



GRUDZIEŃ 2023

Milena Olszewska-Miszuris
Dr Anna Golec
Katarzyna Domańska



Global Compact
Network Poland



30percentclub.org



Milena Olszewska-Miszuris

Co-Chair 30% Club Poland

Dane 30% Club Poland o różnorodności władz 140 największych spółek giełdowych od trzech lat pokazują niedoreprezentowanie kobiet w zarządach i radach nadzorczych. Teraz 30% Club Poland pokazuje nowe unikalne na krajowym rynku statystyki dotyczące różnorodności władz spółek z WIG20 ze względu na wiek oraz poziom i typ wykształcenia. Dane pokazują, że władze spółek z WIG20 na koniec 2022 roku były bardzo dobrze wykształcone – zdecydowana większość osób posiadała wyższe wykształcenie magisterskie. Pod kątem kierunków wykształcenia dominowały osoby z kierunków ekonomia i finanse oraz prawo i administracja, a niedoreprezentowane, biorąc pod uwagę strukturę indeksu WIG20, były kierunki inżynierskie. Dane pokazują, ograniczoną różnorodność władz ze względu na wiek.



dr Mirosław Kachniewski

Prezes Zarządu Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych

Badanie wykazało, że udział kobiet we władzach spółek giełdowych nie odzwierciedla struktury kompetencyjnej polskiego społeczeństwa, co jest jednocześnie złą i dobrą wiadomością. Złą, bo wskazuje na rażącą niesprawiedliwość, na systemową dyskryminację przy powierzaniu stanowisk na szczytach władzy korporacyjnej. Ale jest to jednocześnie dobra wiadomość, gdyż dowodzi, że możemy tę niesprawiedliwość stosunkowo łatwo wyeliminować, że kobiety dysponują kompetencjami niezbędnymi do objęcia stanowisk w zarządach i radach nadzorczych. Że narracja o dotychczasowym doborze najwyższych kadr w oparciu o kompetencje była naciągana, ale że da się bardzo szybko zmienić ten stan rzeczy – wystarczy rzeczywiście dokonywać wyboru władz spółek w oparciu o kompetencje i problem dysproporcji kobiet i mężczyzn sam zniknie.



.....

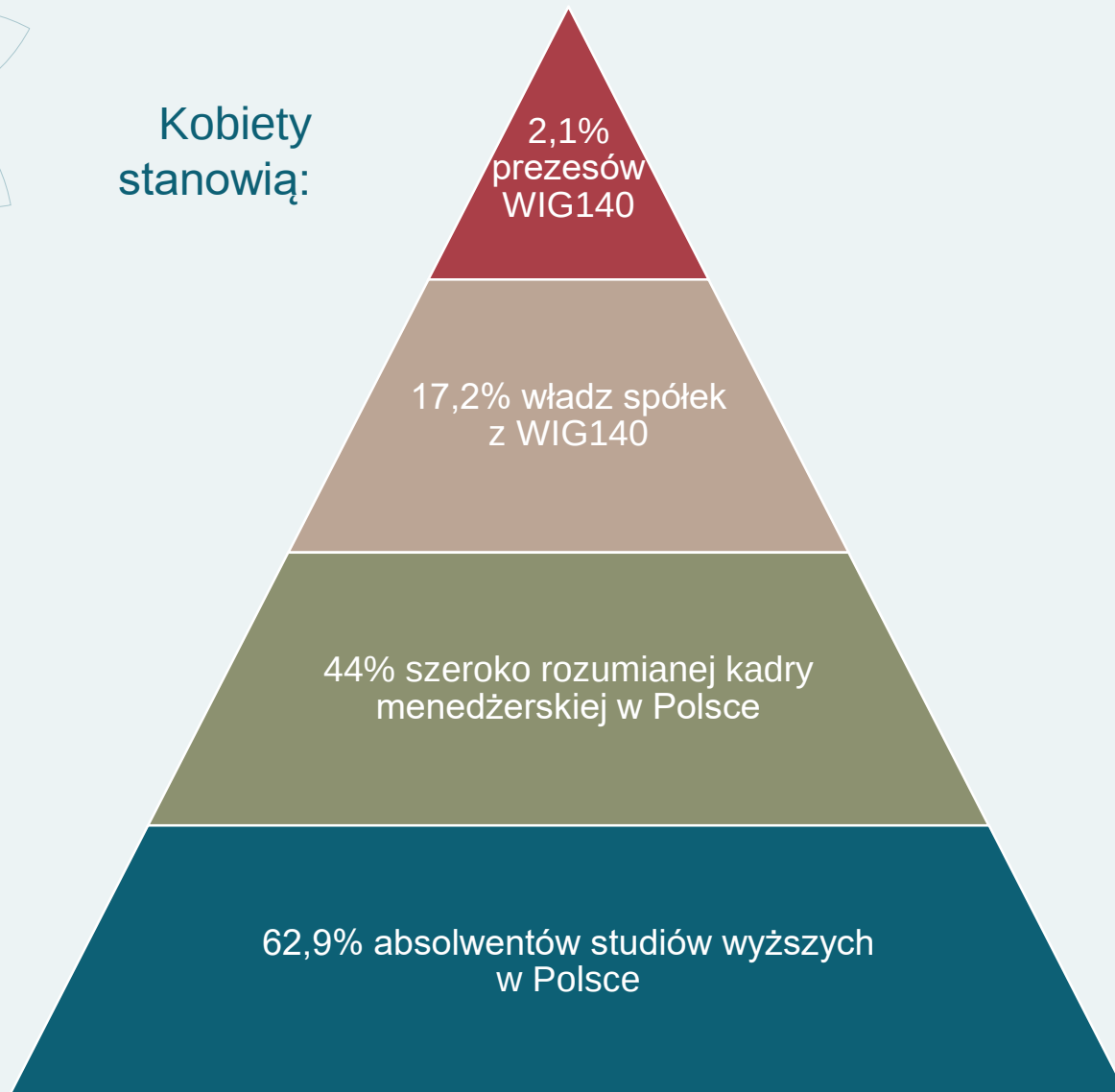
Kobiety mniejszością we władzach WIG140



Kompetentnych kobiet do zasiadania we władzach spółek nie brakuje

Źródła: 30% Club Poland, dane ze spółek z WIG140 na koniec 2022 roku; dane z Eurostat na 3Q2020, dane GUS za 2021 rok

Kobiety
stanowią:





140 największych spółek giełdowych w Polsce

Udział kobiet we władzach

15,5%	16,6%	17,2%
2020	2021	2022

Procent spółek bez żadnej kobiety we władzach

23,6%	20,0%	16,4%
2020	2021	2022

Udział kobiet w zarządach

12,6%	13,1%	12,2%
2020	2021	2022

Procent spółek, w których kobiety pełniły funkcję prezeski zarządu

4,3%	3,6%	2,1%
2020	2021	2022

Mało kobiet we władzach WIG140

Udział kobiet w radach nadzorczych

17,3%	18,9%	20,4%
2020	2021	2022

Procent spółek, w których kobiety pełniły funkcję przewodniczącej rady nadzorczej

15,0%	15,7%	15,7%
2020	2021	2022

Źródło: 30% Club Poland, dane na koniec poszczególnych lat kalendarzowych;
władze = zarząd + rada nadzorcza



.....

WIG20 – spółki będące przedmiotem badania

Spółki z WIG20 będące przedmiotem badania

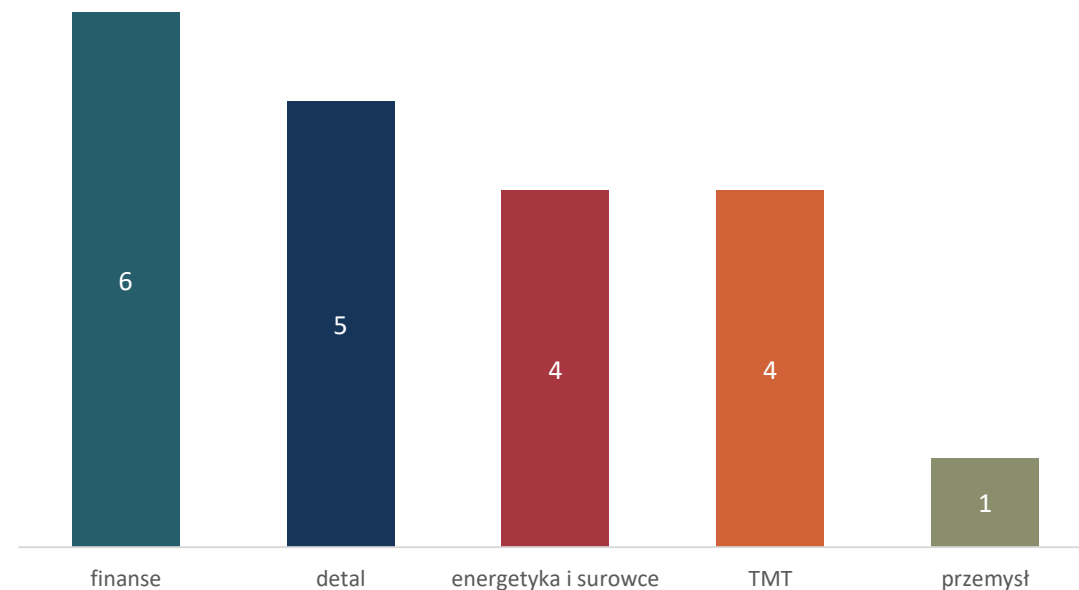
1	Allegro	detal	11	LPP	detal
2	Asseco Poland	TMT	12	mBank	finanse
3	CCC	detal	13	Orange Polska	TMT
4	CD Projekt	TMT	14	Orlen	energetyka i surowce
5	Cyfrowy Polsat	TMT	15	Pekao	finanse
6	Dino Polska	detal	16	Pepco	detal
7	JSW	energetyka i surowce	17	PGE	energetyka i surowce
8	Kęty	przemysł	18	PKO BP	finanse
9	KGHM	energetyka i surowce	19	PZU	finanse
10	Kruk	finanse	20	Santander Bank Polska	finanse

Spółki z WIG20 na koniec na 2022 roku. Własny podział sektorowy. TMT oznacza technologia, media i informatyka.

Nie wszystkie branże reprezentowane w WIG20

- Na potrzeby prowadzonych badań, 30% Club Poland wykorzystuje swój autorski podział branżowy spółek.
- Na koniec 2022 roku nie wszystkie branże, wyodrębnione przez 30% Club Poland, były reprezentowane w WIG20.
- Najczęściej reprezentowana była branża finanse i detal.
- W WIG20 brakowało spółek z branży nieruchomości, rolno-spożywczej i medycyny.

