



30% Club
GROWTH THROUGH DIVERSITY

„Inwestorzy instytucjonalni dla różnorodności we władzach spółek”

Raport 30% Club Poland
Investor Group
czerwiec 2022







1. Podsumowanie	4
2. Różnorodność władz spółek giełdowych w Polsce	4
3. 30% Club Poland	6
3.1 Globalna kampania 30% Club	6
3.2 30% Club Poland	6
3.3 Cele 30% Club Poland	7
4. 30% Club Poland Investor Group	8
4.1 Grupa Inwestorska	8
4.2 Cele i sposoby działania Grupy Inwestorskiej w Polsce	10
5. Główne działania Grupy w pierwszym roku działalności	11
5.1 Polityki głosowania na WZ	11
5.2 Zaangażowanie	12
5.3 Badanie ankietowe	13
5.4 Podnoszenie świadomości	14
5.5 Promowanie dobrych postaw	15
6. Dołącz do nas	15

1. Podsumowanie

Z przyjemnością przedstawiamy Państwu raport z pierwszego roku działalności 30% Club Poland Investor Group czyli Polskiej Grupy Inwestorskiej. Grupa Inwestorska powołana została do życia przez 3 podmioty: **Aegon PTE, NN Investment Partners TFI oraz Noble Funds TFI.**

Inwestorzy instytucjonalni są ważną częścią globalnej kampanii 30% Club – koordynują podejście społeczności inwestycyjnej do różnorodności i inkluzywności oraz wyjaśniają spółkom portfelowym potrzebę i korzyści płynące z bardziej zróżnicowanych zarządów, rad nadzorczych i zespołów.

Jako zarządzający aktywami jesteśmy odpowiedzialni za inwestycje, których dokonujemy w imieniu naszych klientów. Część tej odpowiedzialności obejmuje ocenę zarządów i kadry kierowniczej spółek, w których dokonano inwestycji. Jesteśmy przekonani, że zarządy, które rzeczywiście akceptują różnorodność przejawiającą się w odpowiedniej reprezentacji płci, umiejętności i doświadczenia, mają większe szanse na osiągnięcie lepszych wyników dla inwestorów. Przekonanie to poparte jest licznymi badaniami przeprowadzonymi przez firmy i instytucje na całym świecie. W ramach swoich prac 30% Club Poland Investor Group demonstruje zaangażowanie swoich członków w działania Kampanii i osiągnięcie długoterminowych celów.

