

Czas na działania na rzecz różnorodności we władzach spółek



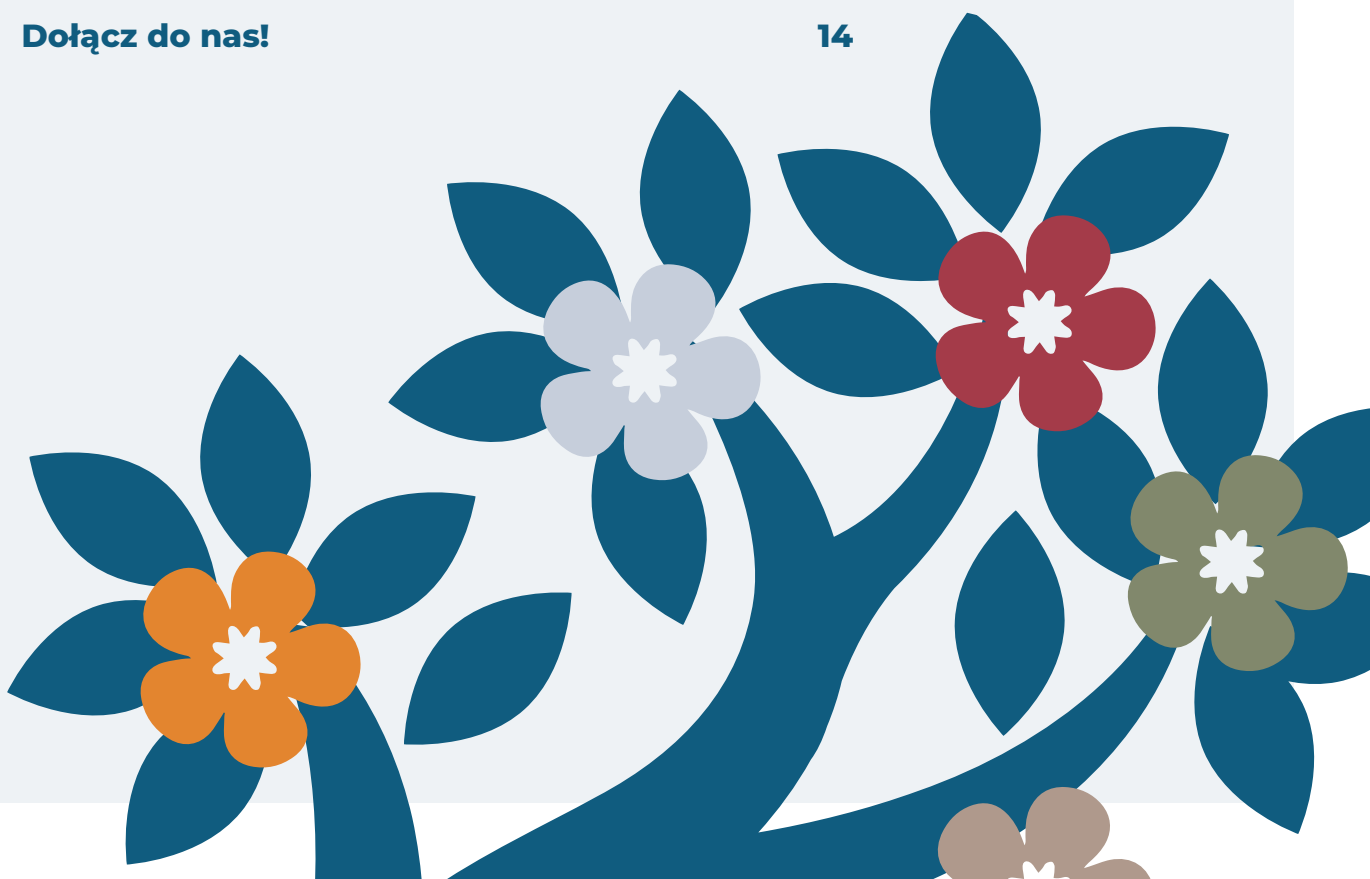
Raport 30% Club Poland
Investor Group

Maj 2024



Spis treści

Podsumowanie	3
Różnorodność władz spółek z WIG140 w Polsce na koniec 2023 roku	3
30% Club Poland	6
Globalna kampania 30% Club	6
30% Club Poland	6
Cele 30% Club Poland	6
30% Club Poland Investor Group	8
Członkowie Grupy Inwestorskiej	8
Cele i sposoby działania Grupy Inwestorskiej w Polsce	9
Goldman Sachs TFI	9
Polityki głosowania na WZ	9
Zaangażowanie	10
Promowanie dobrych postaw	10
Vienna PTE	11
Zaangażowanie i głosowanie na walnych	11
Noble Funds TFI	12