Rozkład branż spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20



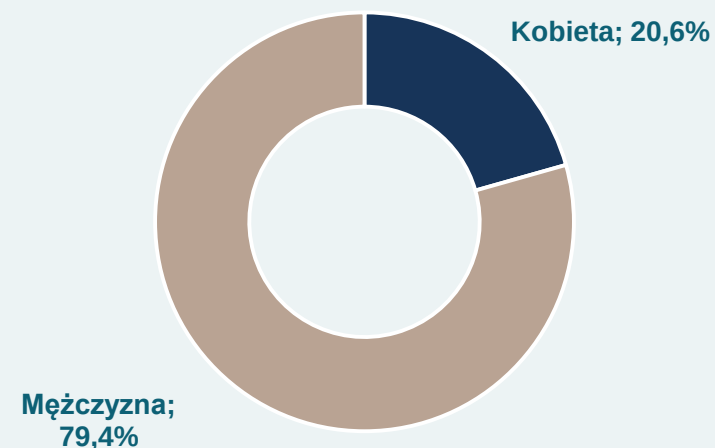
Kobiety to nieco ponad 1/5 władz spółek WIG20

- Udział kobiet we władzach spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20 (20,6%) był wyższy niż dla WIG140 (17,2%).
- Możliwym powodem wyższej reprezentacji kobiet we władzach spółek z WIG20 niż WIG140 jest rozmiar i kapitalizacja tych spółek jak również dojrzałość ich modeli biznesowych i akcjonariuszy.

Różnorodność władz spółek w WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na płeć

WIG20 koniec 2022	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Zarząd	16	110	126
Rada nadzorcza	44	121	165
Władze	60	231	291

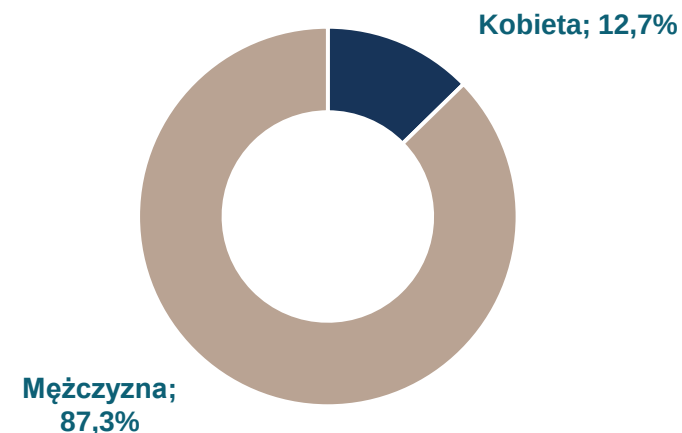
Różnorodność władz spółek WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na płeć



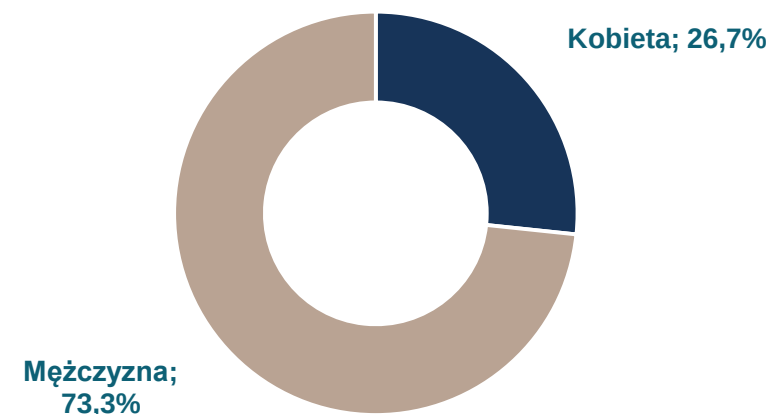
Więcej kobiet w radach nadzorczych niż zarządach

- Podobnie jak w przypadku spółek z WIG140, w spółkach, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20 łatwiej było spotkać kobietę w radzie nadzorczej niż zarządzie.
- Zarówno udział kobiet w zarządach spółek z WIG20 (12,7%) jak i radach nadzorczych (26,7%) jest wyższy niż w przypadku ogółu spółek z WIG140 (odpowiednio 12,2% i 20,4%).

Różnorodność zarządów spółek WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na płeć

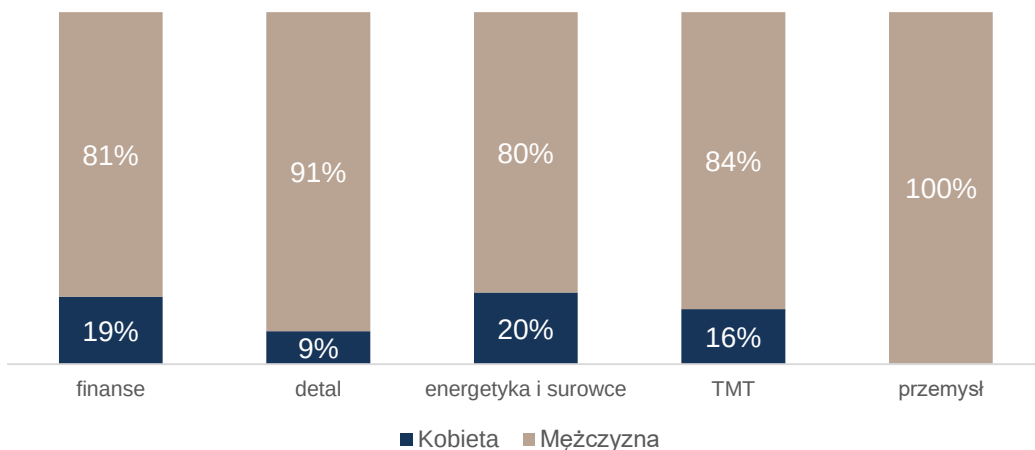


Różnorodność rad nadzorczych spółek WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na płeć

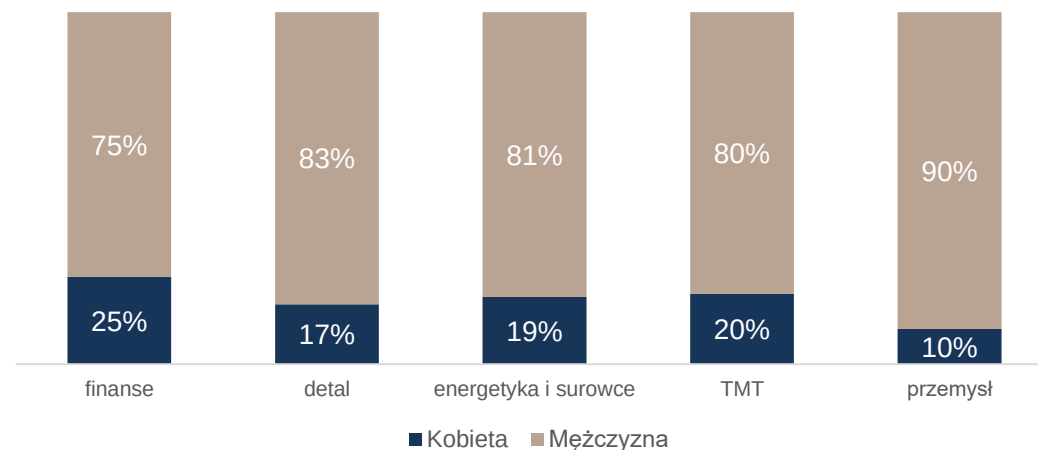


Powolna poprawa w różnorodności władz ze względu na płeć

Różnorodność władz spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20, ze względu na płeć według sektorów na koniec 2018



Różnorodność władz spółek z WIG20 na koniec 2022 ze względu na płeć według sektorów

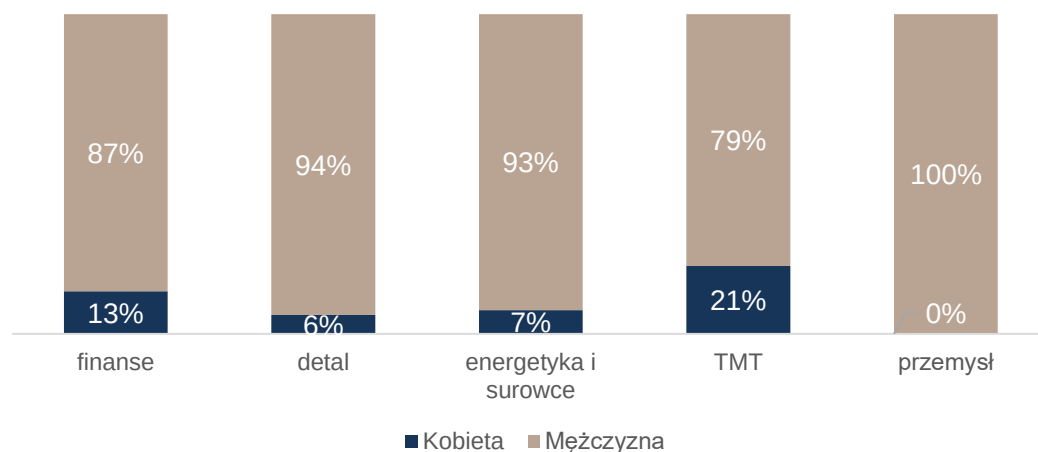


- Większa różnorodność ze względu na płeć w spółkach, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20 niż w porównaniu do 2018 dla tej samej bazy spółek w następujących branżach: finanse, detal, TMT i przemysł.
- Jedynym reprezentowanym w WIG20 sektorem, który wykazał

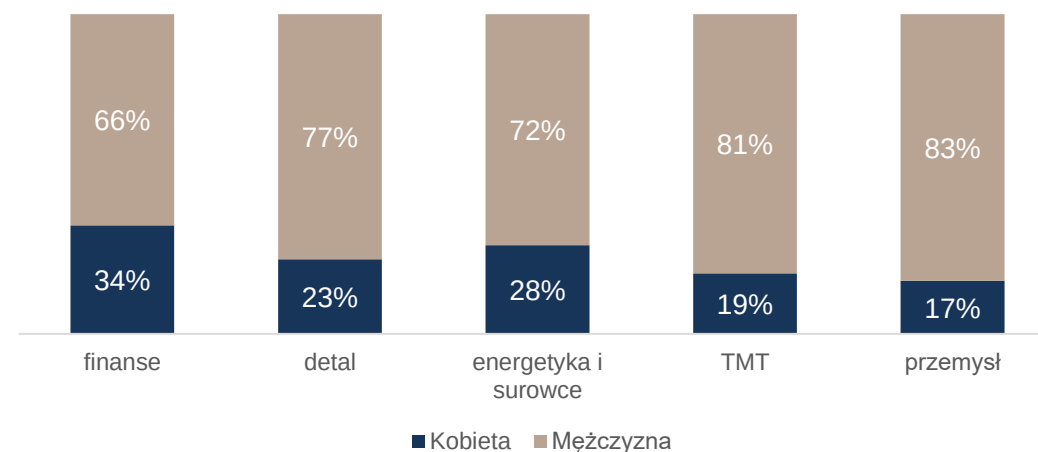
- pogorszenie, choć minimalne, to segment energetyka i surowce.
- Na koniec 2022 roku w dwóch branżach wchodzących do WIG20 udział kobiet we władzach przekroczył 20%. Były to: finanse oraz TMT.

