczas gdy mężczyźni wyraźnie dominują wśród pracowników mających wykształcenie niższe od średniego (71,9%, wobec 28,1% kobiet). Udział kobiet z wyższym wykształceniem jest szczególnie wysoki w spółkach sektora finansowego i w spółkach z kapitałem zagranicznym.

Tabela 2. Spółki giełdowe według przeciętnej liczby osób na stanowiskach kierowniczych, w tym kobiet i ich udziału wśród kierowników w 2010 i 2009 r.

Wyszczególnienie	Liczba spółek	Przeciętna liczba osób na stanowiskach kierowniczych przypadająca na jedną spółkę		Udział kobiet % 2010	Udział kobiet % 2009
		kobiet	ogółem		
Ogółem na stanowiskach kierowniczych	109	38	101	38,1	38,6
Udział kapitału zagranicznego*					
Tak	23	118	262	45,2	45,2
Nie	85	17	58	29,5	29,3
Płeć szefa spółki					
Mężczyzna	95	42	112	37,9	38,0
Kobieta	14	10	24	44,2	49,8
Typ przedsiębiorstwa*					
Spółka rynku głównego	85	48	125	38,4	37,5
Spółka rynku NewConnect	22	4	15	30,8	38,5
Branża					
Finanse	18	125	249	50,3	47,5
Przemysł, budownictwo	64	17	71	24,9	27,4
Informatyka i inne usługi	27	30	75	40,7	29,4
Działania na rzecz promowania kobiet					
Występują	62	49	122	40,4	42,2
Nie występują	47	24	73	33,1	32,7

* Bez braków danych

Źródło: jak dla tabeli 1.

Kobiety na stanowiskach kierowniczych

Wśród ogółu kierowników było 38,1% kobiet i 61,9% mężczyzn. Wśród kierowników najwyższego szczebla (zarząd i rada nadzorcza) kobiety stanowiły 16,0%, wśród kierowników wyższego szczebla (dyrektorzy departamentów, oddziałów itp.) – 32,9%, a wśród kierowników najniższego szczebla (kierownicy komórek) – najwięcej, bo 42,2%. W badaniu z 2009 r. większy był udział kobiet na najwyższych i wyższych stanowiskach głównie ze względu na to, że więcej spółek z branży finansowej, w tym banków, oraz mniejszych spółek odpowiedziało na ankietę. Udział kobiet wśród ogółu kierowników był w zbadanych spółkach wyższy niż przeciętna dla Polski, wynosząca 36% (GUS, IV kw. 2009).

Spółki giełdowe z udziałem kapitału zagranicznego charakteryzują się wyższym udziałem kobiet na stanowiskach kierowniczych niż firmy oparte na rodzi-

mym kapitale – odpowiednio 45,2% i 29,5% (por. tab. 2). Gdy szefem spółki jest kobieta, udział płci żeńskiej na stanowiskach kierowniczych jest wyższy niż gdy dyrektorem bądź prezesem jest mężczyzna – odpowiednio 44,2% i 37,9%. Stosunkowo najwyższym udziałem kobiet wśród kierowników charakteryzują się spółki sektora finansów (50,3%), podczas gdy w branży przemysłowo-budowlanej udział ten wynosił zaledwie 24,9%, co można wytłumaczyć niskim udziałem kobiet wśród zatrudnionych w spółkach tego sektora. Podobne zależności zaobserwowano w przypadku badania z 2009 r.

Im większe przedsiębiorstwo, tym udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest wyższy, ale dotyczy to tylko stanowisk kierowniczych ogółem, bowiem w przypadku najwyższego szczebla zarządzania obserwuje się odwrotną zależność – duże firmy mają najniższy udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych. W przypadku pozostałych szczebli zarządzania wielkość firmy nie różnicuje udziału kobiet (por. tab. 3).

Tabela 3. Kobiety na stanowiskach kierowniczych według wielkości spółki giełdowej i szczebla zarządzania w 2010 i 2009

Wyszczególnienie:	Liczba firm	Przeciętna liczba osób na stanowiskach kierowniczych przypadająca na jedną spółkę		Udział kobiet % 2010	Udział kobiet % 2009
		kobiet	ogółem		
Ogółem na stanowiskach kierowniczych	109	38	101	38,1	38,6
w tym w firmach:					
– małych (do 49 zatrudnionych)	21	2	10	27,5	39,6
– średnich (50-249 zatrudnionych)	39	7	24	29,5	34,0
– dużych (250 lub więcej zatrudnionych)	49	78	201	39,2	39,3
Najwyższe stanowiska ogółem	109	1	8	16,0	18,7
w tym w firmach:					
– małych (do 49 zatrudnionych)	21	1	6	19,5	28,3
– średnich (50-249 zatrudnionych)	39	1	7	19,9	20,0
– dużych (250 lub więcej zatrudnionych)	49	1	9	12,7	16,6
Wyższe stanowiska kierownicze	109	7	22	32,9	41,1
w tym w firmach:					
– małych (do 49 zatrudnionych)	21	0,7	2	33,3	35,7
– średnich (50-249 zatrudnionych)	39	2	6	32,6	32,6
– dużych (250 lub więcej zatrudnionych)	49	14	44	32,9	16,6
Niższe stanowiska kierownicze	109	29	71	42,2	39,7
w tym w firmach:					
– małych (do 49 zatrudnionych)	21	1	2	40,4	57,9
– średnich (50-249 zatrudnionych)	39	3	11	33,7	39,8
– dużych (250 lub więcej zatrudnionych)	49	63	148	42,7	39,5

Źródło: jak dla tabeli 1.