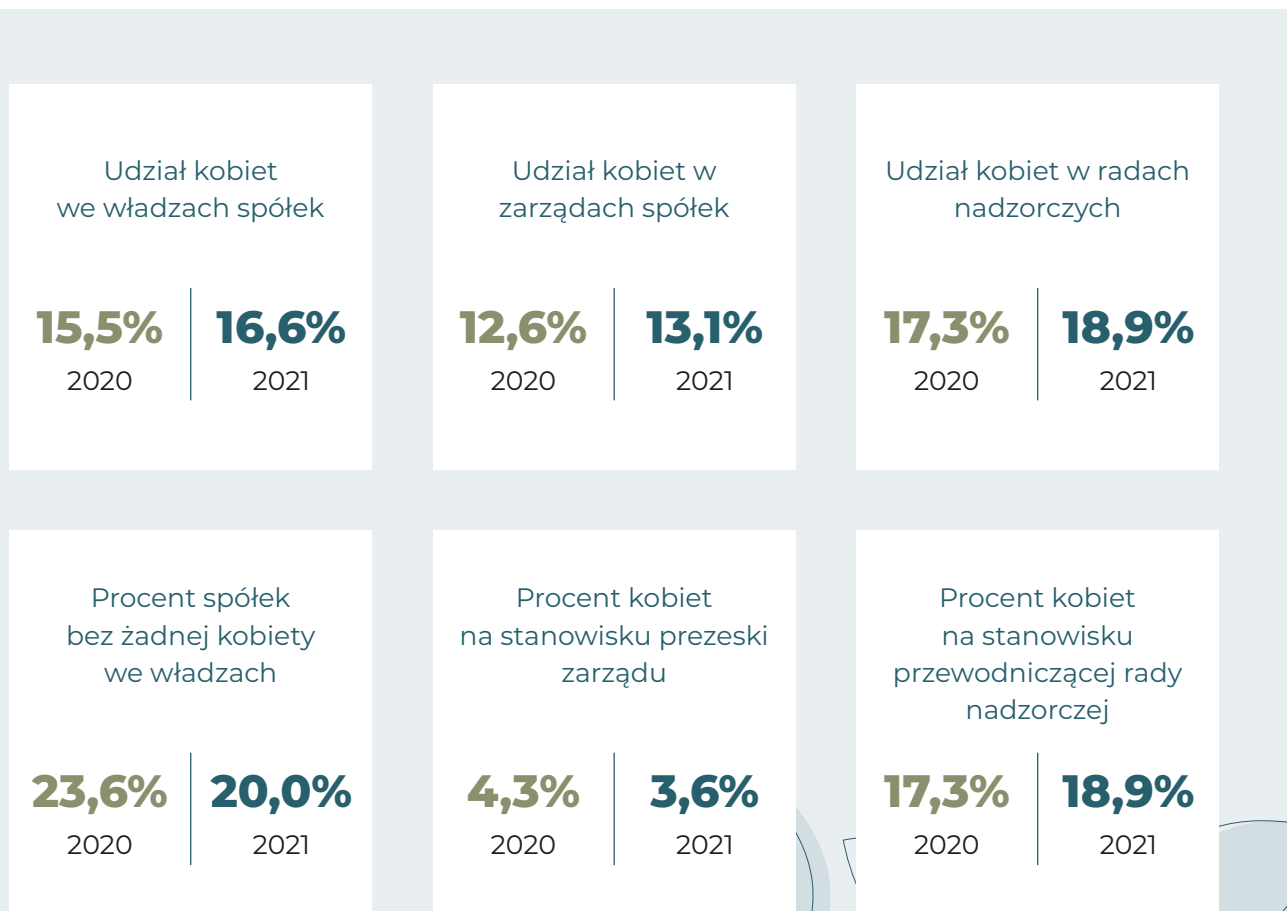
2. Różnorodność władz spółek giełdowych w Polsce

Według danych na koniec 2021 roku, zebranych przez 30% Club Poland, udział kobiet we władzach – definiowanych jako zarządy i rady nadzorcze – 140 największych notowanych spółek na warszawskiej giełdzie pozostał na niskim poziomie i wyniósł 16,6%, rosnąc o 1,1 pkt proc. względem roku poprzedniego. W analizowanych spółkach kobiety częściej można było spotkać w radach nadzorczych (18,9%) niż w zarządach (13,1%). Wciąż rzadko zajmowały one pozycję prezesek zarządu – było tak tylko w 3,6% przypadków (pięć spółek). Częściej, bo w 15,7% spółek (czyli 22), kobiety stały na czele rady nadzorczej. Na koniec 2021 roku wśród 140 największych notowanych spółek aż w 28 (jednej piątej) z nich nie było ani jednej kobiety w zarządzie, czy radzie nadzorczej. Widoczna była jednak znacząca poprawa w odniesieniu do roku poprzedniego – na koniec 2020 roku prawie ¼ ze spółek nie miała żadnej kobiety w swoich władzach.

Zebrane dane pokazują, że większe spółki są bardziej zaawansowane na drodze do różnorodności. Na koniec 2021 roku, podobnie jak rok wcześniej, nie było

spółek bez kobiety we władzach. Gdy przyjrzymy się bliżej spółkom z mWIG40 oraz sWIG80 widzimy, że pod względem różnorodności wypadają one słabiej niż największe spółki z indeksu WIG20. Z kolei w zastosowanym podziale sektorowym najlepiej prezentowały się spółki z sektora finansowego i rolno-spożywczego, a najslabiej spółki detaliczne i medyczne.

Nieznaczna poprawa różnorodności we władzach 140 największych spółek na GPW w 2021 roku:



3. 30% Club Poland

3.1 Globalna kampania 30% Club

30% Club to globalna kampania, której myślą przewodnią jest obserwacja, 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. Próg 30% dla udziału kobiet ma swoje źródło w teorii masy krytycznej, gdzie został określony jako minimalny odsetek populacji, przy którym głosy mniejszości zaczynają mieć wpływ na decyzje podejmowane przez większość.