Rady nadzorcze bardziej zróżnicowane ze względu na płeć niż zarządy

Różnorodność zarządów spółek z WIG20 na koniec 2022 ze względu na płeć według sektorów



Różnorodność rad nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022 ze względu na płeć według sektorów

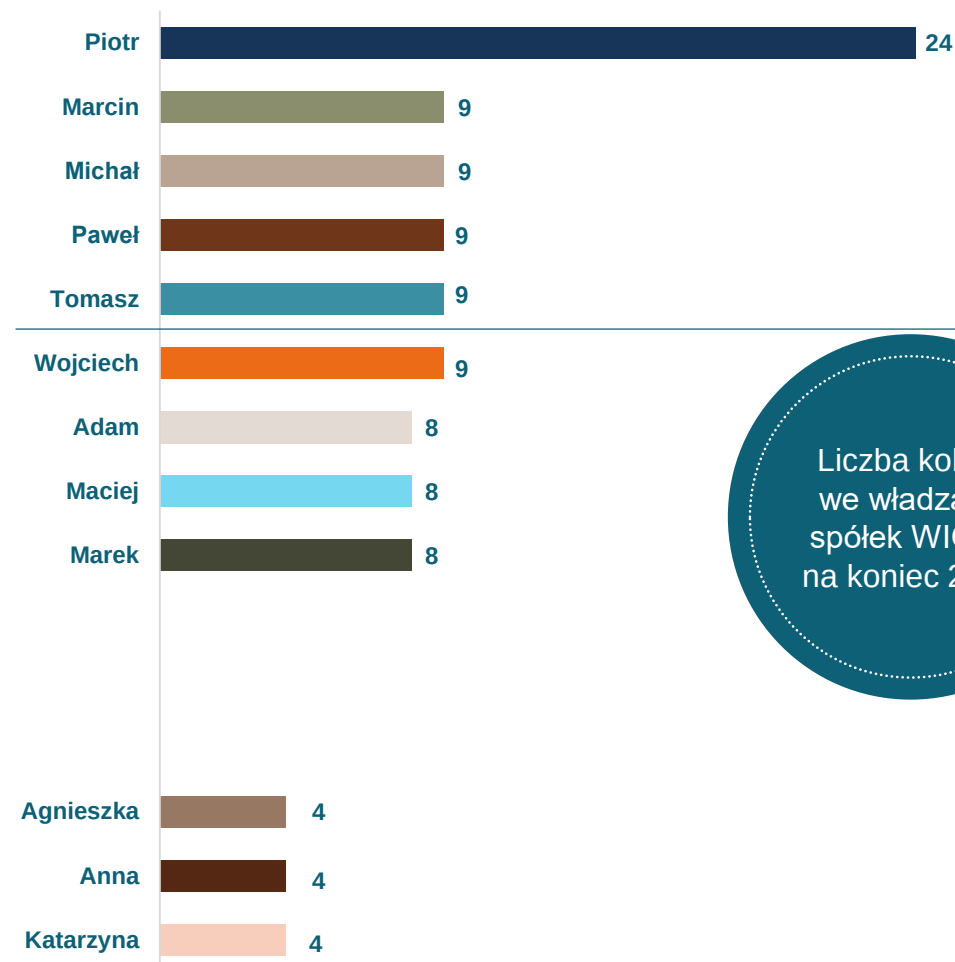


- Sektorowe spojrzenie na różnorodność zarządów ze względu na płeć pokazuje znaczące różnice między sektorami na koniec 2022 roku.
- W spółkach TMT udział kobiet w zarządach przewyższał udział w radach nadzorczych, natomiast przemysł był jedynym sektorem, w którym brakowało kobiet w zarządach.
- Proporcje płci w radach nadzorczych były bardziej równomiernie rozłożone między sektorami. Najwyższe wskazania uzyskane były przez sektor finansów oraz energetykę i surowce, a najniższe przez przemysł.

Najczęściej we władzach spółek zasiadają Piotrowie

- Ciekawostką może być fakt, że najczęściej występujące imiona męskie we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku to: Piotr (24), Marcin (9), Michał (9), Paweł (9), Tomasz (9), Wojciech (9), Adam (8), Maciej (8), Marek (8). Piotrowie to 8% władz badanych spółek.
- Trzy najczęściej występujące imiona kobiece to: Agnieszka (4), Anna (4) i Katarzyna (4).
- 5 najczęściej występujących męskich imion męskich (alfabetycznie przy równych liczbach) to 60 osób czyli tyle samo osób co liczba zasiadających we władzach spółek z WIG20 kobiet na koniec 2022 roku.

Najczęściej występujące imiona osób zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku



Liczba kobiet
we władzach
spółek WIG20
na koniec 2022



Kamil Wyszowski

Dyrektor Wykonawczy, UN
Global Compact Network Poland

Równość płci i takie same szanse kobiet i mężczyzn są niezbędne, abyśmy mogli mówić o realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju. Tymczasem na koniec 2022 r., kobiety stanowiły zaledwie 17,2% zarządów i rad nadzorczych 140 największych spółek giełdowych. Dlatego też United Nations Global Compact w swojej globalnej strategii stawia Cel 5. Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Równość płci) w gronie najważniejszych zadań dla naszej organizacji.



Krzysztof Nowakowski

Dyrektor Zarządzający,
Korn Ferry

Te liczby rozczarowują i budzą sprzeciw. Pomimo, że postulat sprawiedliwej reprezentacji kobiet na wysokich stanowiskach zarządczych jest powszechnie akceptowany, nie idą za nim praktyczne działania, a deklaracje dumnie wpisane do zasad ładu korporacyjnego w zasadzie pozostają na papierze. Ciągłe silny jest problem „znikania” kobiet w hierarchii zarządczej, do pewnego momentu ich kariery rozwijają się dobrze, w zgodzie z potencjałem i aspiracjami, a potem nagle pojawia się szklany sufit. Potrzeba jeszcze większej presji inwestorów, regulatorów i opinii publicznej, oraz mocniejszego głosu samych kobiet.



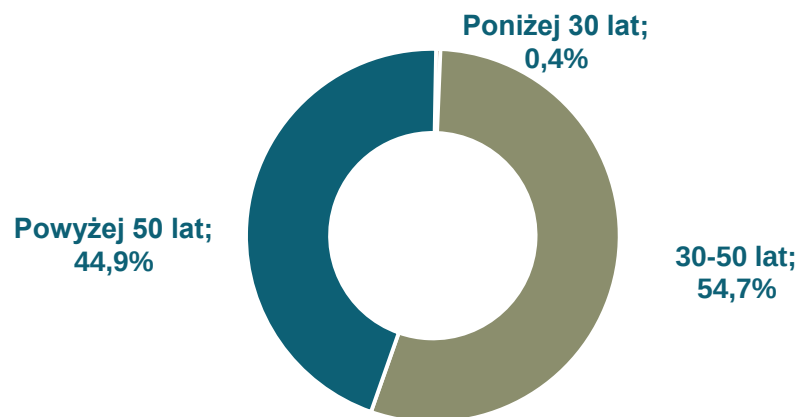
.....

Nieznaczn
różnorodność ze względu
na wiek

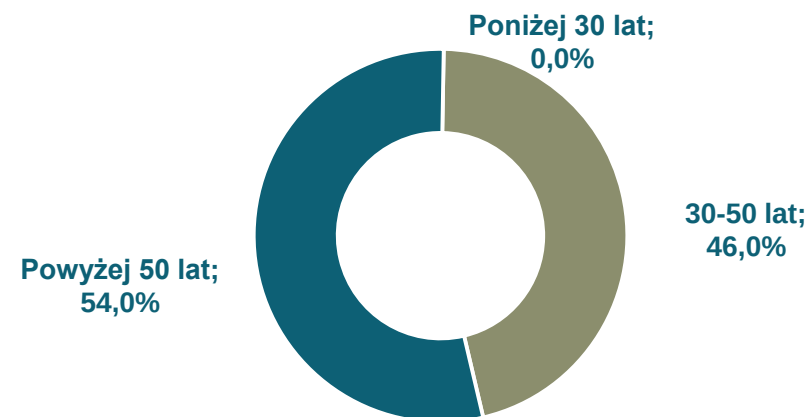
Starzejące się władze spółek



Różnorodność władz spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20, ze względu na wiek na koniec 2018



Różnorodność władz spółek w skład WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na wiek

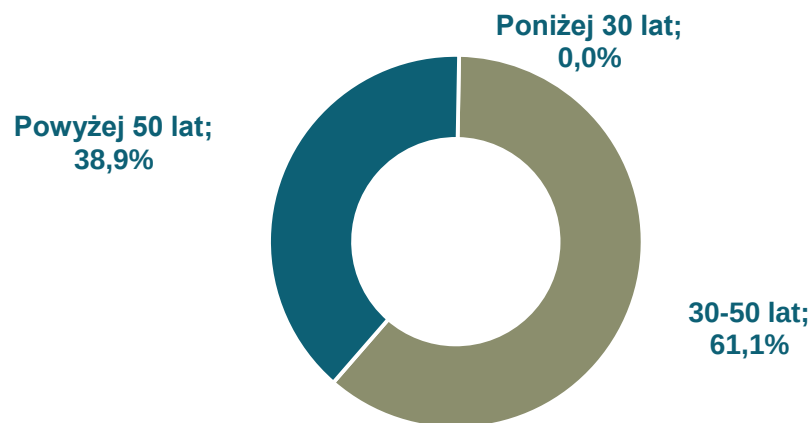


- Struktura wiekowa władz spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20 pokazuje, że w zarządach i radach nadzorczych nie zasiadały osoby poniżej 30 roku życia.
- Jednocześnie, we władzach zasiadało więcej osób w wieku powyżej 50 lat niż między 30 a 50 lat.
- Na tej samej bazie spółek można zobaczyć, że władze spółek starzeją się. Na koniec 2018 roku, udział osób w wieku od 30 do 50 lat był wyższy o prawie 9 pp. niż na koniec 2022 roku.
- Średni wiek osób we władzach spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20, to 50,4 lat na koniec 2018 roku a 52,6 lat na koniec 2022.

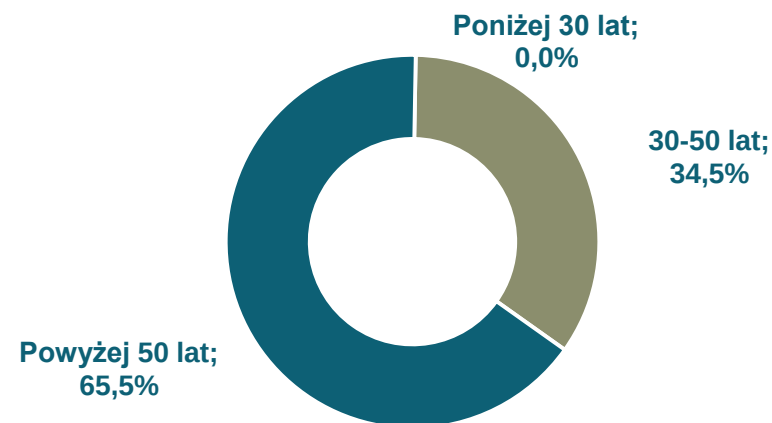
Rady nadzorcze nieco starsze niż zarządy



Różnorodność zarządów spółek z WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na wiek



Różnorodność rad nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022 roku ze względu na wiek

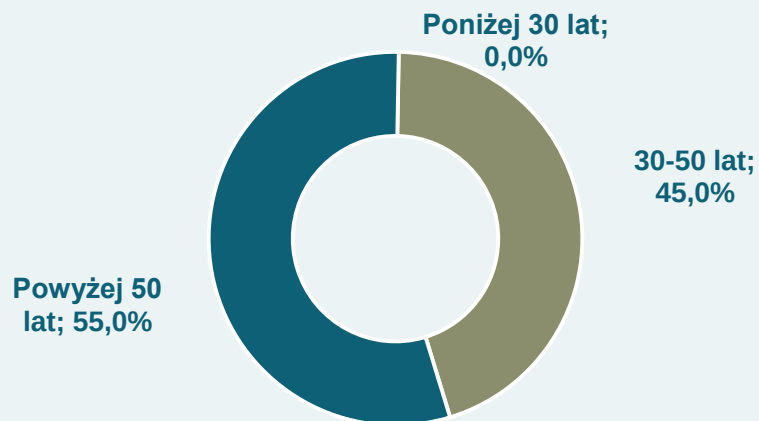


- Na koniec 2022 roku w zarządach spółek z WIG20 przeważały osoby w wieku od 30 do 50 lat.
- W zarządach nie było osób poniżej 30 roku życia, a osoby w wieku powyżej 50 lat były w mniejszości.
- Średni wiek osób w zarządach to 49,9 lat.