Można zaobserwować, że **im więcej kobiet zatrudnionych, tym wyższy jest ich udział wśród ogółu kierowników**, a także na poszczególnych szczeblach zarządzania – np. udział kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej wynosił 19,2% w spółkach z wysokim udziałem zatrudnionych kobiet (sfeminizowanych), podczas gdy 13,4% w firmach z niskim udziałem kobiet (zmaskulinizowanych); na wyższym i niższym szczeblu zarządzania różnice te są bardziej widoczne.

Uzyskane w obu badaniach dane pozwalają na sformułowanie następujących prawidłowości:

- im wyższe stanowisko kierownicze, tym mniejszy udział kobiet
- im większa firma, tym mniejszy udział kobiet na stanowiskach menedżerskich najwyższego szczebla
- branża firmy różnicuje udział kobiet na stanowiskach kierowniczych
- firmy z wysokim udziałem kobiet wśród zatrudnionych (sfeminizowane) charakteryzują się wyższym udziałem kobiet na stanowiskach kierowniczych niż firmy zmaskulinizowane.

Jeśli przedsiębiorstwo prowadzi jakies programy na rzecz wyrównywania szans i promowania kobiet, to towarzyszy temu większy ich odsetek na stanowiskach kierowniczych ogółem – 40,4% wobec 33,1% w przedsiębiorstwach, w których żadne działania nie są pro-

wadzone. Jak wynika z uzyskanych danych działania te przyczyniają się głównie do zwiększania udziału kobiet wśród dyrektorów departamentów i oddziałów (wyższy szczebel) – tam, gdzie działania są prowadzone kobiety stanowią 35,9%, a tam, gdzie żadnych działań nie ma – 23,2%. Nie wpływają zaś na udział kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej – tam, gdzie są prowadzone działania udział ten wynosi 15,5%, a tam gdzie żadnych działań nie ma – 16,9%.

Deklarowane działania na rzecz wyrównywania szans kobiet

W maju 2010 r. Rada Nadzorcza GPW przyjęła uchwałę, w której „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.”² Uchwała ta została podjęta w czasie, w którym prowadzono badanie, więc skutki jej oddziaływania będą mogły być uchwycone dopiero w kolejnych latach.

Spośród ogółu badanych spółek giełdowych 62 (56,9%) deklarowały, że prowadzą działania na

Tabela 4. Spółki giełdowe według deklarowanych działań sprzyjających wyrównaniu szans kobiet i ich awansowaniu na stanowiska kierownicze

Działania	2010		2009	
	liczba wskazań	częstość (%)	liczba wskazań	częstość (%)
Przedsiębiorstwo ma jasno określone i podane do wiadomości pracownik i pracowników zasady awansowania	38	34,9	35	36,8
W przedsiębiorstwie znane są wyniki badań wskazujących, że więcej kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania oznacza lepszą rentowność firmy	32	29,4	16	16,8
Przedsiębiorstwo monitoruje wynagrodzenia według płci, czyli raz na rok dokonuje analizy przeciętnych płac kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach celem zapobiegania dyskryminacji płacowej	24	22,0	23	24,2
Organizowane są specjalne seminaria i szkolenia dla kobiet (np. mentoring, coaching) celem zwiększenia ich liczby na stanowiskach kierowniczych	8	7,3	7	7,4
Jest wyznaczona osoba (specjalista) ds. równego traktowania i zwalczania przejawów dyskryminacji w miejscu pracy	7	6,4	-	-
Przedsiębiorstwo prowadzi działania pomagające kobietom w planowaniu kariery zawodowej (kluby kobiet, programy przywództwa)	3	2,8	11	11,6
Przedsiębiorstwo stosuje dopuszczoną prawem dyskryminację pozytywną, czyli preferuje w awansowaniu przedstawicieli tej płci, która na danym stanowisku jest w mniejszym stopniu reprezentowana	2	1,8	3	3,2
W firmie jest oddzielna komórka ds. równego traktowania i zwalczania przejawów dyskryminacji w miejscu pracy	1	0,9	4	4,2
Brak działań	47	43,1	43	45,3

Źródło: jak dla tab. 1.

rzecz wyrównywania szans kobiet i promowania ich na stanowiska kierownicze. Jedna trzecia spółek (32,1%) wdrożyła jedno działanie, a 11,9% – dwa działania. Piętnaście spółek realizowało od 3 do 7 działań. Wśród firm, które jakieś działania podejmowały, najczęściej deklarowane jest rozwiązanie polegające na posiadaniu określonych i podanych do wiadomości pracownic i pracowników zasad awansowania (34,9%) oraz monitorowanie wynagrodzeń według płci (22,0%).

