

Różnorodność jako kryterium ESG – istotne nie tylko dla audytorów

Milena Olszewska-Miszuris
Co-Chair 30% Club Poland



**„Tradycyjnie patrzyliśmy na świat
przez pryzmat dwóch wymiarów
zwrotu i ryzyka. Kryteria ESG dodają
trzeci wymiar.”**

*Margaret Franklin, CFA, CEO CFA Institute
35. CEO, 1. kobieta na tym stanowisku*

The Climate Action Gender Gap (1)

Raport Oliver Wyman
i 30% Club (październik 2021)

Różnorodność i klimat to najważniejsze priorytety dla władz spółek.

Klimat i różnorodność to dwa odrębne wyzwania ...

- zmiana klimatu jest globalnym egzystencjalnym zagrożeniem, które dotyka każdego człowieka, choć w różnym stopniu,
- różnorodność, w tym według płci, jest różna wśród regionów, kultur i społeczności.

... które wiele łączy

- mają wpływ na społeczeństwo oraz na biznes,
- są źródłem rosnącej presji na firmy ze strony wielu interesariuszy,
- postęp na świecie zarówno w zakresie różnorodności, jak i działań na rzecz klimatu pozostaje nikły.

The Climate Action Gender Gap (2)

Raport Oliver Wyman
i 30% Club (październik 2021)

Te cechy wspólne sugerują, iż wartość tkwi w myśleniu o klimacie i różnorodność łącznie.

Kobiety są niedoreprezentowane w decyzjach i działaniach dotyczących klimatu, m.in. przez to, iż jest ich mniej we władzach spółek i wśród przedstawicieli władz państwowych.

Połączenie tych dwóch priorytetów może przyspieszyć dojście spółek do zero emisyjności do 2050 roku.

Wnioski wysnute na podstawie rozmów z przedstawicielami 20 spółek. Autorzy raportu zwracają uwagę, iż badanie zależności między większym zróżnicowaniem władz a działalnością firm w zakresie klimatu wskazywały na dodatnią korelację, jednak statystyczna istotność była niska. Wskazują na konieczność dalszych badań w tym kierunku.

30% dla różnorodności w biznesie – dlaczego warto?



Teoria masy krytycznej

30%

Określająca umowny udział mniejszości
w grupie, przy którym mniejszość
uzyskuje realny wpływ na działania
większości.

Mierzalna premia w wynikach spółek

Raport Credit Suisse
Gender 3000
(wrzesień 2021)

Dane z ok. 3 200 spółek z 45
krajów zatrudniających łącznie
ok. 33 000 osób na wyższych
stanowiskach menedżerskich.

Odsetek kobiet w wyższym kierownictwie	Marża EBITDA	CFROI (%)	Dług netto/ EBITDA (x)	EV/ EBITDA (x)	12mP C/Z (x)
Kobiety < 15%	17%	5,63	1,46	11,12	17,93
Kobiety > 20%	19%	7,88	1,51	13,63	19,09
Premia	2pp	2,24pp	4%	23%	6%