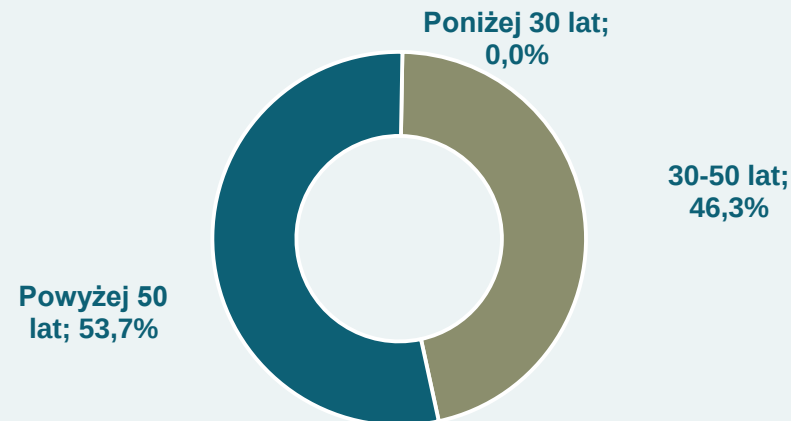
- Na koniec 2022 roku w radach nadzorczych spółek z WIG20 proporcje wiekowe były odwrócone w odniesieniu do zarządów.
- Większość osób w radach nadzorczych miała powyżej 50 lat. Nie było osób w wieku poniżej 30 lat.
- Ok. 1/3 rad nadzorczych stanowiły osoby w wieku między 30 a 50 lat. Średni wiek osób w radach nadzorczych to 54,6 lat.

Zbliżony wiek kobiet i mężczyzn we władzach WIG20 na koniec 2022

Różnorodność wieku kobiet zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022



Różnorodność wieku mężczyzn zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022

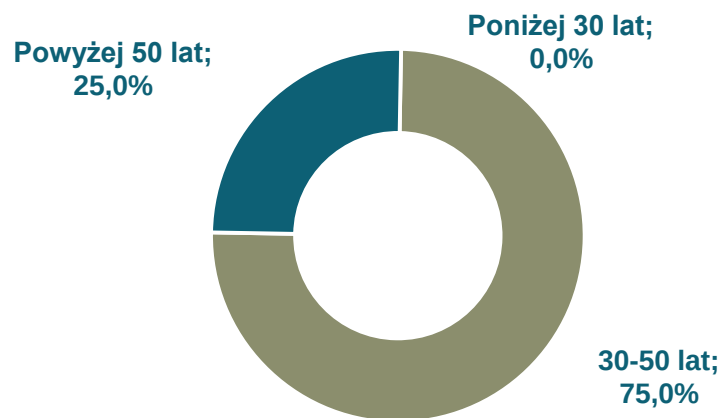


- Zbliżone wartości średniego wieku kobiet i mężczyzn we władzach spółek WIG20 na koniec 2022.
- Średni wiek kobiet na koniec 2022 to 52,4 lat a mężczyzn 52,6 lat.

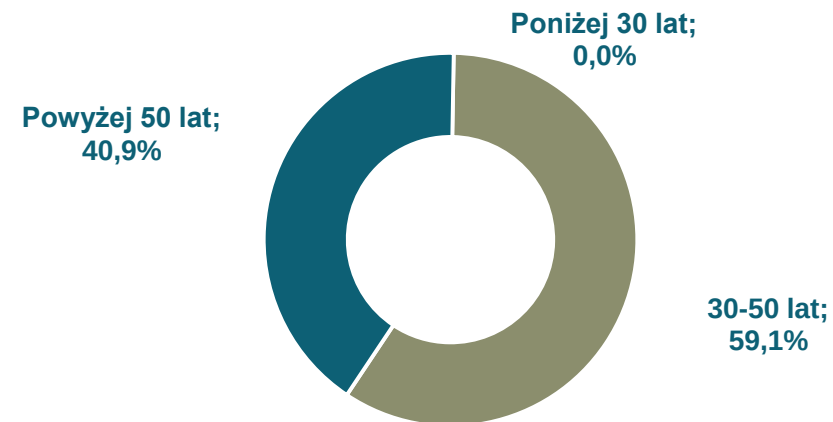
Młodsze kobiety niż mężczyźni w zarządach



Różnorodność wieku kobiet zasiadających w zarządach spółek z WIG20 na koniec 2022



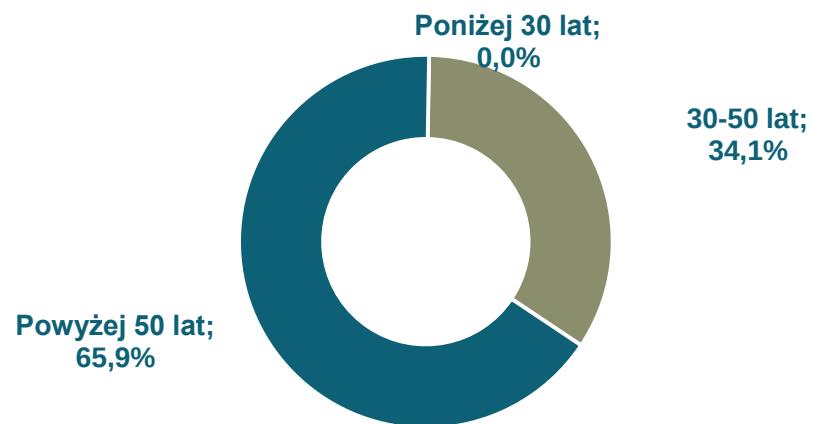
Różnorodność wieku mężczyzn zasiadających w zarządach spółek z WIG20 na koniec 2022



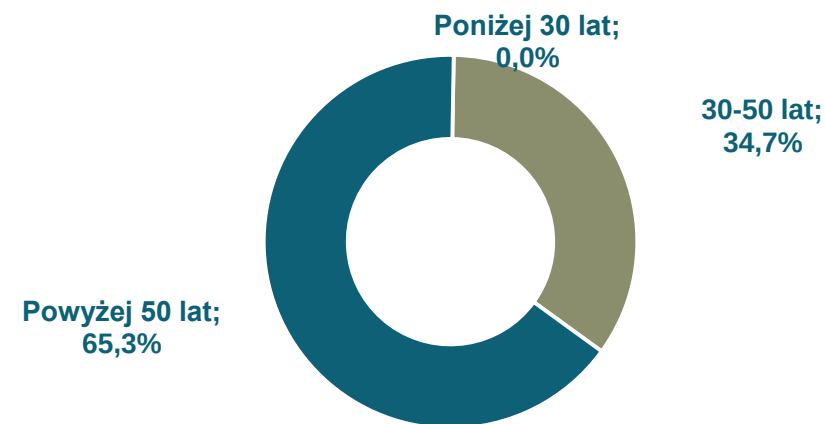
- Kobiety zasiadające w zarządach były przeciętnie młodsze niż mężczyźni.
- $\frac{3}{4}$ kobiet zasiadających w zarządach było w wieku między 30 a 50 lat podczas gdy u mężczyzn ta proporcja to 59%.
- $\frac{1}{4}$ kobiet w zarządach jest w wieku powyżej 50 lat, podczas gdy aż 41% mężczyzn.
- Średni wiek kobiet w zarządach to 47,9 lat a mężczyzn to 50,2 lat.

Nieznacznie młodsze kobiety niż mężczyźni w radach nadzorczych

Różnorodność wieku kobiet zasiadających w radach nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022



Różnorodność wieku mężczyzn zasiadających w radach nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022



- Struktura wieku kobiet i mężczyzn zasiadających w radach nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022 roku była do siebie zbliżona, odwrotnie niż w zarządach.
- Ok. 2/3 osób w radach nadzorczych była w wieku powyżej 50 lat, podczas gdy ok. 1/3 osób była w wieku między 30 a 50 lat.

- Średni wiek kobiet w radach nadzorczych to 54,0 lat, a mężczyzn 54,8 lat.

Odmienny rozkład wieku wśród płci

- Kobiety później zaczynają karierę we władzach spółek, ale też kontynuują ją w późniejszym wieku, pomimo niższego wieku emerytalnego.
- Bardzo możliwe, że jest to związane z różnicą w średniej długości życia między kobietami a mężczyznami oraz większym obciążaniem kobiet obowiązkami rodzinnymi na wczesnym etapie kariery.
- Średnia długość życia kobiety na 2022 rok to 81,1 lat a mężczyzny 73,4 lata (GUS).

Rozkład wieku kobiet i mężczyzn zasiadających we władzach spółek w latach 2017-22, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20