Na posiadanie wiedzy o wynikach badań dowodzących, że więcej kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania oznacza lepszą rentowność firmy³, wskazało 29,4% przedstawicieli działów kadr wypełniających ankietę – warto podkreślić, że wyraźnie więcej niż w badaniu z 2009 r. (16,8%). Tylko 8 spółek orga-

nizowało specjalne szkolenia dla kobiet celem zwiększenia ich liczby na stanowiskach kierowniczych, a 7 spółek miało wyznaczoną osobę ds. równego traktowania i zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy. Zaledwie trzy spółki prowadziły działania mające na celu pomoc kobietom w planowaniu kariery zawodowej, jedna firma miała w swoich strukturach oddzielną komórkę ds. równego traktowania, a dwie firmy stosowały działania wyrównawcze, czyli tzw. dyskryminację pozytywną (por. tab. 4).

Największą liczbę działań stosują firmy sektora finansowego – na każdą z nich przypada przeciętnie ok. 1,6 różnych działań, firmy z kapitałem zagranicznym (1,4) i firmy małe (1,4). Zastanawiające jest to, że firmy małe mogą się pochwalić większą przeciętnie liczbą działań na rzecz kobiet niż firmy duże,

Tabela 5. Kobiety wśród kierowników najwyższego szczebla w 2010 i 2009 r.

Wyszczególnienie	Liczba firm	Średnia liczba osób w zarządzie i radzie nadzorczej przypadająca na jedną spółkę		Udział kobiet % 2010	Udział kobiet % 2009
		kobiet	ogółem		
Ogółem najwyższy szczebel zarządzania	109	1	8	16,0	18,7
Wielkość spółki					
Mała (do 49 zatrudnionych)	21	1	6	19,5	28,3
Średnia (50–249 zatrudnionych)	39	1	7	19,9	20,0
Duża (250 lub więcej zatrudnionych)	49	1	9	12,7	16,6
Udział kapitału zagranicznego*					
Tak	23	1	11	10,9	19,9
Nie	85	1	7	18,2	18,7
Płeć szefa firmy					
Mężczyzna	95	1	8	13,8	15,8
Kobieta	14	2	6	37,6	51,4
Typ przedsiębiorstwa*					
Spółka rynku głównego	85	1	8	14,3	18,0
Spółka rynku NewConnect	22	1	6	24,0	21,4
Branża					
Finanse	18	1	8	18,1	22,6
Przemysł, budownictwo	64	1	8	14,5	20,7
Informatyka i inne usługi	27	1	7	18,4	15,6
Procent kobiet wśród zatrudnionych					
Niski (do 28,6%)	48	1	8	13,4	14,2
Średni (28,7-54,1%)	30	1	7	17,0	12,2
Wysoki (ponad 54,2%)	31	1	8	19,2	32,4
Działania na rzecz promowania kobiet					
Występują	62	1	8	15,5	17,7
Nie występują	47	1	7	16,9	20,3

*Bez braków danych

Źródło: jak dla tabeli 1.

choć logicznie wydawać by się mogło, że powinno być odwrotnie, bowiem duże spółki giełdowe zatrudniają po pierwsze więcej kobiet, a po drugie stać je – zarówno finansowo, jak i organizacyjnie – na wprowadzanie różnorodnych działań.

Kobiety w zarządach i radach nadzorczych spółek kapitałowych

Na stanowiskach dyrektorów generalnych, prezesów, wiceprezesów, członków zarządu i rad nadzorczych kobiety stanowiły blisko 19% w 2009 r. i 16% w 2010 r. Wskaźniki te są nieco wyższe od notowanych wśród największych 500 firm amerykańskich, w których kobiety w zarządach stanowiły w 2009 r. 15,2%, oraz kanadyjskich, gdzie wskaźnik ten osiągnął poziom 14%, a wyraźnie wyższe w zestawieniu z przeciętną europejską, wynoszącą 9,7%⁴.

Spółki, które nie miały żadnej kobiety w zarządzie bądź radzie nadzorczej stanowiły blisko 1/3 ogółu zbadanych. Te, które miały jedną lub dwie kobiety na tym szczeblu zarządzania stanowiły 47,7%, a od 3 do 5 kobiet – 20,2%.

W literaturze przedmiotu⁵ podkreśla się, że tak jak w polityce na stanowiskach decyzyjnych, tak w gospodarce na stanowiskach menedżerskich przekroczenie „masy krytycznej” 30% kobiet powoduje, że ich wpływ na podejmowanie decyzji jest realny. Wśród spółek, które odpowiedziały na ankietę, warunek ten spełniały 24, stanowiąc 22,1%.