Zaangażowanie	12
Plany na rok 2024	12
Dołącz do nas!	14



Podsumowanie

Z przyjemnością przedstawiamy Państwu raport z kolejnego roku działalności 30% Club Poland Investor Group czyli Polskiej Grupy Inwestorskiej. Grupa Inwestorska w 2023 roku składała się z 3 podmiotów, które były jej częścią od początku: Vienna PTE S.A. Vienna Insurance Group (dawniej: Aegon PTE), Goldman Sachs TFI (dawniej: NN Investment Partners TFI) oraz Noble Funds TFI.

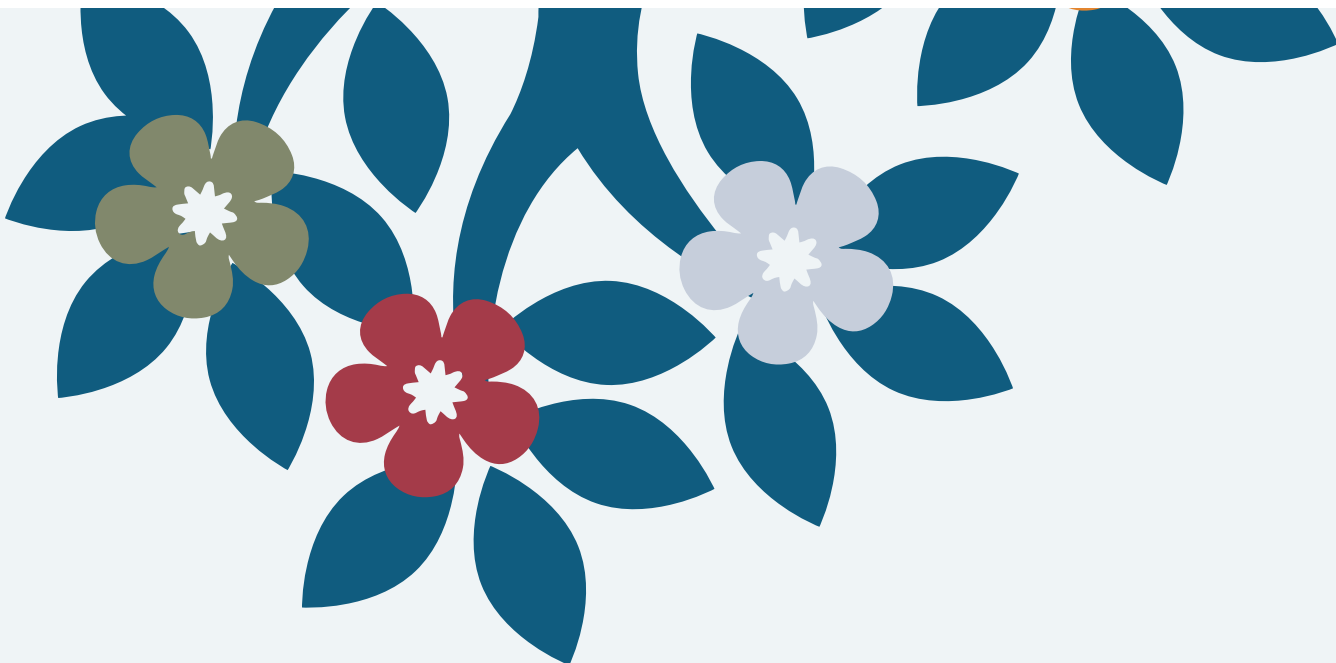
W ramach swoich prac 30% Club Poland Investor Group demonstruje zaangażowanie swoich członków w działania kampanii i osiągnięcie długoterminowych celów.