Kampania 30% Club została zapoczątkowana w Wielkiej Brytanii w 2010 roku przez brytyjską finansistkę Helenę Morrissey. Celem było osiągnięcia 30% udziału kobiet we władzach spółek z indeksu FTSE100. Został on osiągnięty we wrześniu 2018 roku, a obecnie udział kobiet w spółkach FTSE100 wynosi 39,9% i 38,8% w spółkach FTSE350 (kwiecień 2022). Do inicjatywy 30% Club na świecie przystąpili szefowie jednych z największych firm na świecie, tacy jak np. Warren Buffet – CEO & Chair Berkshire Hathaway, Larry Fink – CEO & Chair Blackrock czy Emma Walmsley – CEO, GSK. Aktualna kampania jest obecna w 19. miejscach na świecie – oprócz Zjednoczonego Królestwa obejmuje m.in. Stany Zjednoczone, Japonię, Turcję, Meksyk, Brazylię, Chile, Kanadę, Włochy czy Irlandię.

3.2 30% Club Poland

30% Club Poland to kampania społeczna zrzeszająca prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych, którzy podejmują działania zwiększające różnorodność płci na najwyższych stanowiskach kierowniczych w ich organizacjach.

30% Club Poland, który swoją działalność rozpoczął 9 czerwca 2021 roku, ma w Polsce już 23 członków i członkiń. Są to przedstawiciele najwyższych władz korporacyjnych (kolejność alfabetyczna): Atende, Bank BPH, BASF Polska, Benefit Systems, Blue Media, Credit Suisse Poland, Emitel, Franklin Templeton Investments Poland, IBM Poland and Baltics, Inelo Group, IQIIVA Poland, JLL Polska, Mastercard Europe Oddział w Polsce, Microsoft Poland, MMC Group Services (Marsh Group), Orange Polska, Prevoir-Vie Oddział w Polsce, Protektor, Ryvu Therapeutics, Société Générale Oddział w Polsce, Standard Chartered Global Business Services Polska, Summa Linguae, Wirtualna Polska. Do inicjatywy mogą przystąpić prezesi zarządów i przewodniczący rad nadzorczych spółek publicznych lub firm posiadających więcej niż 100 pracowników.

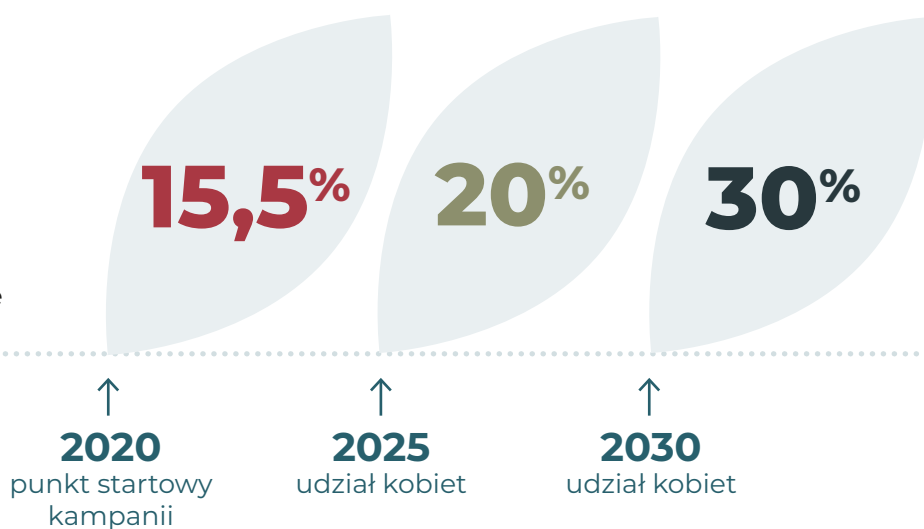
30% Club Poland nie ma formy prawnej i nie pobiera składek. Przy prowadzeniu swojej działalności korzysta ze wsparcia 15 partnerów, do których należą: ACCA Polska, Bloomberg, kancelaria CMS, EFPA Polska, Executive Network, Impact CEE, Kampania 17 Celów, Kampania Dobre Cele, Korn Ferry, M+G Sp. z o.o. Sp.k., Polski Instytut Ekonomiczny, PwC, Signium, The Way, UN Global Compact Network Poland. Kampania 30% Club Poland ma również szerokie grono ambasadorów i ambasaderek oraz wolontariuszy i wolontariuszek.