Jeśli kobieta jest szefową, to jednocześnie większy jest udział kobiet na stanowiskach najwyższego szczebla – 37,6% wobec tylko 13,8% w przypadku przedsiębiorstw, których szefem jest mężczyzna (por. tab. 5). Częściowo wynika to z tego, że szefowa także wchodzi do puli kobiet na tych stanowiska, a częściowo może świadczyć o tym, że pociąga ona za sobą inne kobiety.

Spółki notowane na rynku głównym mają mniej kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych niż spółki NewConnect – odpowiednio 14,3 i 24,0%. Firmy sektora finansowego oraz usług mają więcej kobiet w zarządach i radach nadzorczych niż firmy sektora przemysłowego i budowlanego. Im większy udział kobiet wśród zatrudnionych, tym większa ich reprezentacja na najwyższym szczeblu zarządzania. Obecność kobiet wśród kierowników najwyższego szczebla nie zależy zaś od tego, czy firma prowadzi politykę wyrównującą szanse – w firmach, które nie prowadzą żadnych działań odsetek kobiet w zarządach jest nieco wyższy niż w firmach, w których jakieś działania są deklarowane – wskazują na to zarówno wyniki badania 2009, jak i 2010. Jak już wcześniej powiedziano, wprowadzanie działań promujących kobiety przekłada się na zwiększenie ich udziału na średnich i niższych szczeblach zarządza-

nia, co jest także pozytywne, bowiem ogólnie zwiększa pulę kobiet, z której mogą być one rekrutowane na najwyższe szczeble.

Kobiety jako szefowe spółek giełdowych

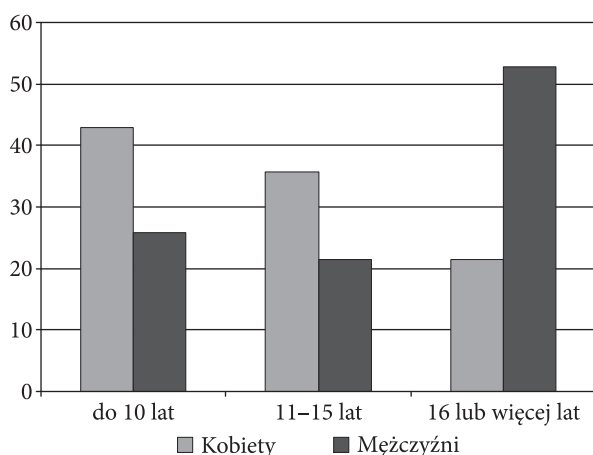
Wśród 109 zbadanych spółek giełdowych w 14 szefem była kobieta (w badaniu z 2009 r. liczba szefowych była podobna – 13). Udział kobiet wśród dyrektorów bądź prezesów spółek giełdowych, które wzięły udział w badaniu 2010 r., wyniósł 12,8% (w 2009 r. 13,7%) i był wyższy niż dane szacunkowe dla ogółu spółek giełdowych⁶.

Im mniejsza firma, tym częściej kobieta nią zarządza: 23,8% w przypadku firm małych i tylko 4,1% (2 kobiety) w przypadku firm dużych. Spośród badanych spółek sektora finansowego 3 na 18 miały kobietę szefa (stanowiły 16,7%), wśród spółek sektora informatycznego i innych usług – 4 na 27 miały kobietę szefa (14,8%), a w przypadku sektora przemysłowego i budownictwa – 7 spółek na 64 miało jako szefa kobietę (10,9%). Kobiety rzadziej są szefami spółek notowanych na rynku głównym niż spółek NewConnect – odpowiednio 11,8% i 18,2%.

Firmy z udziałem kapitału zagranicznego rzadziej niż firmy z kapitałem rodzimym mają kobietę na stanowisku szefa – odpowiednio 8,7% i 14,1%. Inaczej jest w przypadku badania z 2009 r., kiedy to stwierdzono, że firmy z kapitałem zagranicznym miały częściej szefa kobietę niż firmy z kapitałem wyłącznie polskim, ale wówczas były badane wszystkie spółki rynku kapitałowego, wśród których stosunkowo dużo było banków i biur maklerskich oraz funduszy inwestycyjnych.

W tych firmach, w których prowadzone są działania na rzecz wyrównywania szans, udział kobiet na stanowisku szefa jest równie wysoki jak wśród pozostałych. Może dlatego, że wdrożenie takich rozwiązań, jak pomoc w planowaniu kariery zawodowej, specjalne szkolenia czy stosowanie specjalnego uprzywilejowania (tzw. dyskryminacji pozytywnej) należały do rzadkości w badanych spółkach, a tego typu działania w największym stopniu przyczyniają się do promowania kobiet na najwyższe stanowiska kierownicze.