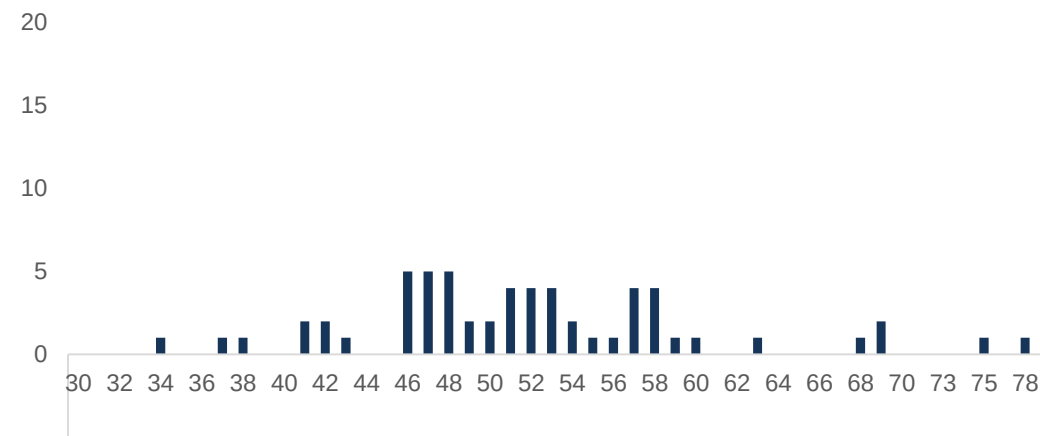


Rozkład wieku w organach według płci na koniec 2022 roku

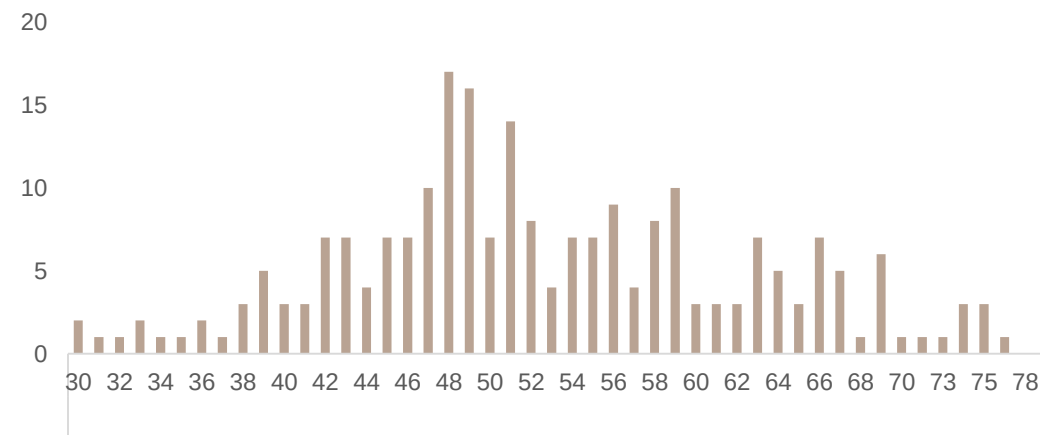
- Mniejsza liczba kobiet we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku powoduje, że nie wszystkie przedziały wiekowe są reprezentowane.
- Dane na koniec 2022 roku potwierdzają tendencje widoczne w latach 2017-22 – kobiety później trafiają do władz spółek z WIG20.



Rozkład wieku kobiet zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku



Rozkład wieku mężczyzn zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku





prof. Franjo Mlinarič

Akademia Leona Koźmińskiego

Różnorodność jest synonimem trwałości i sukcesu, ponieważ jest najlepszym zabezpieczeniem przed niepewnością. To samo dotyczy różnorodności ze względu na wiek we władzach spółek, i to z co najmniej pięciu powodów: (i) optymalizacja ryzyka i zwrotu z inwestycji w oparciu o nowe pomysły i sprawdzone praktyki; (ii) lepsze podejmowanie decyzji w oparciu o szerszy zasób wiedzy i mądrości; (iii) połączenie zwinności i znajomości technologii z doświadczeniem historycznym; (iv) transfer wiedzy i mentoring międzypokoleniowy; (v) większe zaangażowanie i reprezentacja interesariuszy. Wyższy wskaźnik różnorodności wiekowej we władzach spółek powinien skutkować bardziej zwinnym i wizjonerskim przywództwem. W połączeniu z różnorodnością pod względem płci i wykształcenia, powinno to zapewnić spółkom z WIG znaczną premię za zrównoważony rozwój.



Weronika Czaplewska

Prezeska Zarządu
Fundacja QuantFin

Kobiety zajmujące stanowiska w zarządach są młodsze od swoich męskich kolegów. To obiecujący sygnał, świadczący o postępujących zmianach w podejściu do równości płci w miejscu pracy. Młode kobiety wchodzące na rynek pracy mają teraz więcej inspirujących wzorców do naśladowania. To może stworzyć bardziej reprezentatywne i inkluzywne środowisko biznesowe, zachęcając młode profesjonalistki do ambitnego awansu. Widać pozytywne zmiany, które nie tylko odzwierciedlają postęp w biznesie, ale też wpływają na całe społeczeństwo, inspirując kolejne pokolenia kobiet.

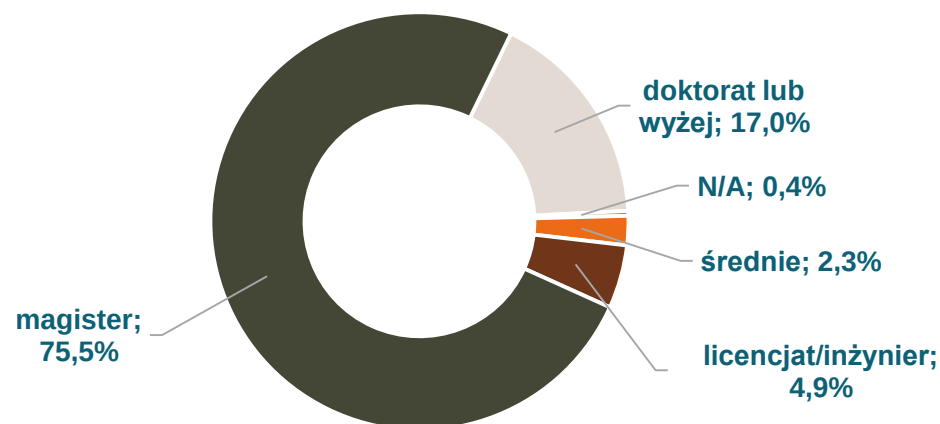


..... Wysoki poziom
wykształcenia osób
w organach spółek
z WIG20

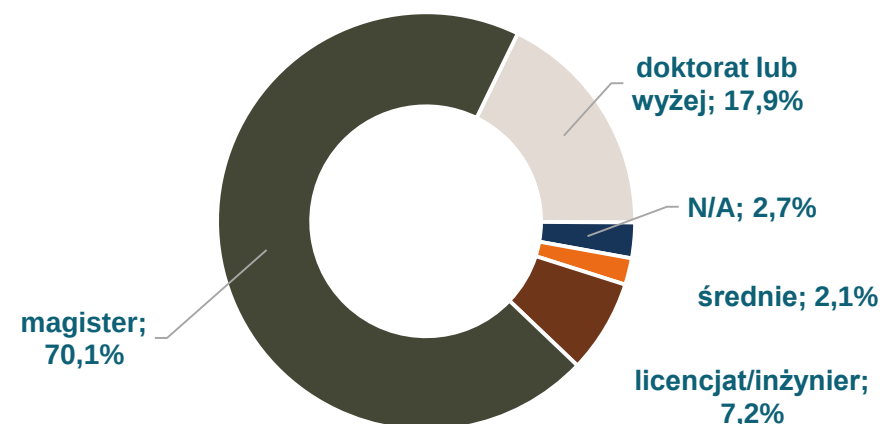
Dobrze wykształcone władze spółek z WIG20



Różnorodność władz spółek, które na koniec 2022 roku wchodziły w skład WIG20 ze względu na wykształcenie na koniec 2018



Różnorodność władz spółek z WIG20 ze względu na wykształcenie na koniec 2022

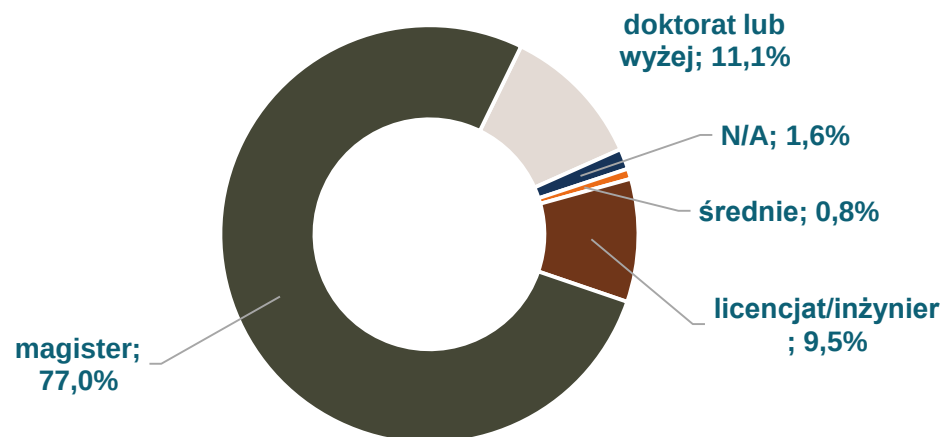


- Najczęściej władze spółek posiadają wyższe wykształcenie magisterskie, choć udział osób z takim wykształceniem spadł z 75,5% na koniec 2018 roku do 70,1% na koniec 2022 roku.
- Na tej samej bazie spółek nieznacznie wzrósł udział osób z doktoratem lub wyższym tytułem – z 17,0% na koniec 2018 roku do 17,9% na koniec 2022 roku.

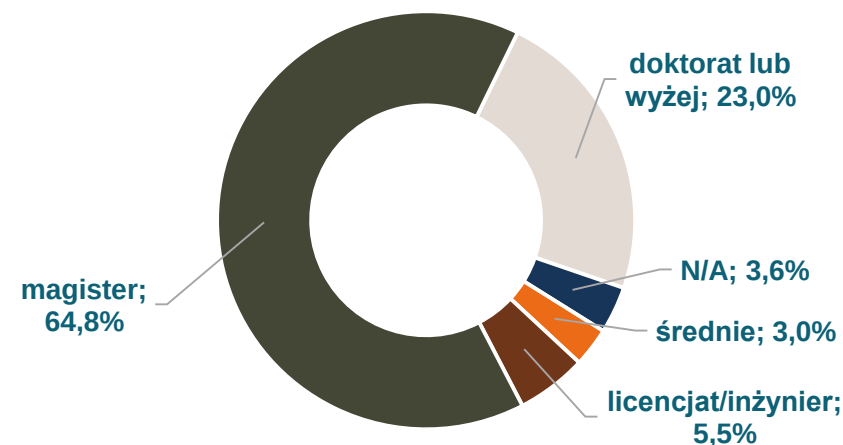
- Wyraźniejsze tendencje były widoczne w odniesieniu do udziału osób z tytułem licencjanta/inżyniera. Udział tych osób wzrósł na analizowanej grupie spółek z 4,9% na koniec 2018 roku do 7,2% na koniec 2022 roku.
- Średnie wykształcenie było podobnie rzadkie natomiast wzrósł udział osób, których wykształcenia nie udało się ustalić, mimo aktywnych prób.