3.3 Cele 30% Club Poland

Celem Kampanii jest podejmowanie działań, które mają prowadzić do zwiększenia udziału kobiet we władzach 140 największych spółek giełdowych do przynajmniej 30% do 2030 roku. Przez władze rozumiemy zarząd i rady nadzorcze łącznie. 140 największych spółek przynależy indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80. Średnioterminowy cel Kampanii to 20% udziału kobiet we władzach spółek do końca 2025 roku i brak spółek bez kobiety w zarządzie lub radzie nadzorczej do końca 2025 roku.

Udział kobiet we władzach

mierzone dla 140 największych spółek giełdowych w Polsce



4. 30% Club Poland Investor Group

4.1 Grupa Inwestorska

Pierwszą Grupę Inwestorską 30% Club stworzyli inwestorzy instytucjonalni ze Zjednoczonego Królestwa. Za nią powstawały kolejne, które utworzyły globalną grupę, aby zjednoczyć swoje wysiłki na rzecz zapewnienia większej różnorodności i integracji w firmach, w które inwestują na całym świecie. Częścią tej globalnej inicjatywy jest też Polska Grupa Inwestorska, która została powołana wraz ze startem kampanii w Polsce w czerwcu 2021 roku. Zrzeszeni inwestorzy instytucjonalni podpisali Deklarację 30% Club Poland Investor Group (ang. Statement of Intent),

W jej skład wchodzi od samego początku trzy podmioty specjalizujące się w zarządzaniu aktywami dla klientów indywidualnych i instytucjonalnych: Aegon PTE, NN Investment Partners TFI oraz Noble Funds TFI. Spektrum inwestycyjne tych firm obejmuje nie tylko 140 największych polskich spółek, ale i podmioty mniejsze, także działające na rynku niepublicznym. Daje to w przyszłości szansę na rozszerzenie inicjatywy i ustalenie kolejnych celów także w odniesieniu do szerszego grona spółek. Co ważne, sygnatariusze 30% Club Poland Investor Group to firmy, które charakteryzują się różnorodnością również w swoich władzach (w zarządach wszystkich z nich zasiadają kobiety).

.....

Aegon PTE

Aegon PTE S.A. zarządza istniejącym od ponad 20 lat funduszem emerytalnym Aegon OFE, któremu swoje oszczędności emerytalne powierzyło ponad 1,8 mln klientów. Łączne aktywa Aegon PTE wynoszą niemal 16,5 mld złotych (stan na koniec 2021 roku). Towarzystwo zarządza czwartym co do wielkości OFE na rynku.

Grupa Aegon należy do jednej z czołowych na świecie firm oferujących ubezpieczenia na życie, programy emerytalne i usługi z zakresu zarządzania aktywami. Grupa działa w ponad 20 krajach w Europie, Azji i obu Amerykach. Ponad 31,5 tysiąca pracowników Aegon na całym świecie pracuje nad tym, by pomóc 30 milionom klientów firmy wziąć odpowiedzialność za swoją przyszłość finansową.



NN Investment Partners TFI

NN Investment Partners jest zarządzającym aktywami z siedzibą w Hadze w Holandii i zarządza około 293 mld EUR* (345 mld USD*) w aktywach dla instytucji i inwestorów indywidualnych na całym świecie. NN Investment Partners zatrudnia około 1 000 pracowników i posiada biura w 15 krajach, obsługując klientów w Europie, Ameryce Północnej, Ameryce Łacińskiej, Azji i na Bliskim Wschodzie.

NN Investment Partners jest częścią Goldman Sachs Asset Management.