Firmy zarządzane przez kobiety są firmami młodszymi (krócej działają na rynku) niż zarządzane przez mężczyzn (por. rys. 1). Wśród spółek mających kobietę szefa 42,9% stanowiły te ze stażem do 10 lat, a 21,4% - o stażu powyżej 16 lat. Wśród spółek z mężczyzną szefem najczęściej było tych ze stażem 16 lat i więcej – 52,7%. O ile spółki istniejące krócej na rynku (do 10 lub 11-15 lat) w 20% są zarządzane przez kobietę a w 80% przez mężczyznę, to spółki najdłużej działające na rynku – tylko w 5,8% (3 spółki) przez kobietę i w 94,2% przez mężczyznę.



Rys. 1. Płeć szefa a czas istnienia spółki giełdowej (w % wg płci)

Źródło: wyniki badania *Kobiety w spółkach giełdowych* 2010.

Rentowność firmy

Jednym z ważnych celów podjętego w 2010 r. badania było uzyskanie informacji o wynikach finansowych spółek giełdowych i skonfrontowanie ich z udziałem kobiet w zarządach i radach nadzorczych, a tym samym próba odpowiedzi na pytanie, czy w polskich spółkach publicznych obserwuje się pozytywną zależność między wysokim udziałem kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania a rentownością firmy. Z badań prowadzonych w USA, Wielkiej Brytanii czy Szwecji wynika, że taka zależność występuje: więcej kobiet w zarządzie przekłada się na wyższą rentowność.⁷

Do analizy rentowności firmy przyjęto – podobnie jak to uczynił Roy Adler badając na przestrzeni lat 1989–1998 największe firmy amerykańskie⁸ – udział procentowy zysku w trzech wartościach charakteryzujących wyniki finansowe firmy: wartości aktywów ogółem, wartości giełdowej (kapitalizacji) i wartości przychodów netto ze sprzedaży. W omawianym tu badaniu dane takie zebrano dla dwóch momentów czasowych: 2008 i 2009 r., by wychwycić wpływ kryzysu na kondycję finansową badanych spółek giełdowych.

W pierwszej kolejności spójrzmy na wyłaniające się z uzyskanych danych ogólne spostrzeżenia. Pierwsze z nich dotyczy porównania wyników finansowych spółek w obu przyjętych do analizy okresach, co przedstawiono w tab. 6 na przykładzie udziału zysku w wartości aktywów ogółem.

Jak wynika z danych zestawionych w tabeli 6 większość badanych spółek giełdowych – 68,6% (suma pół wyróżnionych kolorem) – odnotowała zysk w obu badanych okresach. Spółki, które miały w obu badanych okresach stratę stanowiły 10,5% (11 firm). Te, które w 2008 r. miały zysk a w 2009 stratę stanowiły

11,4% (12 firm), zaś te, które w 2008 r. odnotowały stratę a w 2009 r. zysk – 9,5% (10 firm). Firmy, które w 2008 r. osiągnęły zysk, również w 2009 r. odnotowały dobre wyniki finansowe (zależność na poziomie istotnym statystycznie). Firmy, które w 2008 r. odnotowały stratę, miały również stratę w 2009 r. lub niewielki zysk, a te, które w 2008 r. miały wysoki zysk również w 2009 r. przeważnie taki osiągały. Można stąd wysnuć wniosek, że firmy będące w dobrej kondycji ekonomicznej w 2008 r. w mniejszym stopniu odczuły skutki kryzysu gospodarczego.

Tabela 6. Badane spółki giełdowe według wyniku finansowego w 2008 i 2009 r. (mierzonego udziałem zysku w wartości aktywów ogółem)

Rok 2008	Rok 2009			Ogółem
	strata	zysk poniżej 10%	zysk 10% i wyższy	
Strata	11 10,5%	10 9,5%	-	21 20,0%
Zysk poniżej 10%	10 9,5%	40 38,1%	8 7,6%	58 55,2%
Zysk 10% i wyższy	2 1,9%	9 8,6%	15 14,3%	26 24,8%
Ogółem	23 21,9%	59 56,2%	23 21,9%	105 N=100