Różnorodność władz spółek z WIG140 w Polsce na koniec 2023 roku

Według danych na koniec 2023 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 18,0%, rosnąc o 0,8 pp. względem roku poprzedniego. Podobnie jak w latach ubiegłych kobiety częściej można było spotkać w radach nadzorczych niż w zarządach. Na koniec 2023 roku udział kobiet w organach nadzorczych 140 największych spółek wyniósł 20,6% (bez istotnej zmiany rok do roku – 20,4% na koniec 2022 roku), zaś w zarządach 13,9% (wzrost o 1,7 pp.).

Niska reprezentacja kobiet we władzach przekładała się na to, że rzadko kierowały one pracami organów spółek. Wśród 140 badanych spółek 6 na koniec 2023 roku miało kobietę na stanowisku prezeski zarządu – to istotny wzrost względem 2022 roku, kiedy to 3 panie kierowały pracami zarządu w gronie 140 największych giełdowych spółek. Poprawa wskaźnika jest pozytywna, ale w ujęciu procentowym pozostaje on na dramatycznie niskim poziomie – tylko w 4,3% największych giełdowych spółek na czele zarządu stała kobieta. Z odwrotnym trendem mamy do czynienia w przypadku rad nadzorczych – na koniec 2023 roku kobiet stojących na czele tego organu było 20, o dwie mniej w porównaniu do ubiegłego roku. W rezultacie na koniec 2023 roku tylko 14,3% badanych spółek posiadało przewodniczącą rady nadzorczej w porównaniu do 15,7% na koniec 2022 roku.

W 2023 roku zwiększyło się grono spółek, w których udział kobiet we władzach przekroczył próg 30%. Na koniec 2023 roku takich firm było 29 (21% wszystkich badanych) w porównaniu do 20 (14%) rok wcześniej. Ten trend cieszy, jednakże są również powody do zmartwień. Wzrosła bowiem liczba spółek bez żadnej kobiety we władzach. Na koniec 2022 roku firm w całości z męskimi zarządami i radami nadzorczymi było 23, po roku ich liczba zwiększyła się do 28. Zebrane dane pokazują, że większe spółki są bardziej zaawansowane na drodze do różnorodności.



140 największych spółek giełdowych w Polsce

Udział kobiet we władzach spółek

15,5%	16,6%	17,2%	18,0%
2020	2021	2022	2023

Procent spółek bez żadnej kobiety we władzach

23,6%	20,0%	16,4%	20,0%
2020	2021	2022	2023

Udział kobiet w zarządach

12,6%	13,1%	12,2%	13,9%
2020	2021	2022	2023

Procent spółek, w których kobiety pełniły funkcję prezeski zarządu

4,3%	3,6%	2,1%	4,3%
2020	2021	2022	2023

Udział kobiet w radach nadzorczych

17,3%	18,9%	20,4%	20,6%
2020	2021	2022	2023

Procent spółek, w których kobiety pełniły funkcję przewodniczącej rady nadzorczej

15,0%	15,7%	15,7%	14,3%
2020	2021	2022	2023

Dane na koniec poszczególnych lat

Nieliczne spółki z WIG140 spełniają kryteria Dyrektywy PE i RE w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków tzw. Dyrektywy Kobiety we władzach. Będzie ona dotyczyć wybranych dużych spółek giełdowych. Zgodnie z Dyrektywą do lipca 2026 roku, niedoreprezentowana płeć będzie musiała stanowić co najmniej 40% składu rad nadzorczych lub minimum 33% członków zarządu i rady nadzorczej łącznie. Dziś pierwsze z tych kryteriów spełnia tylko 16 badanych spółek. Z kolei drugie kryterium spełniają 24 spółki spośród 140 największych polskich firm giełdowych. 14 z badanych spółek spełnia zarówno pierwszy, jak i drugi warunek, a 26 spółek spełnia albo pierwszy albo drugi warunek.