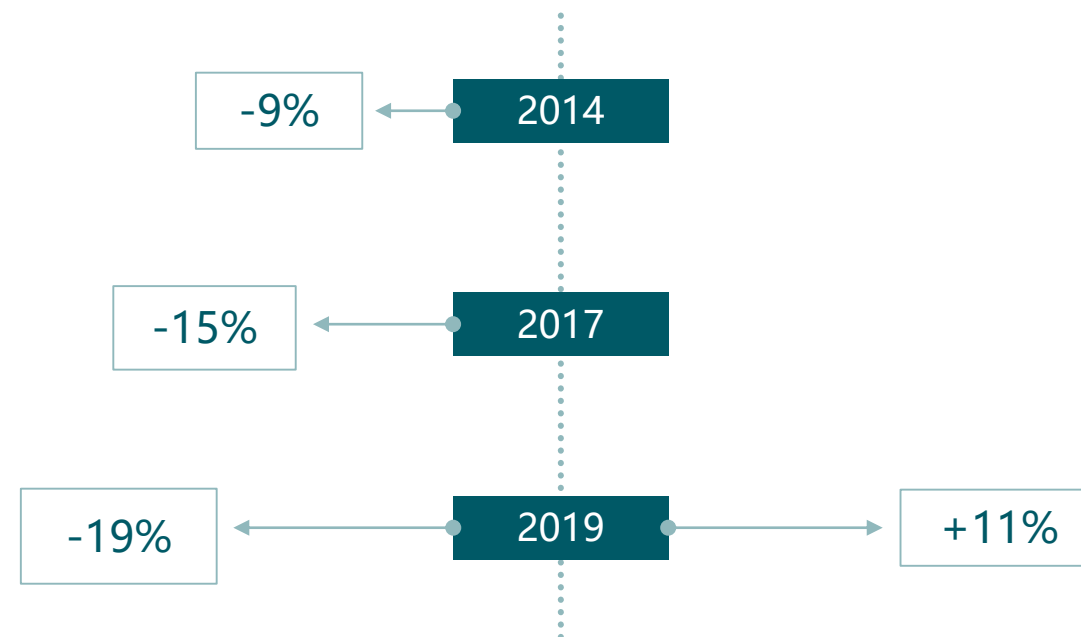
Dyskonto z tytułu braku różnorodności rośnie

„Różnorodność wygrywa. Dlaczego włączenie jest ważne” McKinsey & Co (2020) pokazuje, iż spółki, które nie priorytetyzują różnorodności ryzykują rosnące dyskonto w wynikach.

Spółki, które posiadają więcej niż 30% kobiet we władzach mają większe prawdopodobieństwo osiągnięcia korzystniejszych wyników finansowe, niż te spółki, w których kobiety stanowią między 10% a 30%.

Z kolei te ostatnie mają większe prawdopodobieństwo, iż zanotują korzystniejsze wyniki niż spółki, w których władzach jest niewiele kobiet lub w ogóle ich brakuje.

DYSKONTO DLA OSTATNIEGO KWARTYLA



Różnica w prawdopodobieństwie lepszego wyniku niż mediana sektorowa dla kraju w ostatnich 5 latach dla marży EBIT 4ty kwartyl w porównaniu do 1-3 kwartyl oraz 1szy kwartyl w porównaniu do 2-4ty kwartyl, dla pełnego zestawu danych w każdym roku (1 039 w 15 krajach).

Zależności widoczne również w polskich spółkach

.....

Raport CFA Society Poland
„Udział kobiet we władzach a efektywność spółek” (styczeń 2021).

władze =
zarządy
+ rady
nadzorcze

140 spółek
WIG20,
mWIG40 i
sWIG80 na
koniec 2019

5 lat
2015-2019
dla analizy
statystycznej

Zdywersyfikowane versus niezdywersyfikowane



ZDYWERSYFIKOWANE

50 spółek

Z najwyższym udziałem kobiet we władzach, 15,0% +



BUFOR

40 spółek

Z udziałem kobiet we władzach między 8,3% a 15,0%



NIEZDYWERSYFIKOWANE

50 spółek

Z najniższym udziałem kobiet we władzach, mniej niż 8,3%

Udział kobiet obliczony jako średnia z 5 lat.

Porównanie bez wyrównania sektorowego

	C/Z	C/WK	Wskaźnik wypłaty dywidendy	Stopa dywidendy brutto	Marża netto	ROE	Zmiana sprzedaży	Zmiana zysku netto	Zmiana ceny dzienna (odch. stand)	Zmiana średniej ceny w roku	Całkowity zwrot dla akcjonariuszy
spółki zdywersyfikowane (D)	23,26	2,24	0,3515	0,0224	0,15	0,04	0,12	0,43	0,0218	0,01	0,037
spółki niezdywersyfikowane (N)	20,37	3,31	0,3523	0,0352	0,06	-0,06	0,12	0,46	0,0241	0,00	0,041
różnica (D-N)	2,88	-1,07	-0,0007	-0,0128	0,10	0,10	0,00	-0,03	-0,0024	0,01	-0,003
p-value (0,005)	0,49	0,27	0,99	0,0160	0,02	0,33	0,90	0,91	0,0064	0,72	0,90