W Polsce jesteśmy obecni od 1997 roku. Wcześniej działaliśmy pod nazwą ING Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. 21 lipca 2015 roku zmieniliśmy nazwę na NN Investment Partners Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. Tworzymy fundusze oraz portfele inwestycyjne i zarządzamy nimi. Jesteśmy firmą nadzorowaną przez Komisję Nadzoru Finansowego.

** Dane na dzień 31 marca 2021 roku*



Noble Funds TFI

Noble Funds TFI jest lokalną firmą zajmującą się zarządzaniem aktywami już 16 lat. Firma zarządza funduszami otwartymi i zamkniętymi, w ramach strategii obejmujących inwestowanie w akcje, obligacje skarbowe oraz obligacje korporacyjne. Aktywa pod zarządzaniem Noble Funds TFI przekraczają 4 mld złotych, z czego największą część stanowią strategie typu private debt. Polegają one na lokowaniu środków w obligacje firm, z którymi wchodzimy w bilateralną, kształtowaną indywidualnie relację inwestor – emitent.

Działalność Noble Funds TFI jest nadzorowana przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Wśród największych spółek notowanych na krajowej giełdzie, odsetek kobiet w zarządach i radach nadzorczych wciąż pozostaje niski. Dołączyliśmy do inicjatywy 30% Club Poland, gdyż chcemy być jednym z inicjatorów promowania głosu kobiet w biznesie. Tym bardziej, że aktywne przyczynianie się do zmian na lepsze w kwestiach środowiskowych, społecznych czy ładu korporacyjnego, leży w DNA naszej firmy. Jesteśmy przekonani, że zwiększenie różnorodności we władzach firm pozytywnie przyczyni się do ich rozwoju



Małgorzata Barska,
Prezes Zarządu NN IP TFI



4.2 Cele i sposoby działania Grupy Inwestorskiej w Polsce

Inwestorzy instytucjonalni tworzący Polską Grupę Inwestorską podejmują działania na rzecz zróżnicowania składów zarządów i rad nadzorczych swoich spółek portfelowych. Poniżej prezentujemy przykłady i zakres tych działań, jak również ich planowane rozszerzenie.

4.2.1 Zbieranie i udostępnianie najlepszych praktyk dotyczących zaangażowania

Grupa Inwestorska ma na celu działania na rzecz zwiększenia różnorodności zarządów i rad nadzorczych spółek notowanych na polskiej giełdzie m.in. poprzez konstruktywny dialog ze spółkami, w których dokonano inwestycji.

Każdy z podmiotów wchodzących w skład Grupy Inwestorskiej podjął dialog ze spółkami, co pozwoli im dzielić się doświadczeniem oraz wprowadzić do swoich procesów najlepsze praktyki współpracy ze spółkami. Poprzez te działania każda firma członkowska dąży do dzielenia się wiedzą oraz doświadczeniem w zakresie zaangażowania związanego z różnorodnością, przez co przyczynia się do osiągnięcia wzrostu wartości firm, w które inwestuje.


4.2.2 Wykonywanie prawa głosu na walnych zgromadzeniach

Jednym ze sposobów wpływu na kształt władz spółek jest wykonywanie prawa głosu przez inwestorów instytucjonalnych na walnych zgromadzeniach. Działania te w spółkach giełdowych mogą obejmować:

- Głosowanie nad kandydatami do rady nadzorczej – jeśli ich polityka na to pozwala, inwestorzy instytucjonalni będą brać pod uwagę różnorodność kandydatów i kandydatek do rady nadzorczej, zgłaszając takie osoby do rady nadzorczej lub/i głosując na kandydatów i kandydatki do rady nadzorczej. W szczególności uwaga będzie kierowana na osoby, które w poprzednich kadencjach pełniły funkcję przewodniczącego lub przewodniczącej komitetu nominacji i nie zapewniły różnorodnego składu zarządu. Inwestorzy instytucjonalni mogą nie poprzeć takiej kandydatury.
- Głosowanie nad raportami rocznymi – spółki powinny uwzględnić w sprawozdaniu rocznym informacje na temat swojej polityki różnorodności i jej wdrażania (lub odnieść się do ujawnienia w innym miejscu). Inwestorzy mogą rozważyć niepopieranie uchwał w sprawie zatwierdzenia sprawozdania zarządu z działalności wraz z oświadczeniem o spełnianiu zasad ładu korporacyjnego, jeżeli informacje dotyczące polityk różnorodności uznane zostaną za niezadowalające (np. brak takiej polityki lub działań w celu jej realizacji).