Liczba spółek z WIG140 spełniających kryteria Dyrektywy Kobiety we władzach na koniec 2023 roku

16 spółek

spełnia kryterium 40% udziału kobiet w radach nadzorczych

24 spółki

spełniają kryterium 33% udziału kobiet we władzach, czyli zarząd wraz z radą nadzorczą

14 spółek

spełnia oba kryteria

26 spółek

spełnia albo pierwsze albo drugie kryterium

Inwestorzy odgrywają kluczową rolę w promowaniu zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialnego zarządzania korporacyjnego. Cieszymy się, iż grupa inwestorska 30% Club Poland kontynuuje swoje zobowiązanie w wspieraniu różnorodności w Polsce poprzez aktywne zaangażowanie w inicjatywy przedstawione w niniejszym raporcie. Jej działania nie tylko promują włączenie, ale także budują świadomość społeczną na temat wartości różnorodności w miejscu pracy, przyczyniając się tym samym do tworzenia bardziej otwartego i tolerancyjnego społeczeństwa.



.....

Joanna Ałasa

Członkini Komitetu Sterującego 30% Club Poland



30% Club Poland

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, w której 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 na koniec 2023 roku ich udział wyniósł ok. 41% w FTSE100 i FTSE350. 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. W sześciu krajach przekroczony został 30% udział kobiet we władzach spółek badanych indeksów. Z tego względu na świecie kampania zmodyfikowała swoje hasło na „towards parity”, czyli na dążenie do równości.

30% Club Poland

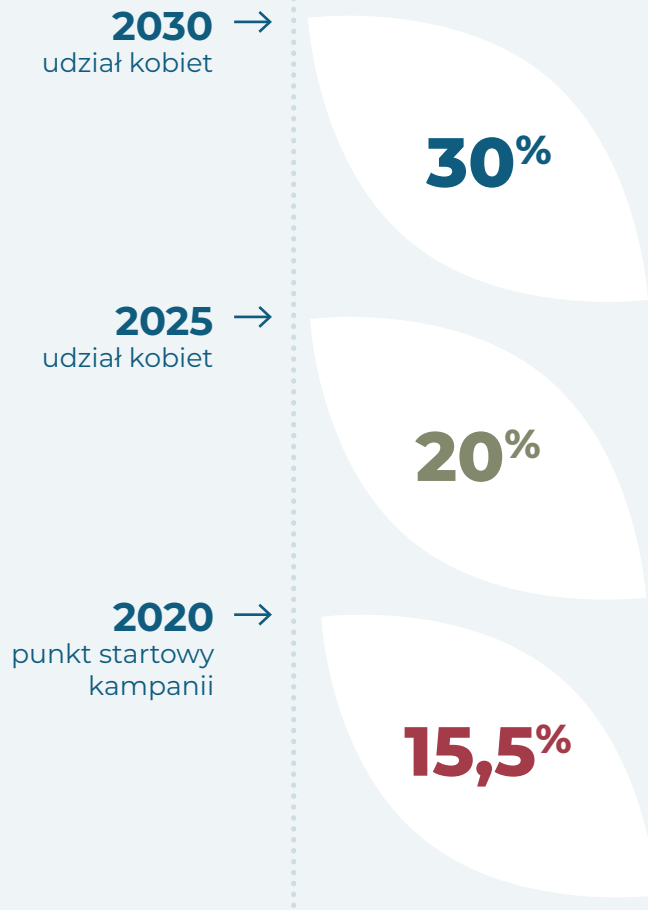
30% Club Poland to kampania społeczna zrzeszająca prezesów zarządów i przewodniczących rad nadzorczych, którzy podejmują działania zwiększające różnorodność płci na najwyższych stanowiskach kierowniczych w ich organizacjach. 30% Club Poland, który swoją działalność rozpoczął 9 czerwca 2021 roku, ma w Polsce już 34 członków i członkiń. Są to przedstawiciele najwyższych władz korporacyjnych zarówno spółek giełdowych, jak i niegiełdowych. 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 27 instytucji wspierających. Kampania 30% Club Poland ma również szerokie grono ambasadorów i ambasaderek oraz wolontariuszy i wolontariuszek.