Więcej osób z doktoratem w radach nadzorczych niż w zarządach

Różnorodność zarządów spółek z WIG20 ze względu na wykształcenie na koniec 2022



Różnorodność rad nadzorczych spółek z WIG20 ze względu na wykształcenie na koniec 2022

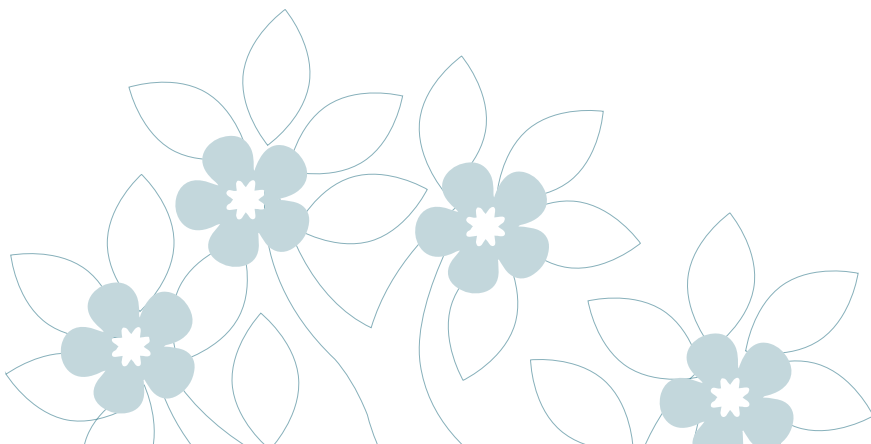


- Wśród zarządów spółek z WIG20 na koniec 2022 roku większość ukończyła studia wyższe magisterskie.
- W zarządach studia na poziomie licencjata/ inżyniera były podobnie popularne jak posiadanie doktoratu lub wyższego tytułu.
- W radach nadzorczych procent osób z doktoratem lub wyższym

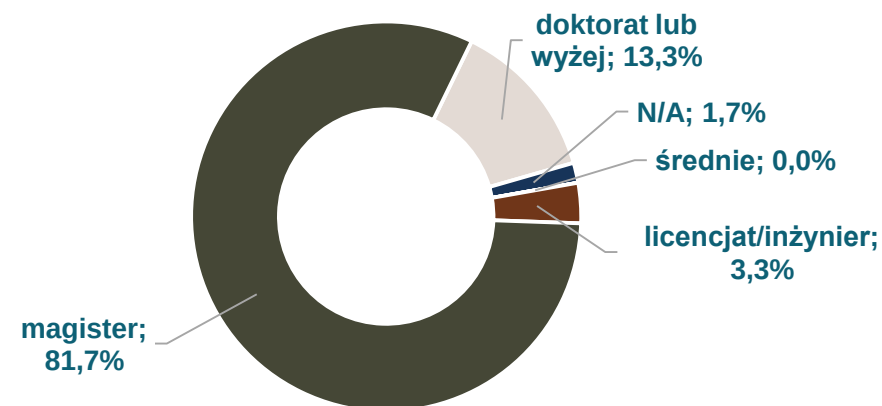
- tytułem był dwukrotnie wyższy niż w zarządach.
- W radach nadzorczych prawie dwukrotnie mniejszy był udział osób z wykształceniem na poziomie licencjata/ inżyniera niż w zarządach.

Wyższe wykształcenie częstsze u kobiet niż mężczyzn

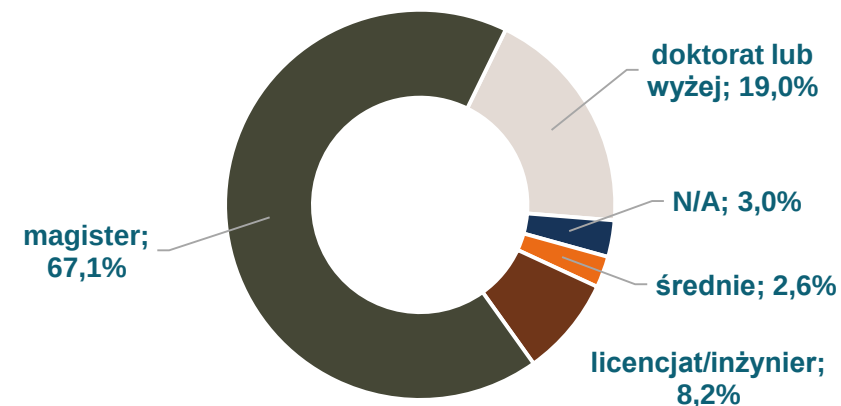
- Wykształcenie magisterskie było najczęstsze zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku. Udział kobiet z tym wykształceniem był o 14,6 pp. większy niż mężczyzn.
- Częściej można było znaleźć osoby ze stopniem doktora lub wyżej wśród mężczyzn niż wśród kobiet zasiadających we władzach.
- Udział osób z wykształceniem na poziomie licencjatu/inżyniera był znacząco wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Wśród kobiet nie było osób z wykształceniem średnim.

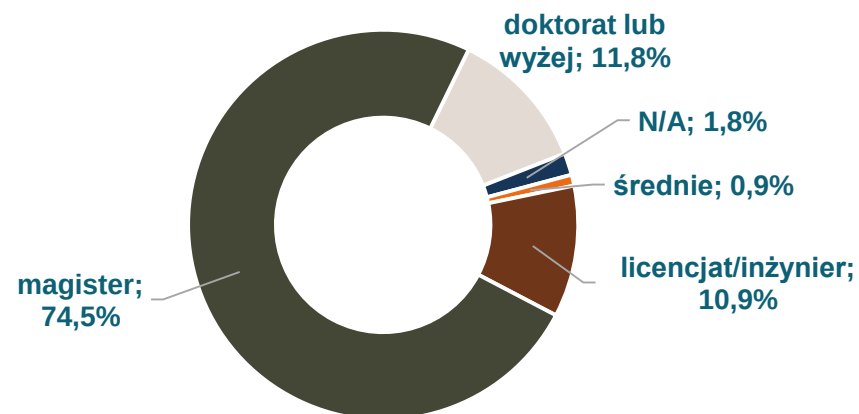


Różnorodność wykształcenia kobiet we władzach spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



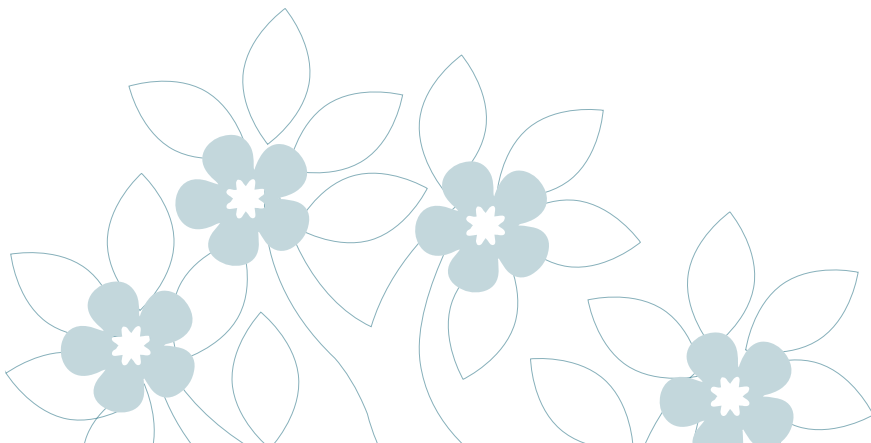
Różnorodność wykształcenia mężczyzn we władzach spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



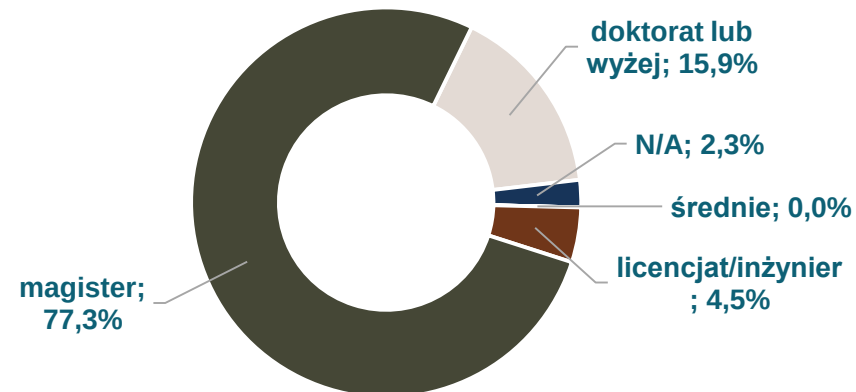


... jak i w radach nadzorczych

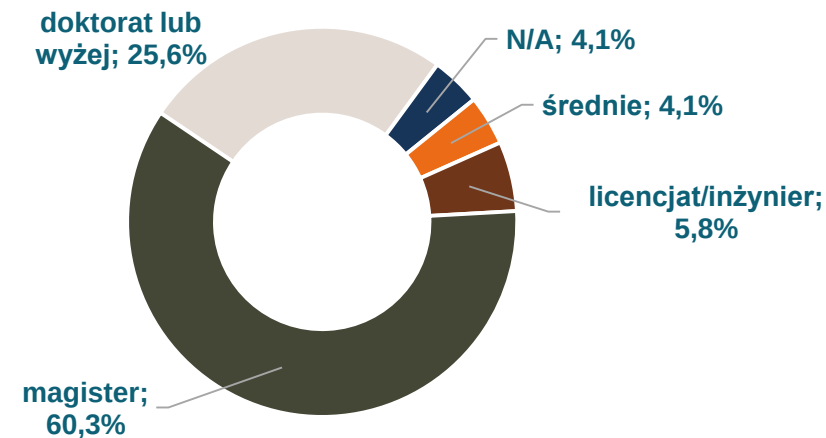
- Udział kobiet z wykształceniem wyższym magisterskim w radach nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022 roku był mniejszy niż w zarządach. Wyższy był udział kobiet z doktoratem lub wyższym tytułem, ale też z licencjatem/inżynierem.
- Również udział mężczyzn z wykształceniem wyższym magisterskim był niższy w radach nadzorczych niż w zarządach. Ponadto, znacząco większy był w radach nadzorczych udział mężczyzn niż kobiet z doktoratem lub wyższym tytułem. Wyższy był także udział mężczyzn z wykształceniem średnim.



Różnorodność wykształcenia kobiet w radach nadzorczych spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



Różnorodność wykształcenia mężczyzn w radach nadzorczych spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 rok





Ekonomia i finanse to najczęstszy kierunek wykształcenia we władzach

- 26,1% osób zasiadających we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku posiadało kierunkowe wykształcenie z obszaru ekonomii i finansów. Było to zapewne pokłosiem wysokiego udziału banków i instytucji finansowych w WIG20.
- Drugą najliczniejszą grupą, odpowiadającą za 22,3% osób we władzach spółek, były osoby, które ukończyły kierunki związane z prawem i administracją.
- Trzecią najczęściej występującą grupą kierunków były nauki techniczne i inżynieryjne – wykształcenie w tym kierunku posiadało 13,7% osób zasiadających we władzach.