4.2.3 Raportowanie działań Grupy Inwestorskiej

Kiedy pozwala nam na to nasz mandat lub obowiązujące przepisy ustawowe i wykonawcze, planujemy dzielić się przykładami działalności związanej z zaangażowaniem, jak również wszelkimi podjętymi działaniami związanymi z głosowaniem na walnych zgromadzeniach.



Wsparcie i zaangażowanie w inicjatywę 30% Club jest zbieżne z wartościami naszej firmy. Zależy nam na promowaniu i wspieraniu w naszej organizacji różnorodności, która wzmacnia biznes. Wpływa na innowacyjność i wyniki firm, bo obecność osób o różnej płci, doświadczeniu i wiedzy sprzyja konstruktywnym dyskusjom i podejmowaniu lepszych, bardziej wyważonych decyzji. Jako inwestorzy instytucjonalni mamy także do odegrania istotną rolę w rozwiązywaniu problemu nierówności płci w biznesie i w społeczeństwie. Możemy przyczynić się do jego zmniejszenia i promowania różnorodności na wielu poziomach, wskazując na dobre praktyki i rozmawiając na ten temat z firmami, w które inwestujemy.



.....

Ludmiła Falak-Cyniak,
Prezeska Zarządu Aegon PTE

”

5. Główne działania Grupy w pierwszym roku działalności

5.1 Polityki głosowania na WZ

Jako podmioty tworzące Grupę Inwestorską jesteśmy aktywnymi i zaangażowanymi akcjonariuszami, którzy biorą aktywny udział w walnych zgromadzeniach (WZ) spółek znajdujących się w naszych portfelach. Uważamy, że to nie tylko nasze prawo, ale i obowiązek wobec klientów oraz najlepszy sposób, aby wyrazić naszą opinię o tym, czy przedsiębiorstwa rozwijają się we właściwym kierunku. Taka postawa zachęca emitentów do wprowadzania zmian na lepsze.

W 2021 roku NN Investment Partners TFI podjął decyzję o wprowadzeniu zapisów w polityce głosowania na walnych zgromadzeniach dotyczących różnorodności zarządów oraz rad nadzorczych spółek, w które inwestuje. Zgodnie z tym zapisem fundusze głosują przeciwko ponownemu powołaniu osób płci męskiej obecnie wchodzących w skład organów Spółki, jeśli odsetek kobiet w tych organach jest mniejszy niż 20% na rynkach rozwiniętych i niż 10% na rynkach wschodzących.

5.2 Zaangażowanie

Na początku 2022 roku NN investment Partners TFI rozpoczęło proces aktywnego dialogu ze spółkami z WIG20 oraz mWIG40, w których organach udział kobiet nie przekracza 10%. Celem tego procesu jest poinformowanie spółek o oczekiwaniach dotyczących składu ich zarządów i rad nadzorczych. Ma on także promować bardziej efektywne podejmowanie decyzji przez władze, a w efekcie prowadzić do zwiększenia zysków akcjonariuszy. Proces zaangażowania planowany na 2022 rok obejmie w sumie 25 spółek i będzie kontynuowany w latach kolejnych poprzez rozszerzanie swojego zakresu o kolejne spółki, jak również o dodatkowe spotkania ze spółkami, które w tym procesie już uczestniczą w celu sprawdzenia osiągniętych postępów.

Podczas spotkań NN investment Partners TFI informowało zarządy o wprowadzonych oraz planowanych zmianach w polityce głosowania, a także nawiązywało do opublikowanej w 2021 roku przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie nowej wersji zasad ładu korporacyjnego w formie Dobrych Praktyk Spółek Notowanych 2021. Dwie zasady (2.1 i 2.2) zawierają zapisy mówiące, iż różnorodność organów (zarządów i rad nadzorczych osobno) jest osiągnięta wtedy, jeśli odsetek niedoreprezentowanej płci w danym organie spółki wynosi 30%. Spotkania te służą ocenie stopnia zaawansowania prac nad zwiększaniem różnorodności kadry kierowniczej oraz planowaniu kolejnych kroków.