$\chi^2(4) = 37,53493$; $p < 0,05$

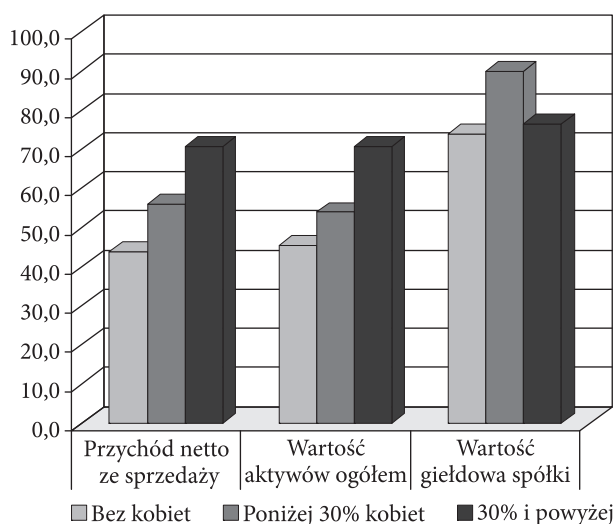
Uwaga: w tabeli są prezentowane dane dotyczące procentowego udziału zysku w wartości aktywów ogółem, bowiem tylko w tym przypadku występuje istotna zależność pomiędzy wynikami osiąganymi w 2008 r. – przed kryzysem – oraz w 2009 r., czyli w czasie kryzysu (w przypadku udziału zysku w wartości przychodów netto i wartości giełdowej spółki nie stwierdzono istotnej zależności). Wszystkie procenty liczone są w stosunku do ogółu spółek, czyli 105.

Źródło: wyniki badania *Kobiety w spółkach giełdowych* 2010.

Drugie spostrzeżenie o charakterze ogólnych wniosków jest takie, że spółki, którym szefowała kobieta częściej niż te, którym szefował mężczyzna odnotowały stratę w obu badanych okresach, ale jednocześnie częściej miały one zysk w 2009 r. przy stracie odnotowanej w 2008 r. Niemniej jednak uzyskane wyniki wskazują, że płeć dyrektora spółki nie wpływała w sposób istotny statystycznie na jej wyniki finansowe.

Trzecie spostrzeżenie odnosi się do zależności pomiędzy udziałem kobiet na najwyższym szczeblu kierowania (zarząd i rada nadzorcza) a wynikami finansowymi w 2009 r. w stosunku do 2008 r. Do zilustrowania tej zależności przyjęto nominalną wartość wzrostu wartości aktywów, przychodów ze sprzedaży netto oraz kapitalizacji – rys. 2 pokazuje procent firm, które odnotowały wzrost. Spółki, które miały co najmniej 30-procentowy udział kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej częściej odnotowały nominalne

wzrosty zarówno w wartości przychodu netto ze sprzedaży, jak i wartości aktywów w 2009 r. w porównaniu z 2008 r., niż firmy nie mające w ogóle kobiet w zarządzie/radzie nadzorczej lub mające ich mniej niż 30%. Dostrzega się zatem, że wyższy udział kobiet w zarządzie lub/i radzie nadzorczej sprzyja lepszym wynikom finansowym firm.



Rys. 2. Udział procentowy badanych spółek giełdowych, które odnotowały w 2009 r. wzrost w stosunku do 2008 r. a udział kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej

Źródło: jak dla rys. 1.

Wracając do wskaźników zastosowanych przez Adlera, dane zawarte w tabeli 7 do nich nawiązują, pokazując wyniki finansowe firm, które mają w zarządzie i radzie nadzorczej co najmniej 30% kobiet (było takich spółek 24) oraz tych z niższym udziałem kobiet na tle ogółu badanych spółek. O ile dla 2008 r. rysuje się dość wyraźna tendencja, że spółki mające w swoich zarządach i radach nadzorczych co najmniej 30-procentowy udział kobiet rzadziej niż spółki z mniejszym odsetkiem kobiet na najwyższym szczeblu zarządzania odnotowały stratę a częściej zysk, to w przypadku 2009 r. tendencja ta nie jest już tak jednoznaczna. Mogła być zakłócona kryzysem gospodarczym, który w niejednakowy sposób wpływał na kondycję finansową przedsiębiorstw. Tak więc interpretacja uzyskanych wyników pozwala jedynie wskazać rysujące się tendencje oraz formułować hipotezy do zweryfikowania w dalszych badaniach opartych na większych i bardziej reprezentatywnych próbach przedsiębiorstw.

Kobiety w kadrze zarządzającej Giełdy Papierów Wartościowych

Od 2006 r. wśród czterech osób tworzących zarząd GPW są dwie kobiety. Jeśli chodzi o Radę Giełdy (odpowiednik rady nadzorczej), to w latach 1991–1993 nie zasiadała w niej żadna kobieta. Pierwsza kobieta weszła do Rady w 1994 roku, w kolejnych latach od jednej do czterech kobiet zasiadało w Radzie Giełdy. W 2010 r. były w niej dwie kobiety (29%).