Cele 30% Club Poland

Celem Kampanii jest podejmowanie działań, które mają prowadzić do zwiększenia udziału kobiet we władzach 140 największych spółek giełdowych (należących do indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80) do przynajmniej 30% do 2030 roku. Przez władze rozumiemy zarząd i rady nadzorcze łącznie. 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



30% Club Poland Investor Group

Członkowie Grupy Inwestorskiej

Vienna PTE

Vienna PTE zarządza istniejącym od ponad 20 lat funduszem emerytalnym Vienna OFE, któremu swoje oszczędności emerytalne powierzyło ponad 1,6 mln klientów. Łączne aktywa Vienna OFE wynoszą niemal 18 mld złotych (stan na koniec 2023 roku). Towarzystwo zarządza piątym co do wielkości OFE na rynku.

Vienna Insurance Group (VIG) z siedzibą w Wiedniu jest wiodącą grupą ubezpieczeniową w Europie Środkowo-Wschodniej. Ponad 50 towarzystw ubezpieczeniowych i funduszy emerytalnych w 30 krajach tworzy Grupę z wieloletnią tradycją, silnymi markami i bliskimi relacjami z klientami. Około 29 tysięcy pracowników VIG dba o codzienne potrzeby około 28 milionów klientów.

Goldman Sachs TFI

Goldman Sachs TFI jest częścią Goldman Sachs Asset Management – amerykańskiej firmy zarządzającej aktywami, która świadczy usługi inwestycyjne i doradcze dla wiodących światowych instytucji, doradców finansowych i osób prywatnych. Goldman Sachs Asset Management zarządza ponad 2,5 bilionami USD* aktywów na całym świecie. Goldman Sachs TFI obecne jest w Polsce od 1997 roku. Zarządzamy funduszami inwestycyjnymi i portfelami aktywów. Jesteśmy firmą nadzorowaną przez Komisję Nadzoru Finansowego.

* Dane na dzień 30 czerwca 2023 roku

Noble Funds TFI

Noble Funds TFI jest lokalną firmą zajmującą się zarządzaniem aktywami już 18 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 2,6 mld złotych (wg stanu na koniec lutego 2024 roku), 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. Dzięki swojej wiedzy oraz wykwalifikowanej kadrze, stabilnie i pewnie zarządzają powierzonymi przez Klientów środkami.



Cele i sposoby działania Grupy Inwestorskiej w Polsce

Goldman Sachs TFI

Polityki głosowania na WZ

Jako członkowie Grupy Inwestorskiej jesteśmy aktywnymi i zaangażowanymi akcjonariuszami notowanych spółek. Bierzymy czynny 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 swojej polityce głosowania na walnych zgromadzeniach Goldman Sachs TFI wprowadziło zapisy dotyczące różnorodności zarządów oraz rad nadzorczych spółek, w które inwestuje. Zgodnie z tymi zapisami fundusze głosują między innymi przeciwko powołaniu mężczyzn w skład organów spółki, jeśli odsetek kobiet w tych organach nie spełnia wymogów wewnętrznych, lokalnych zasad notowań giełdowych, kodeksów ładu korporacyjnego lub celów krajowych. Aktualnie w praktyce oznacza konieczność osiągnięcia poziomu 30% udziału kobiet w zarządach i radach nadzorczych.