Noble Funds TFI zaplanowało systematyczne poruszanie tematu różnorodności podczas spotkań oraz w ramach wymiany korespondencji mailowej z emitentami, których walory znajdują się w portfelach funduszy. Nasza aktywność zmierza m.in. do ustalenia powodów, dla których poszczególni emitenci nie kierują się zasadą różnorodności dokonując wyboru organów spółki. W przypadku spółek, które nie mają sformalizowanych polityk w zakresie różnorodności, chcemy także znać przyczynę takiego stanu. Przedstawione działania podejmowane będą nie tylko w odniesieniu do spółek wchodzących w skład indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80, ale i pozostałych podmiotów, w tym emitentów obligacji korporacyjnych, w które inwestujemy.

Aegon Powszechne Towarzystwo Emerytalne podejmuje szereg działań, które mają na celu wspieranie idei większego udziału kobiet we władzach spółek giełdowych. W szczególności podczas corocznego przeglądu składu rad nadzorczych spółek z naszego portfela zwracamy uwagę na zróżnicowanie tych gremiów pod względem płci. Efektem tego jest zgłaszanie na walnych zgromadzeniach własnych kandydatek do rad nadzorczych lub popieranie kandydatek wysuniętych przez innych inwestorów. Ponadto aktywnie uczestniczymy w pracach konsultacyjnych, które zmierzają do zwiększenia liczby niezależnych członków rad nadzorczych, co powinno doprowadzić do zwiększenia możliwości inwestorów instytucjonalnych w zakresie wpływu na obsadę rad nadzorczych i w konsekwencji doprowadzić do ich większego zróżnicowania.



Na rynku kapitałowym jest powiedzenie „gdy wszyscy myślą tak samo, nikt nie myśli zbyt wiele”. Dlatego tak ważne w procesach inwestycyjnych (czy szerzej – zarządzaniu firmą) jest zachowanie różnorodności poglądów. Naszym zdaniem najlepiej to osiągnąć budując zespoły, które nie są homogeniczne pod kątem wykształcenia, przeszłych doświadczeń, ale i płci. Jesteśmy przekonani, że dążąc do realizacji celów kampanii 30% Club Poland, wpływamy pośrednio na poprawę procesów decyzyjnych w polskich firmach.



.....

Paweł Homiński,
Prezes Zarządu Noble Funds TFI

”

5.3 Badanie ankietowe

W 2021 roku na potrzeby 30% Club Poland Investor Group przeprowadzone zostało badanie ankietowe „Różnorodność w radach nadzorczych 2021” wśród przedstawicieli i przedstawicielek inwestorów instytucjonalnych w Polsce. Według badania tylko niecałe 15% ankietowanych przedstawicieli inwestorów instytucjonalnych uważa, że władze polskich spółek giełdowych są zróżnicowane pod względem kompetencji i płci.

Badanie pokazało, że 50% ankietowanych bierze pod uwagę szeroko rozumianą różnorodność (płeć, wykształcenie, wiek etc.) w swoich decyzjach inwestycyjnych. 1/3 respondentów uwzględnia wskaźnik różnorodności władz spółek pod względem płci przy włączaniu kryteriów ESG (środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego) do podejmowania decyzji.

Jednak inwestorzy instytucjonalni rzadko nominują kobiety na niezależnych członków rad nadzorczych – regularnie robi to jedynie co dziesiąty z nich. Najczęściej wymieniane przyczyny niskiego poziomu nominacji kobiet w organizacjach to:

- mniejsza aktywność kobiet niż mężczyzn w promowaniu swoich kandydatur i niezabieganie o to w sposób wystarczający (ten wariant wybrało 25% badanych),
- oraz to, że 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).