Statystycznie istotne różnice

1pp
niższa stopa
dywidendy

10pp
wyższa marża
netto

0,24pp
niższe odchylenie standardowe

Porównanie po wyrównaniu sektorowym

Wartości skorygowane o medianę sektora	Stopa dywidendy brutto	Marża netto	Zmiana ceny dzienna (odch. stand)
spółki zdywersyfikowane (D)	0,0129	0,06	0,0065
spółki niezdywersyfikowane (N)	0,0271	-0,01	0,0094
różnica (D-N)	-0,0142	0,07	-0,0029
p-value (0,005)	0,0072	0,0277	0,0149

Statystycznie istotne różnice

W obu przypadkach powyżej mediany, większa stopa dywidendy w spółkach (N)

W spółkach (D) powyżej, w spółkach (N) poniżej mediany

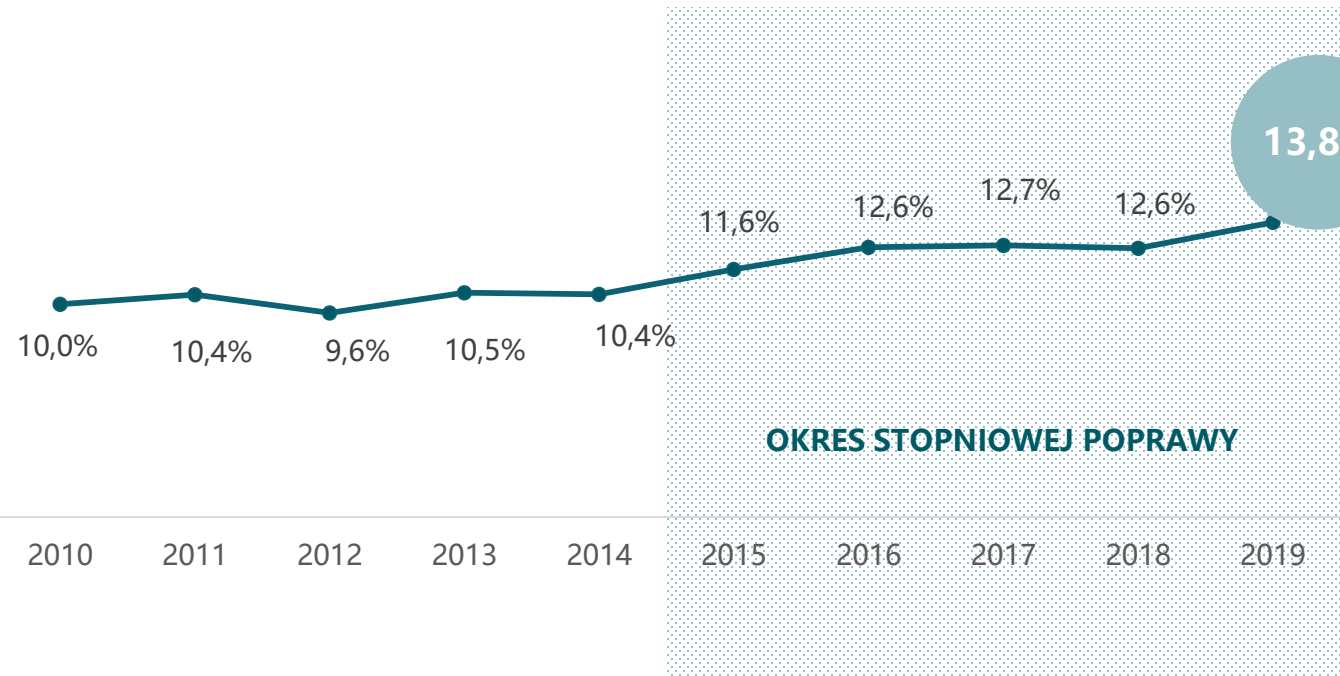
W obu przypadkach powyżej mediany, większa zmienność cen w spółkach (N)