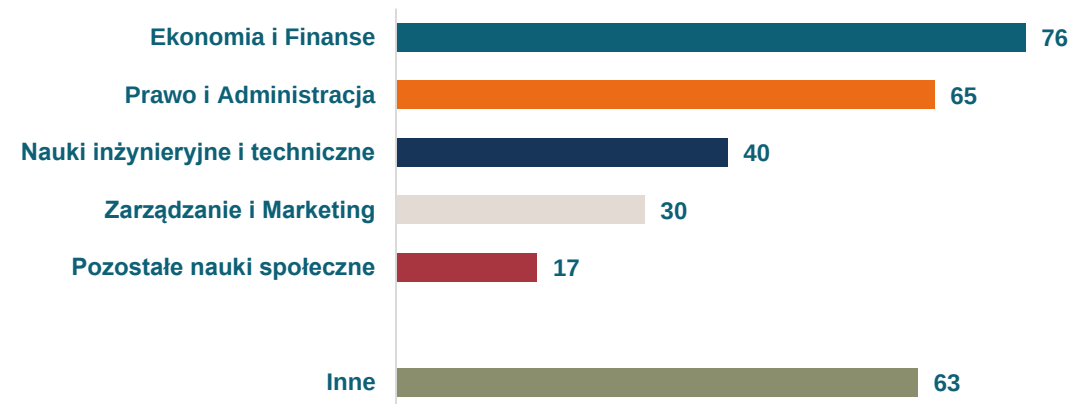
Kierunki wykształcenia wśród osób we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku (według pierwszego kierunku wykształcenia)

kierunek	liczba osób	%	kierunek	liczba osób	%
1 Ekonomia i Finanse	76	26,1%	9 Filologie	8	2,7%
2 Prawo i Administracja	65	22,3%	10 Nauki przyrodnicze	5	1,7%
3 Nauki inżynieryjne i techniczne	40	13,7%	11 Nauki ścisłe	5	1,7%
4 Zarządzanie i Marketing	30	10,3%	12 Inne, niewymienione	2	0,7%
5 Pozostałe nauki społeczne	17	5,8%	13 Nauki o zdrowiu	2	0,7%
6 Nauki ICT	14	4,8%	14 Brak	6	2,1%
7 Pozostałe nauki humanistyczne	11	3,8%	15 Nauki o sztuce	1	0,3%
8 N/A	9	3,1%	16 Sport, turystyka i rekreacja	0	0,0%

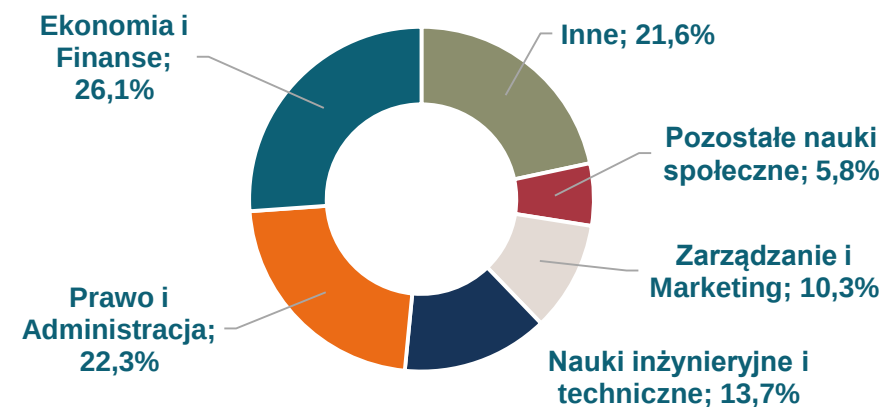
Spora różnorodność kierunków władz

- Prawie każdy z 14 badanych kierunków wykształcenia był reprezentowany wśród osób z władz spółek z WIG20 na koniec 2022 roku. Jedynym brakującym kierunkiem wykształcenia był: sport, turystyka, rekreacja.
- Biorąc pod uwagę znaczący udział spółek z obszaru energetyki i surowców w WIG20, zauważalny był relatywnie niski udział osób z typem wykształcenia z nauk inżynieryjnych i technicznych.
- 78,4% osób zasiadających we władzach spółek z WIG20 miało pięć najczęściej występujących typów wykształcenia.

Kierunki wykształcenia wśród osób we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku (według pierwszego kierunku wykształcenia)

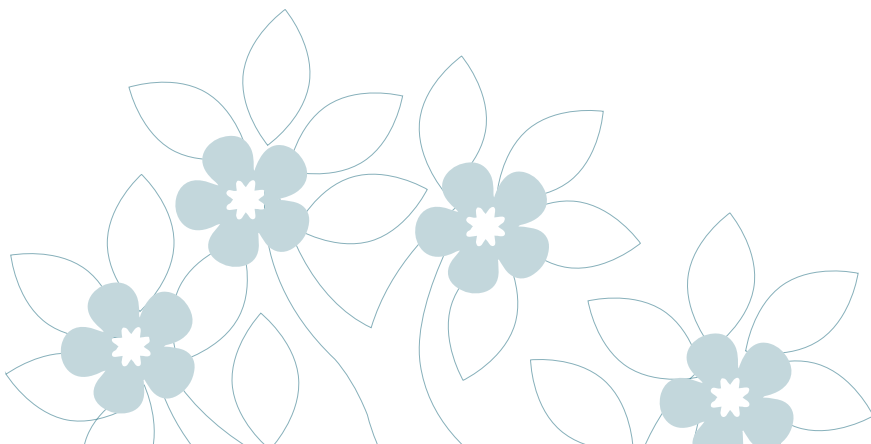


Typy wykształcenia wśród osób we władzach spółek z WIG20 na koniec 2022 roku (według pierwszego kierunku wykształcenia)

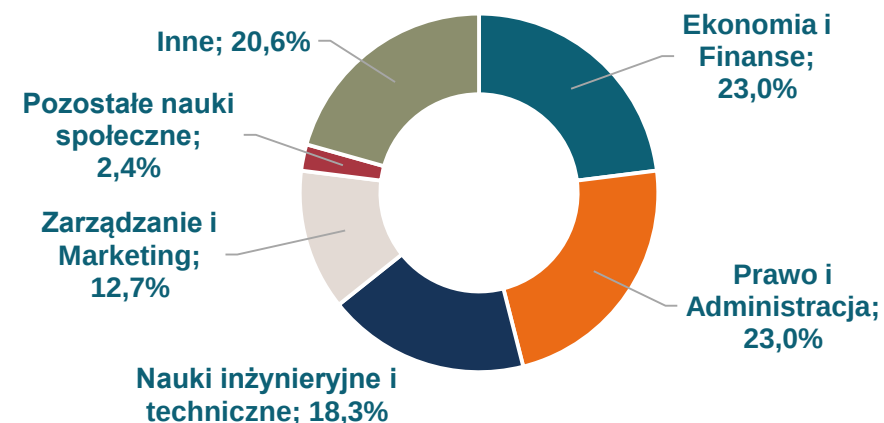


Bardziej różnorodne kierunki wykształcenia w radach niż zarządach

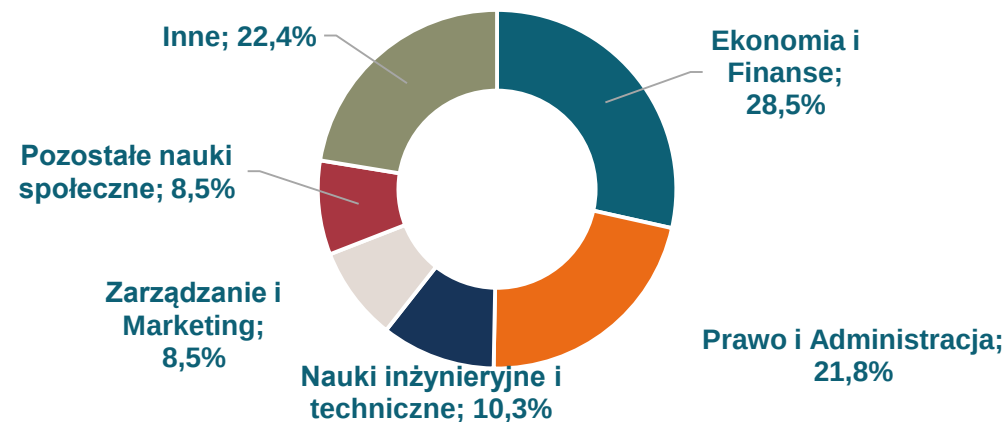
- Pięć najczęściej występujących kierunków wykształcenia określało 79,4% wykształcenia osób zasiadających w zarządach a 77,6% osób w radach nadzorczych spółek z WIG20 na koniec 2022 roku.
- Ekonomia i finanse oraz prawo i administracja to dwa najczęściej występujące kierunki wykształcenia w zarządach i radach nadzorczych.
- Udział osób z wykształceniem z obszaru nauk inżynieryjnych i technicznych był znacząco wyższy w zarządach niż radach nadzorczych.



Różnorodność wykształcenia osób w zarządach spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



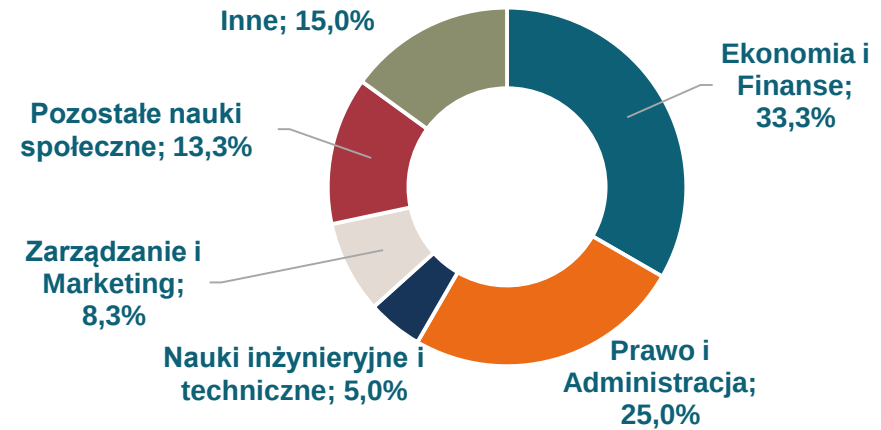
Różnorodność wykształcenia osób w radach nadzorczych spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



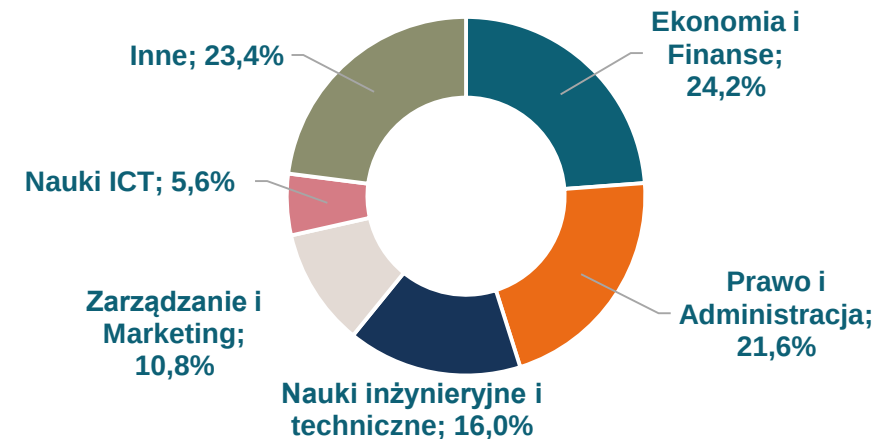
Więcej mężczyzn o wykształceniu STEM

- Podział kierunków wykształcenia według płci pokazuje dwie kluczowe różnice wśród spółek z WIG20 na koniec 2022 roku.
- Po pierwsze wśród kobiet zdecydowanie częściej niż u mężczyzn występował kierunek wykształcenia w postaci pozostałych nauk społecznych. Niski był też udział nauk inżynieryjnych i technicznych.
- U mężczyzn zamiast pozostałych nauk społecznych w top5 wchodziły nauki ICT zamiast pozostałych nauk społecznych.