Obserwujemy poprawę w statystykach dotyczących różnorodności w organach największych spółek notowanych na krajowej giełdzie. Tempo zmian pozostawia jednak wiele do życzenia, a to dla nas i naszych ambicji duże wyzwanie. Dlatego w 2023 roku kontynuowaliśmy nasze działania i chcemy nadal być zaangażowani w inicjatywę 30% Club Poland. Tym samym chcemy umacniać głos kobiet w biznesie oraz promować inkluzywny wzrost gospodarczy. Wierzymy, że różnorodne zespoły mają większy potencjał do wcielania kreatywnych pomysłów w życie, wychodzenia poza ramy, twórczej krytyki i budowania wartości.



.....

Małgorzata Barska

Prezeska Zarządu Goldman Sachs TFI

”

Zaangażowanie

Goldman Sachs TFI prowadzi dialog ze spółkami z indeksów WIG20 oraz mWIG40, w których udział kobiet we władzach nie przekracza 15%. Celem tego procesu jest informowanie spółek o oczekiwaniach dotyczących składu ich zarządów oraz rad nadzorczych i tym samym promowanie różnorodności. Wierzymy, że na poziomie społecznym efektem tych działań powinien być wzrost gospodarczy, który wszystkim daje równe szanse rozwoju. Zaś konsekwencją dla przedsiębiorstw, zwiększenie potencjału do budowania wartości i poprawę wyników finansowych. W kolejnych latach zamierzamy rozszerzyć zakres tych działań o kolejne spółki, a także o dodatkowe aktywności weryfikujące osiągnięte postępy w spółkach już uczestniczących w w procesie.

W 2023 roku, w oparciu o wspomniane kryterium, zespół analityczny Goldman Sachs TFI, wytypował 29 spółek do objęcia procesem zaangażowania w zakresie różnorodności we władzach spółek. W 26 przypadkach udało się nawiązać dialog ze spółkami. Podczas spotkań Goldman Sachs TFI informowało zarządy spółek 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 służyły ocenie stopnia zaawansowania prac nad zwiększaniem różnorodności kadry kierowniczej oraz planowaniu kolejnych kroków.

W efekcie, w grupie spółek objętych w 2023 roku przez Goldman Sachs TFI procesem zaangażowania w zakresie różnorodności w ich władzach, podobnie jak w roku poprzednim, odnotowany został wzrost odsetka kobiet w organach zarządczych. Wyzwanie dla osiągnięcia wyznaczonych celów w średnim terminie może jednak stanowić relatywnie niskie tempo zachodzących zmian. Obserwacje płynące ze spotkań ze spółkami potwierdzają wzrost świadomości przedstawicieli spółek w zakresie potrzeby zmian w obszarze różnorodności organów. Jednocześnie zrozumienie i skłonność do wprowadzania zmian wydaje się wyższa w większych i bardziej dojrzałych organizacjach o rozproszonym akcjonariacie. Mniejszą wagę do kwestii różnorodności we władzach przykładają spółki z sektorów o niski wskaźniku feminizacji wśród pracowników, gdzie ten fakt bywa przywoływany jako przyczyna braku odpowiednich kandydatów – kobiet do organów zarządczych tych spółek i tym samym jako uzasadnienia braku postępu w obszarze różnorodności. Wyżej opisany proces zaangażowania Goldman Sachs TFI kontynuowany będzie również w roku 2024.

Promowanie dobrych postaw

Tak jak w poprzednich latach, również w 2023 roku, Goldman Sachs TFI angażowało się w inicjatywy promujące wysokie standardy w zakresie zrównoważonego rozwoju, na przykład różnorodność i inkluzyjny wzrost.

Goldman Sachs TFI, wraz z CFA Society Poland, Erste Securities Polska i Giełdą Papierów Wartościowych, zorganizowało konferencję „ESG Warsaw 2023”, na której jedna z prelekcji dotyczyła kwestii dobrych praktyk w zakresie ładu korporacyjnego.