Kobiety mniejszością we władzach spółek w Polsce



Kobiety pozostają mniejszością we władzach największych firm

Udział kobiet we władzach 140 największych firm notowanych na GPW



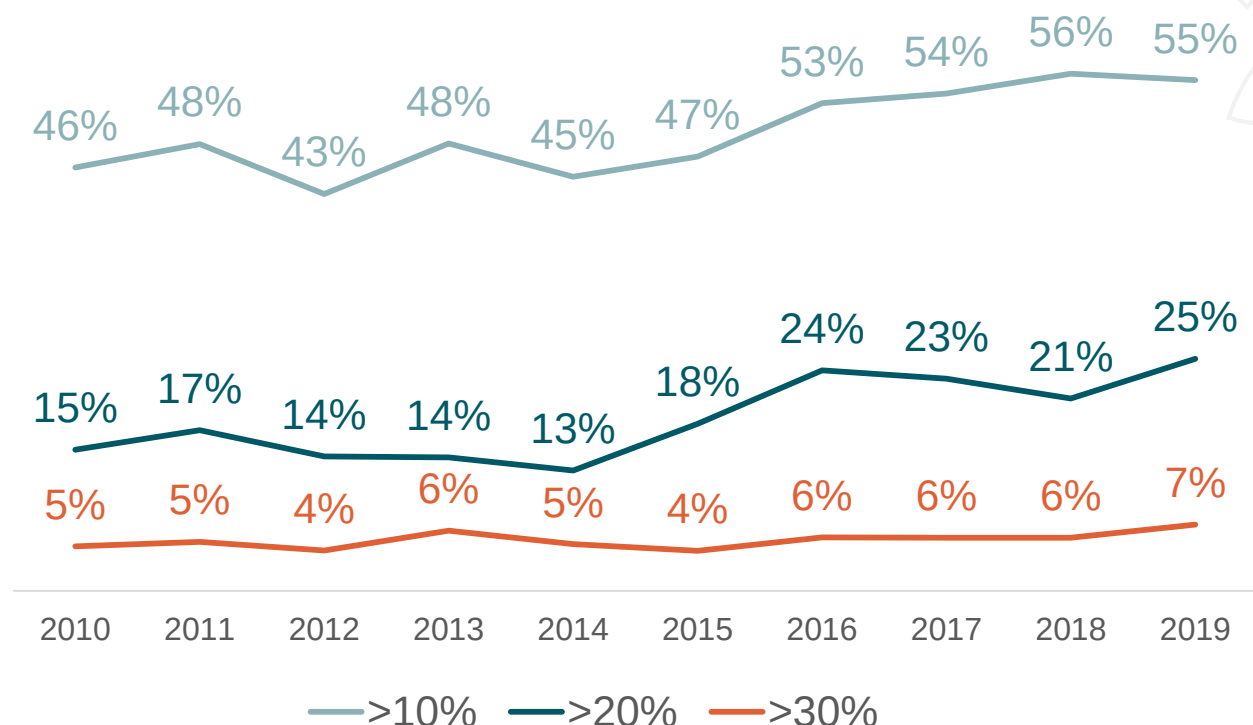
Przy 3,8 pp poprawie w dekadę
osiągnięcie równego udziału
kobiet i mężczyzn zajęłoby

100 lat!

Uwaga 140 największych spółek zdefiniowane jako spółki, które należały do WIG20, mWIG40 i sWIG80 na koniec 2019 roku

Raport CFA Society Poland „Udział kobiet we władzach a efektywność spółek” (styczeń 2021).

30% udziału kobiet we władzach barierą



W coraz większej liczbie spółek udział kobiet we władzach przekracza 10%

Rośnie liczba spółek z udziałem kobiet we władzach większym niż 20%

Odsetek spółek, w których udział kobiet we władzach przekracza 30% pozostaje stabilnie niski

Uwaga 140 największych spółek zdefiniowane jako spółki, które należały do WIG20, mWIG40 i sWIG80 na koniec 2019 roku

Raport CFA Society Poland „Udział kobiet we władzach a efektywność spółek” (styczeń 2021).