Na stanowiskach kierowniczych warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych, czyli wśród dyrek-

Tabela 7. Badane spółki giełdowe według wyników finansowych oraz udziału kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej (% firm)

Wynik finansowy	2008			2009		
	ogółem	udział kobiet poniżej 30%	udział kobiet 30% lub więcej	ogółem	udział kobiet poniżej 30%	udział kobiet 30% lub więcej
Wartość aktywów						
- strata	19,8	21,9	12,5	21,9	21,0	25,0
- zysk poniżej 10%	55,7	58,5	45,8	56,2	60,5	41,7
- zysk 10% i wyższy	24,5	19,5	41,7	21,9	18,5	33,3
Razem liczba firm	106	82	24	105	81	24
Kapitalizacja						
- strata	23,4	25,0	17,6	21,4	19,1	28,6
- zysk poniżej 10%	41,6	38,3	52,9	60,7	61,9	57,1
- zysk 10% i wyższy	35,1	36,7	29,4	17,9	19,1	14,3
Razem liczba firm	77	60	17	84	63	21
Przychody netto ze sprzedaży						
- strata	19,2	22,2	8,7	22,3	21,5	25,0
- zysk poniżej 10%	51,0	45,7	69,6	50,5	49,4	54,2
- zysk 10% i więcej	29,8	32,1	21,7	27,2	29,1	20,8
Razem liczba firm	104	81	23	103	79	24

Źródło: wyniki badania *Kobiety w spółkach giełdowych 2010*.

torów i szefów zespołów, kobiety stanowiły w latach 2000–2010 od 39% w 2002 r. do 50% w 2004 r.; w 2010 r. ich udział wyniósł 47% (dla porównania – według danych GUS na koniec 2009 r. wśród ogółu kierowników w Polsce kobiety stanowiły 36%⁹).

Udział kobiet w Radzie Giełdy i kadrze zarządzającej jest dzisiaj (w 2010 r.) wyższy niż 10 lat temu. Inną pozytywną tendencją zmian jest to, że zwiększył się procent kobiet, które zasiadają w Radzie Giełdy w stosunku do ogółu zatrudnionych kobiet (z 1,6% w 2000 roku do 3% w 2009 roku i 2% w 2010 roku), a jednocześnie zmniejszył się ten wskaźnik w przypadku mężczyzn – z blisko 9% do 3%.

Wyniki finansowe GPW mierzone udziałem zysku w przychodach ze sprzedaży były w 2009 r. wyższe niż w 2008 r. – odpowiednio na poziomie 44 i 47%, który należy uznać za wysoki. Udział zysku w wartości aktywów utrzymywał się na poziomie ok. 10%.

Podsumowanie

Udział kobiet wśród ogółu kierowników jest w Polsce jednym z najwyższych w Unii Europejskiej. Przeprowadzone z inicjatywy Giełdy Papierów Wartościowych w 2009 i 2010 r. badania wykazały, że w spółkach rynku kapitałowego i spółkach giełdowych udział kobiet wśród kadry kierowniczej wszystkich szczebli jest wyższy od przeciętnej krajowej. Przeprowadzone badania potwierdzają prawidłowość, że im wyższe stanowisko kierownicze, tym mniejszy udział kobiet – na najwyższych szczeblach zarządzania mężczyźni zdecydowanie dominują, również w tych spółkach, w których stopień feminizacji zasobów kadrowych jest stosunkowo wysoki.

Spółki z udziałem kapitału zagranicznego wyróżniają się wprowadzaniem rozwiązań promujących kobiety na stanowiska kierownicze, ale głównie średniego szczebla, mimo że zatrudniane przez nie kobiety mają na ogół wyższe wykształcenie. Spółki te wydają się wprowadzać na gruncie polskim zachodnie standardy, bowiem w nich częściej występuje przekonanie, że zatrudnianie kobiet i stwarzanie im równych z mężczyznami szans na awans na stanowiska kierownicze, to nie tylko wyraz przestrzegania prawa zakazującego dyskryminacji, ale także korzyści dla firmy – różnorodność pracowników sprzyja osiągnięciu wyższej wydajności.

Pozytywnie na tle badanych spółek wyróżnia się Giełda Papierów Wartościowych, która dokonała widocznej ewolucji w obszarze wyrównywania szans kobiet i promowania ich na stanowiska kierownicze, w tym najwyższego szczebla, i stanowi przykład dobrej praktyki w tym zakresie. W zarządzie GPW jest równa liczba kobiet i mężczyzn. GPW rekomenduje – specjalną uchwałą z 19 maja 2010 r. – wszystkim spółkom publicznym przyjęcie rozwiązań, które

miałyby na celu wyrównywanie udziału kobiet i mężczyzn na najwyższych szczeblach zarządzania, bowiem jest to korzystne dla rozwoju firmy.

Z przeprowadzonych badań – będących prekursorскими w Polsce – rozpoznających sytuację w spółkach publicznych wynika, że wciąż zbyt mało spośród nich jest zorientowanych na świadome korzystanie z różnorodności talentów kobiet i mężczyzn. W szczególności spółki największe oraz ulokowane w branży przemysłowej i budownictwie nie doceniają korzyści płynących z różnorodności i w mniejszym stopniu zabiegają o zatrudnianie kobiet, a tym bardziej promowanie ich na stanowiska kierownicze najwyższego szczebla.