Poza tym w 2023 roku odbyła się 3. edycja konkursu „Liderzy ESG” współorganizowanego z Giełdą Papierów Wartościowych oraz PwC Polska. Metodologia oceny zgłoszeń konkursowych uwzględnia między innymi kwestie promowania idei różnorodności. W szczególności firmy uczestniczące w konkursie w kategorii „Strategia” pytane są o to:

- 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.

Vienna PTE

Zaangażowanie i głosowanie na walnych

W 2023 roku Vienna PTE kontynuowała swoje zaangażowanie w promowanie różnorodności płci w zarządach i radach nadzorczych spółek portfelowych. Staraliśmy się aktywnie poszukiwać odpowiednich kandydatek do rad nadzorczych przede wszystkim w spółkach, w których mamy liczący się udział. Najbardziej efektywne okazały się działania podejmowane podczas obrad walnych zgromadzeń, na których planowane były zmiany składu w radach nadzorczych. Popieraliśmy kandydatki z odpowiednim doświadczeniem oraz gwarantujące w naszej ocenie wysoki profesjonalizm. Nasze wysiłki w opisanych przypadkach zaowocowały zwiększeniem liczby kobiet w radach nadzorczych.

W przyszłości zamierzamy kontynuować opisaną wyżej politykę. Będziemy także zachęcać spółki portfelowe do bardziej zdecydowanego podejścia w tworzeniu różnorodnych zespołów zarządzających. Poprzez nasze rozmowy z zarządami będziemy podkreślać korzyści płynące z różnorodności płciowej.

Badania, a także nasze własne doświadczenia wskazują, że organizacje charakteryzujące się wysokim poziomem różnorodności pod względem płci, wieku czy doświadczenia, osiągają lepsze wyniki finansowe i są bardziej odporne na zmiany rynkowe. Wierzymy, że różnorodność i inkluzywność to kluczowe elementy każdej nowoczesnej organizacji i ogólnie społeczności biznesowej. Dzięki temu podejmujemy lepsze decyzje biznesowe, które są bardziej dopasowane do potrzeb klientów i rynku. Tworzymy też bardziej efektywne i innowacyjne środowisko pracy. Promowanie różnorodności na wszystkich szczeblach organizacji daje jasny sygnał naszym pracownikom, klientom i interesariuszom, że jesteśmy zobowiązani do budowania sprawiedliwego i otwartego środowiska pracy, które umożliwia każdemu rozwój i sukces.



.....

Ludmiła Falak-Cyniak

Była prezeska zarządu Vienna PTE
Członkini Komitetu Sterującego 30% Club Poland

”

Noble Funds TFI

Zaangażowanie

Noble Funds TFI zawsze doceniało profesjonalizm, wiedzę merytoryczną, zaangażowanie i wkład kobiet w rozwój spółki. Od początku działalności Towarzystwa w składzie zarządu była co najmniej jedna kobieta. Obecnie w pięcioosobowym składzie zarządu Towarzystwa znajdują się dwie wiceprezeski. Partycypacja kobiet w spółce jest też widoczna poprzez sprawowane przez nie funkcje kierownicze. Kultura organizacji jest tworzona przez wspólne cele i współpracę kobiet oraz mężczyzn, przy poszanowaniu praw wszystkich osób.

Jako, że wszelkie zmiany należy zaczynać od siebie, w ramach wzmacniania poczucia równości oraz szacunku dla pracy obu płci, w 2023 roku Towarzystwo wdrożyło program używania feminatyw. W ciągu roku, sukcesywnie dokonywano zmian w regulacjach wewnętrznych wprowadzając żeńskie odmiany stanowisk. Zmiany w nazewnictwie stanowisk wprowadzono również na wizytówkach, stopkach komunikacji elektronicznej, stronie internetowej Towarzystwa, notatkach ze spotkań, protokołach komitetów oraz w bieżącej komunikacji. Równolegle w Towarzystwie istotnie zwiększono wysokość budżetu szkoleniowego. W rezultacie tych działań zainteresowanie szkoleniami i udział kobiet w różnego typu kursów, studiów podyplomowych czy specjalistycznych szkoleń znacząco wzrósł.