Różnorodność wykształcenia kobiet we władzach spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



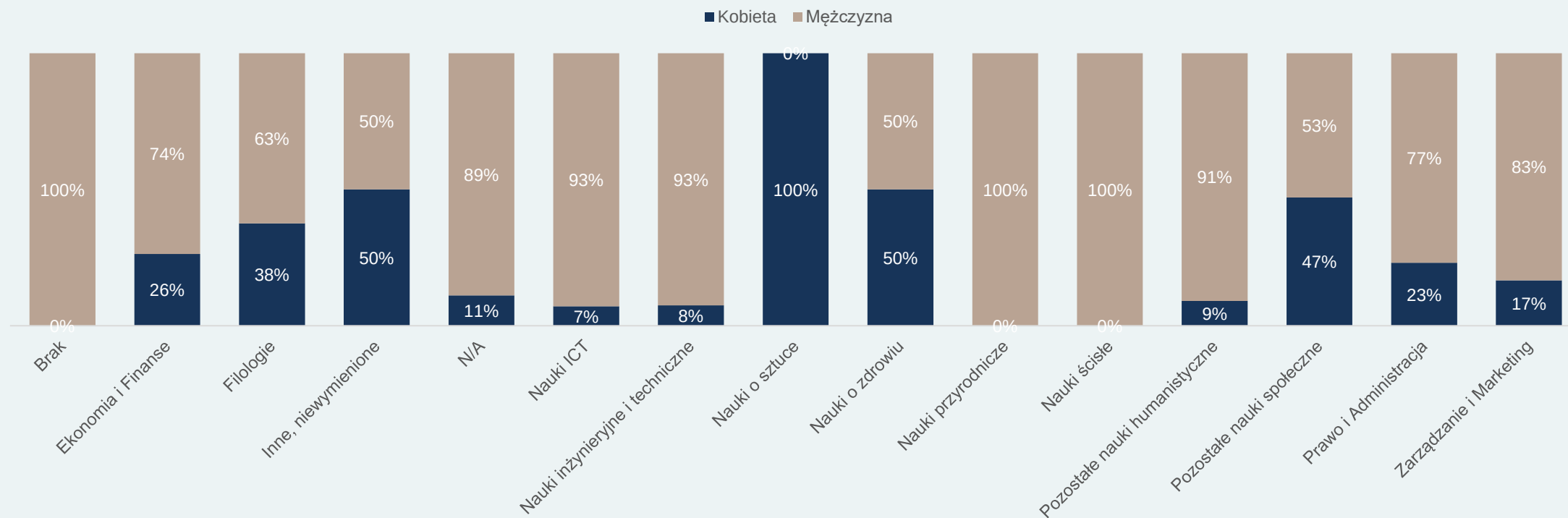
Różnorodność wykształcenia mężczyzn we władzach spółek, które wchodziły w skład WIG20 na koniec 2022 roku



Proporcje płci nie są zachowane w poszczególnych kierunkach wykształcenia osób we władzach WIG20

- Ze względu na niską reprezentację kobiet we władzach spółek w WIG20 na koniec 2022 roku, parytet płci występował na tych kierunkach „zdominowanych” przez kobiety.
- Parytet pod kątem płci widoczny był w pozostałych naukach społecznych i naukach o zdrowiu (oprócz innych, niewymienionych).
- Ponadto „masa krytyczna” kobiet widoczna była w kierunku wykształcenia filologii i inne niewymienione.

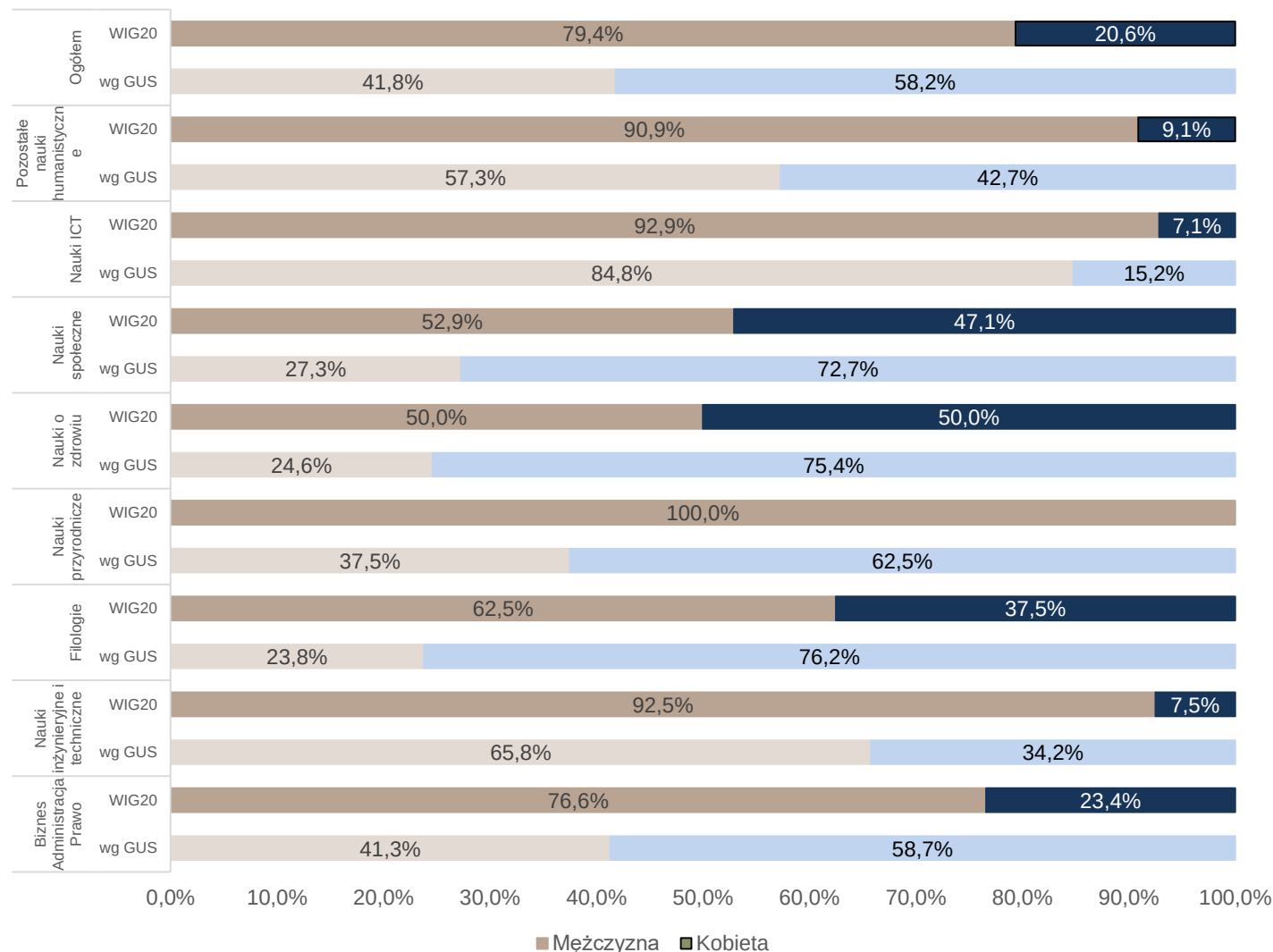
Proporcje kobiet i mężczyzn w kierunkach wykształcenia władz spółek z WIG20 na koniec 2022 roku



Proporcje płci we władzach odmienne niż wśród absolwentów

- Proporcje kobiet i mężczyzn w organach spółek w podziale na główne kierunki wykształcenia znacząco odbiegają od struktury absolwentów danych kierunków wg płci.
- W WIG20, udział kobiet posiadających dany kierunek wykształcenia był znacznie mniejszy, a mężczyzn znacznie większy w stosunku do proporcji absolwentek i absolwentów danego kierunku.
- Nadreprezentacja mężczyzn widoczna była nie tylko w przypadku kierunków tradycyjnie uważanych za "męskie" jak nauki inżynieryjne i techniczne, czy ICT, ale także w przypadku kierunków tradycyjnie uważanych za "kobiece" jak np. nauki społeczne, filologie czy nauki o zdrowiu.
- Dysproporcje szczególnie widoczne były w przypadku grupy Biznes, Administracja i Prawo w której udział absolwentów płci męskiej to 41,3%, a ich reprezentacja we władzach WIG20 wynosiła 76,6%.

Proporcje kobiet i mężczyzn w wykształceniu władz spółek z WIG20 na koniec 2022 roku w porównaniu do przekształconych danych z GUS dotyczących struktury absolwentów





dr Anna Golec

Badaczka i wykładowczyni

Szczególnie zaskakujące były dla mnie dysproporcje pomiędzy strukturą absolwentów różnych kierunków studiów w podziale na płeć a ich reprezentacją we władzach spółek z indeksu WIG20. Oczywiście, 20 czy 30 lat temu struktura absolwentów mogła wyglądać inaczej, ale jak pokazują dane z ostatnich kilku lat, raczej nie podlega ona dużym wahaniom z roku na rok. Jeśli to kompetencje mają być podstawą nominowania kandydatów i kandydatek do władz spółek, to już niebawem możemy spodziewać się znaczącego wzrostu liczby pań we organach największych spółek giełdowych, bo to one stanowią będą większość dostępnej puli talentów.



Katarzyna Domańska

Specjalistka rozwiązań
analitycznych

Indeks WIG20 odzwierciedla nieznacznie różnorodność wieku i kierunków wykształcenia wśród władz spółek. Choć liczba kobiet z wykształceniem magisterskim i dodatkowymi kwalifikacjami rośnie, a obszary nauk inżynierskich są bardziej otwarte (ponad 1/3 absolwentek według GUS), to jednak pod względem proporcji płci we władzach możemy zacząć zadawać pytania. Nasze wyniki są neutralne, ale mogło być lepiej. Oceniając się na tle innych krajów, zyskujemy punkty za różnorodność wieku, ale nie za proporcje płci. Czy to nie jest czas, abyśmy równie mocno zainwestowali w różnorodność płciową, co w rozwój i edukację? To nie tylko kwestia statystyk, ale także potencjału, który czeka na odkrycie w świecie różnorodności perspektyw i doświadczeń.



.....

Podsumowanie

3 kluczowe wnioski z badania



1

Oprócz niskiej różnorodności władz spółek z WIG20 na koniec 2022 roku (oraz we wcześniejszych latach) ze względu na płeć zauważalna jest też relatywnie niska różnorodność władz tych spółek ze względu na wiek. Nie

ma w nich reprezentacji osób młodszych niż 30 lat czyli reprezentujących pokolenie Y i Z.

Nadal jednak władze spółek z WIG20 można uznać za relatywnie „młode”. Według danych z Harvard (2017) średni wiek osób zasiadających we władzach spółek S&P500 to 62,4 lat wobec 52,6 lat w WIG20 na koniec 2022 roku.

2

Władze spółek z WIG20 na koniec 2022 roku cechowały się wysokim poziomem wykształcenia.

Zdecydowana większość osób posiadała przynajmniej wykształcenie wyższe magisterskie, nie było osób z wykształceniem poniżej średniego, a udział osób z doktoratem lub wyższym tytułem był większy niż osób z licencjatem/inżynierem.

3

Proporcje kobiet i mężczyzn w organach spółek w podziale na główne kierunki wykształcenia znacząco odbiegały od struktury absolwentów danych kierunków według płci. Nadreprezentacja mężczyzn widoczna była nie tylko w przypadku kierunków tradycyjnie uważanych za "męskie" jak nauki inżynieryjne i techniczne, czy ICT, ale także w przypadku kierunków tradycyjnie uważanych za "kobiece" jak np. nauki społeczne, filologie czy nauki o zdrowiu.



Dołącz do nas

.....

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

poland@30percentclub.org