Do rzadkości należą firmy, które wprowadzają programy mające na celu wyrównywanie szans kobiet, takie jak specjalne szkolenia w rodzaju mentoringu i coachingu, planowanie kariery zawodowej, dyskryminacja pozytywna. Nieliczne spółki mogą się pochwalić posiadaniem specjalistki/specjalisty ds. równego traktowania, której/którego zadaniem jest monitorowanie sytuacji i reagowanie na wszelkie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć lub inne cechy demograficzno-społeczne zatrudnionych osób. Liderzy genderowi, czyli firmy, które deklarowały wdrożenie od czterech do siedmiu rozwiązań na rzecz kobiet, to Bank BPH SA, Auxilium – Kancelaria Biegłych Rewidentów SA, ATON-HT – usługi związane z utylizacją odpadów, Mediatel SA – usługi telekomunikacyjne, Elektrobudowa SA – usługi i produkcja urządzeń elektroenergetycznych, KOGENERACJA SA – zespół elektrociepłowni wrocławskich, ARCUS SA – spółka z branży informatycznej.

W polskich spółkach publicznych brakuje podejścia charakteryzującego się świadomym zwiększaniem liczby kobiet w zarządach i radach nadzorczych – wzorem np. amerykańskich największych firm „Fortune 500” czy doświadczeń norweskich, gdzie przyjęto kwoty w biznesie. Tymczasem podjęta po raz pierwszy w Polsce analiza rentowności firmy w zależności od udziału kobiet na najwyższym szczeblu kierowania pozwala na hipotetyczny wniosek, że tam, gdzie udział ten wynosi co najmniej 30% rentowność firmy jest lepsza i jednocześnie te firmy nieco lepiej radzą sobie w kryzysie. Uzyskane dane należy traktować jako zwiastun rysujących się tendencji i jako wskazanie do dalszych badań.

¹ Wyniki badania z 2009 r. zostały szeroko omówione w: L. Adamska, B. Jarosz, E. Lisowska, *Kobiety w spółkach rynku kapitałowego*, w: *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*. Raport Polskiego Kongresu Kobiet, Warszawa 2009, s. 87-111.

² Uchwała Nr 17/1249/2010 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 19 maja 2010 roku w sprawie uchwalenia zmian „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW”.

- ³ Stosowanie polityki równych szans przynosi korzyści ekonomiczne, na co wskazują wyniki badania Komisji Europejskiej z 2005 r. przeprowadzonego wśród blisko 800 firm z 25 krajów UE (por.: *The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace*, European Commission 2005, s. 20–22). Badacze z Cranfield University co roku analizują 100 największych firm notowanych na Londyńskiej Giełdzie i publikują kobiecy indeks FTSE, który pokazuje, że firmy mające co najmniej jedną kobietę na stanowisku dyrektora osiągają lepszą rentowność niż firmy, które nie mają kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych (za: *Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, Gender Index, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007, s. 32). Amerykańskie badania największych firm „Fortune 500” prowadzone w latach 1980-1998 dowodzą istnienia silnej korelacji między wysokim odsetkiem kobiet na stanowiskach kierowniczych a wysoką rentownością firmy. Por.: R.D. Adler, *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*, 2001, www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf).
- ⁴ Na podstawie: *Catalyst Census of Women Board Directors*, www.catalyst.org. Patrz także: E. Lisowska, *Kobiecy styl zarządzania*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009, s. 17–19. Wśród krajów Unii Europejskiej kraje skandynawskie charakteryzują się najwyższym udziałem kobiet w zarządach firm, w tym Norwegia, gdzie udział ten jest na poziomie 44%, co jest efektem wprowadzenia w 2003 r. systemu kwotowego.
- ⁵ E. Lisowska, *Kobiecy styl zarządzania*, OnePress, Helion, Gliwice 2009, s. 166-167.
- ⁶ Dane dla 2009 r. to 3% w przypadku spółek giełdowych notowanych na rynku głównym i 9% w przypadku spółek NewConnect - na podstawie analiz prowadzonych przez „Puls Biznesu” w spółkach notowanych na giełdzie. Por.: *Piękniejsza strona rynku NewConnect*, „Puls Biznesu”, 13.01.2009.
- ⁷ O wynikach tych badań patrz: *Korzyści ekonomiczne polityki równych szans*, w: *Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007, s. 31-34 oraz 36-46.

⁸ R.D. Adler, *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*, 2001, www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf

⁹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2009, GUS, Warszawa 2009, s. 150.

Literatura

- Adamska L., B. Jarosz, E. Lisowska, *Kobiety w spółkach rynku kapitałowego*, w: *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*. Raport Polskiego Kongresu Kobiet, Warszawa 2009
- Adler R. D., *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*, 2001, www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf.
- Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2009*, GUS, Warszawa 2010.
- Catalyst Census of Women Board Directors of the Fortune 500*, Catalyst 2007, www.catalyst.org.
- Lisowska E., *Kobiecy styl zarządzania*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009.
- Piękniejsza strona rynku NewConnect*, „Puls Biznesu”, 13.01.2009.
- Przewodnik dobrych praktyk. Firma równych szans*, Gender Index, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.
- The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace*, European Commission 2005.