Po roku możemy z dumą powiedzieć, że widoczne są pierwsze efekty naszych działań w zakresie feminatyw – wewnątrz organizacji stosowanie określenia dyrektorka czy prezeska nikogo już nie dziwi i jest traktowane z równą powagą, jak określenie dyrektor czy prezes. Widząc pozytywne i wymierne efekty współpracy kobiet i mężczyzn, zarówno ekonomiczne jak i społeczne, Towarzystwo z przekonaniem promuje inicjatywę 30%Club także wśród kontrahentów oraz emitentów.

W 2023 roku Towarzystwo efektywniej zaangażowało się w prace 30% Club Poland między innymi poprzez udział w spotkaniach Grupy Inwestorskiej Klubu oraz wspólnej pracy nad promocją inicjatyw. W ramach wewnętrznych struktur Towarzystwa dodatkowo rozszerzono monitoring spółek portfelowych (giełdowych) o informacje dotyczące udziału kobiet w organach danej spółki oraz uwzględniano tę informację przy analizie niezbędnej do podejmowania decyzji inwestycyjnych. Warto również zaznaczyć, że podczas formalnych i nieformalnych spotkań z przedstawicielami spółek zwracamy uwagę i podkreślamy zalety w promowaniu większej różnorodności w zarządach oraz radach nadzorczych.

Plany na rok 2024

W 2024 roku Towarzystwo planuje jeszcze intensywniej wspierać i promować inicjatywę 30% Club Poland. Powstał dedykowany zespół, który na bazie dotychczas zebranych doświadczeń i informacji przygotował plan działań na rok 2024 i lata kolejne.

Towarzystwo planuje w ramach osiągnięcia zamierzonych celów 30% Club Poland:

- przeprowadzenie badania ankietowego emitentów (spółek portfelowych zarządzanych funduszy). Celem badania będzie m.in. sprawdzenie zależności wielkości udziału kobiet w organach spółek w zależności od branży, położenia geograficznego, wielkości przedsiębiorstwa czy od czasu funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku;
- przygotowanie raportu z badania;
- promowanie wyników i wniosków z raportu.

W kolejnych latach 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.

W celu monitoringu zmian w zakresie udziału kobiet w liczbie pracowników oraz we władzach spółek i różnic w płacy pomiędzy płacami, planujemy wyodrębnić odpowiednią statystykę w wykonywanych przez nas na bieżąco ratingach ESG spółek portfelowych do przyszłych raportów z tego działania. Na podstawie nowych danych Towarzystwo będzie podejmowało kolejne działania

Harmonogram działań w 2024 roku



W Noble Funds TFI S.A. nie mamy wątpliwości, że potrzebne są inicjatywy takie jak 30% Club Poland propagujący taki właśnie minimalny udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych firm na świecie czy specjalne programy certyfikujące firm posiadanych i zarządzanych w większości przez kobiety (np.: WBENC w USA). Spełniają rolę ewolucyjnego drogowskazu i ciągłego przypominania o tym bardzo powoli rozwiązywanym problemie. Ostatnie badania naukowe wpływu proporcji kobiet i mężczyzn w zarządach korporacji na ich wyniki sugerują jednak, że 30% udział kobiet to za mało, żeby traktować ten poziom za ambitny cel, a prawdziwe korzyści dla interesariuszy pojawiają się po przekroczeniu tego poziomu (w górę, rzecz jasna). Zatem kierunek jest dobry, ale mamy jeszcze wiele do zrobienia.



.....

Marcin Dec

Wiceprezes Zarządu Noble Funds TFI



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**

Dołącz
do nas!