Choć 39,6% respondentów deklaruje, że nie bierze i nie zamierza w przyszłości brać pod uwagę kwestii płci przy nominacji kandydatów i kandydatek do rad nadzorczych, to pozostała część respondentów wyraziła odmienne stanowisko. 16,7% badanych na etapie nominacji kandydata lub kandydatki na członka lub członkinię rady nadzorczej bierze pod uwagę proporcje płci w radzie nadzorczej. 43,8% jeszcze tego nie robi, ale deklaruje, że zachodzące zmiany w otoczeniu rynkowym mogą skłonić ich do zmiany i uwzględnienia tego aspektu w przyszłości.

5.4 Podnoszenie świadomości

Poprzez działania wymienione poniżej przedstawiciele Grupy Inwestorskiej promowali znaczenie różnorodności płci we władzach spółek.

Działania prowadzone w pierwszym roku działalności Grupy:

- 16.06.2021** **Konferencja Forum Rad Nadzorczych** pt. DPSN 2021. Zarządzaj. Nadzoruj. Komunikuj. Jak zbudować nowoczesny i zrównoważony ład korporacyjny.
- 22.11.2021** **Webinarium Audit Talks** pt. Różnorodność jako kryterium ESG – istotna nie tylko dla audytorów.
- 15.12.2021** **Webinarium** pt. ESG krótkoterminowa moda czy długotrwały trend.
- 24.01.2022** **Prezentacja raportu „Różnorodność w radach nadzorczych 2021”** oraz debata „Jak zwiększyć udział kobiet we władzach spółek?”
- 8.03.2022** **Panel w ramach „Ring the bell”** na GPW pt. Nowoczesne przywództwo na rzecz gender equality – wyzwania
- 11.05.2022** **Panel dyskusyjny podczas Impact CEE Różnorodność – czy to się opłaca?**
- 16.05.2022** **Kongres MBA** pt. Diverse Hire – did hiring for diversity go too far?

Wypowiedzi w prasie:

- <https://pap-mediaroom.pl/biznes-i-finanse/czas-na-kobiety-w-gospodarce-role-problemy-perspektywy-okiem-czolowych-postaci>
- <https://kii.org.pl/wp-content/uploads/2021/11/raport-kii.pdf>



5.5 Promowanie dobrych postaw

Konkurs „Liderzy ESG” został powołany do życia przez NN Investment Partners TFI, Giełdę Papierów Wartościowych oraz PwC, gdzie tytuł „Lidera ESG” przyznawany jest firmom i instytucjom, które mają i realizują wyróżniającą się strategię ESG, oferują innowacyjne produkty i usługi pozytywnie oddziałujące na środowisko, prowadzą skuteczne kampanie informacyjne i promocyjne w obszarze zrównoważonego rozwoju. W ramach promowania idei różnorodności zarządów oraz rad nadzorczych uczestnicy kategorii „Strategia” pytani są:

- czy posiadają politykę różnorodności;
- kiedy zgodnie z tą polityką nastąpi osiągnięcie udziału mniejszości w organach spółki na poziomie nie niższym niż 30% zgodnie z DPSN 2021;
- kiedy spółka zamierza zrealizować cel dotyczący równości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn;
- jak kształtuje się obecny wskaźnik w zakresie równości wynagrodzenia kobiet.

6. Dołącz do nas

Serdecznie zapraszamy do dołączenia do 30% Club Poland i 30% Club Poland Investor Group. Działajmy razem na rzecz różnorodności i zrównoważonego rozwoju.

Zainteresowanych prosimy o kontakt pod: poland@30percentclub.org

Zrównoważony rozwój to nasza wspólna przyszłość – musimy o nią zadbać razem - firmy, świat finansów i my jak osoby. Nieodłącznym elementem zrównoważonego świata jest równość płci. Choć kobiety stanowią połowę naszego społeczeństwa, są mniejszością we władzach największych spółek w Polsce. Na braku różnorodności tracimy wszyscy. Czas wzmocnić działania!



.....

Milena Olszewska-Miszuris,
Co-Chair 30% Club Poland

”

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

poland@30percentclub.org

Dołącz
do nas!



30% Club

GROWTH THROUGH DIVERSITY