Kobiety mniejszością również w 2020 roku

140 największych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych

na koniec

2020 roku

władze = zarząd + rada nadzorcza

15,5%

udział kobiet we władzach

23,6%

udział spółek bez żadnej kobiety we władzach

4,3%

udział kobiet, które pełniły funkcję Prezeski Zarządu

15,0%

udział kobiet, które pełniły funkcję Przewodniczącej Rady Nadzorczej

30% Club Poland ma potencjał do zmiany status quo





Kampania społeczna

Globalna kampania

społeczna, inicjatywa niekomercyjna i non-profit

.....

Prężnie działająca **na 6 kontynentach**

(UK, USA, Australia, Meksyk, Brazylia, Afryka Pd. etc.)

.....

Założona w Wielkiej Brytanii w 2010 z celem osiągnięcia minimum of 30% reprezentacji kobiet we władzach →

30% kobiet we władzach w 10 lat (FTSE100 i FTSE350)

.....

Prominentni członkowie: Peter Grauer (Chair, Bloomberg), Mortimer J. Buckley (Chair, Vangaurd), Mike Corbat (CEO, Citigroup), Adena T. Friedman (President & CEO, Nasdaq), Warren Buffet (Chair & CEO Berkshire Hathaway) i wielu innych

.....



**19 punktów
na mapie świata
30% Club**



Mierzalne cele kluczem do zmian

1.

Biznesowe podejście do różnorodności,
oparte o korzyści dla wszystkich stron

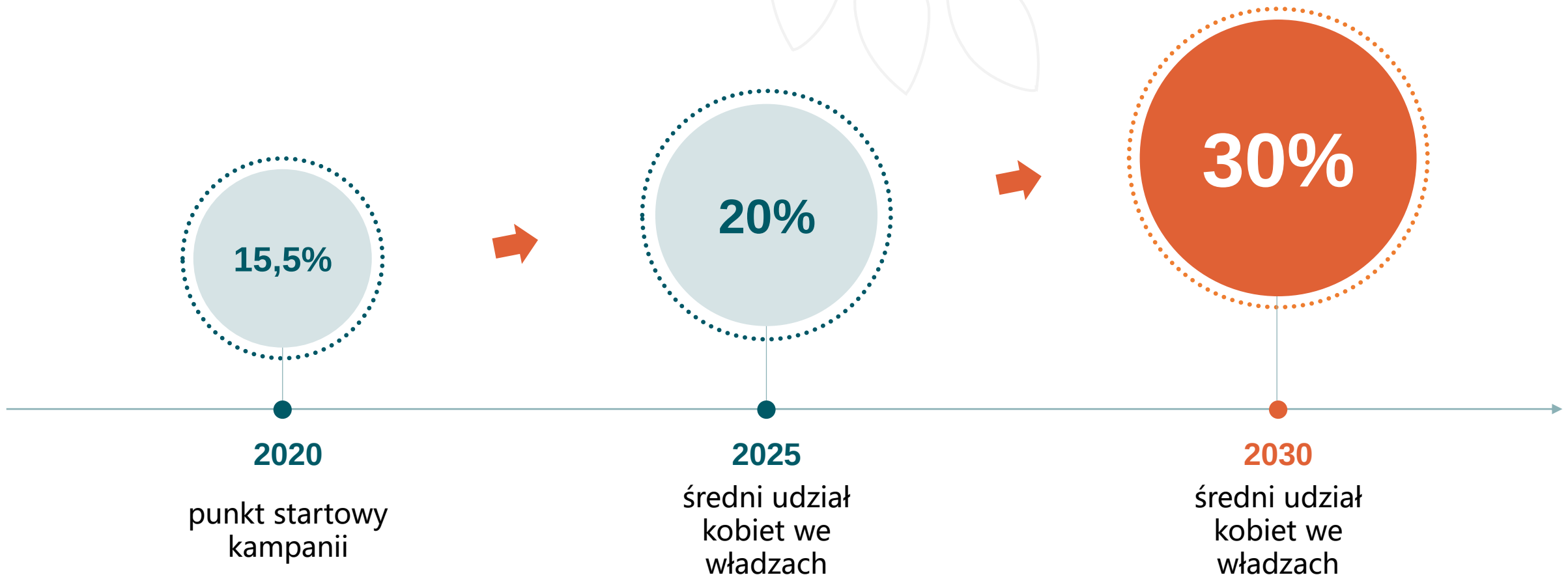
2.

Mierzalne cele wraz z horyzontem
realizacji

3.

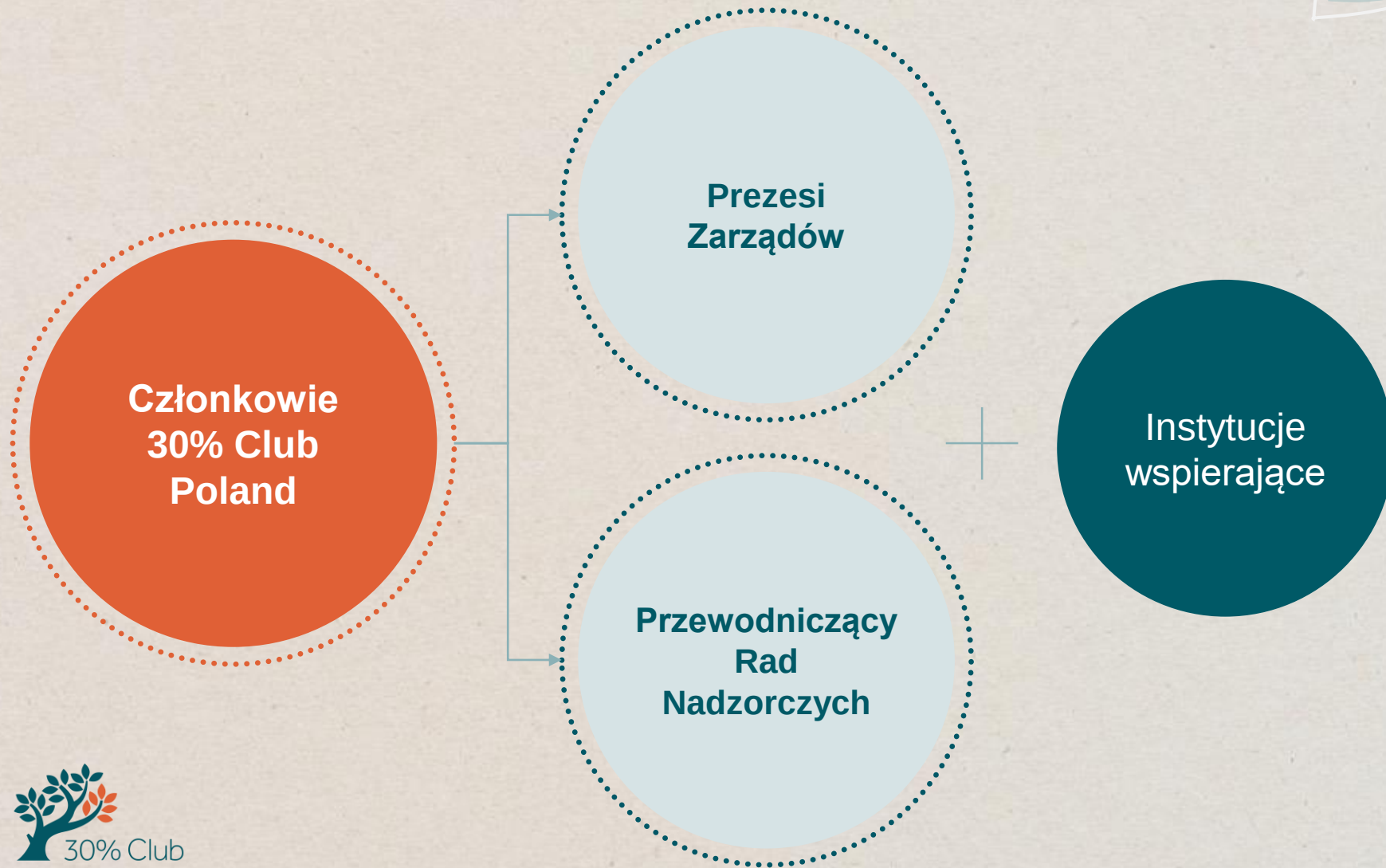
Zaangażowanie osób z najwyższych
szczebli hierarchii korporacyjnych

Cele 30% Club Poland



mierzone dla 140 największych spółek giełdowych w Polsce

Dołącz do nas



30% Club Poland to:

19

członków

13

instytucji
wspierających

szerokie

grono ambasadorów
i wolontariuszy

Członkowie 30% Club Poland (1)



Andrzej Antoń
Przewodniczący Rady
Nadzorczej

Blue Media



Dominika Bettman
Prezeska Zarządu

Siemens Polska



Katarzyna Byczkowska
Dyrektor Zarządzająca

BASF Polska



Bartosz Ciołkowski
Dyrektor Generalny na
Polskę, Czechy i Słowację

Mastercard Europe



Julien Ducarroz
Prezes Zarządu

Orange Polska



Aneta Kocemba
Dyrektor Zarządzająca

**Credit Suisse
Warszawa**



Andrzej Kozłowski
Prezes Zarządu

Emitel

Członkowie 30% Club Poland (2)



**Magdalena
Magnuszewska**
Prezes Zarządu

Grupa Inelo



Katarzyna Majchrzak
Członek Zarządu

**Franklin Templeton
Investments Poland**



Tomasz Malicki
Prezes Zarządu

Protektor



Piotr Misztal
Przewodniczący Rady
Nadzorczej

Summa Linguae



Marcin Petrykowski
Prezes Zarządu

**Atende Grupa
Kapitałowa**



**Paweł
Przewięźlikowski**
Prezes Zarządu

Ryvu Therapeutics



Marta Steer
Członek Zarządu

**MMC Group Services
(Grupa Marsh)**

Członkowie 30% Club Poland (3)



Jarosław Szymczuk
Dyrektor Generalny

**IBM Polska
i Kraje Bałtyckie**



Jacek Świderski
CEO

Wirtualna Polska



Anna Urbańska
Dyrektor zarządzająca
Globalnego Centrum Usług
Biznesowych

**Standard Chartered
w Warszawie**



James Van Bergh
Przewodniczący Rady
Nadzorczej

Benefit Systems



Krzysztof Walenczak
Dyrektor Generalny

**Société Générale
Oddział w Polsce**



Instytucje wspierające 30% Club Poland



Think Ahead



impact



Network Poland

executive
network



Bloomberg

30% Club Poland Investor Group



Inne działania na rzecz różnorodności



Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021

DPSN2021 to zbiór zasad ładu korporacyjnego oraz reguł postępowania mających wpływ na kształtowanie relacji spółek giełdowych z ich otoczeniem rynkowym. Zasadom „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” i regulacjom z nimi związanym podlegają emitenci akcji dopuszczonych do obrotu na rynku regulowanym GPW.

Należą do tzw. miękkiej części regulacji i podlegają zasadzie „comply or explain” czyli stosuj albo wytłumacz. Spółki nie muszą stosować wszystkich zasad, ale muszą wytłumaczyć dlaczego nie stosują.

DPSN 2021

Obecnie obowiązujący, od 1 lipca 2021 roku, zestaw zasad ładu korporacyjnego. Do sposobu stosowania zasad przygotowane są propozycje wyjaśnień.

6 kluczowych rozdziałów

Polityka informacyjna
i komunikacja
z inwestorami

Zarząd i rada nadzorcza

Systemy i funkcje
wewnętrzne

NOWOŚĆ

Walne zgromadzenie
i relacje z akcjonariuszami

Konflikt interesów
i transakcje z podmiotami
powiązanymi

Wynagrodzenia

Włączenie
elementów ESG

Zasady dotyczące ESG

Zasada 1.3

W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:

- 1.3.1. zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;
- 1.3.2. sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.

29% spółek spełnia tą zasadę 1.3.1
39% spółek spełnia tą zasadę 1.3.2

Zasada 1.4

W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych. Informacje na temat strategii w obszarze ESG powinny m.in.:

- 1.4.1. objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;
- 1.4.2. przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.

24% spółek spełnia tą zasadę 1.4
21% spółek spełnia tą zasadę 1.4.1
18% spółek spełnia tą zasadę 1.4.2

Zasady dotyczące różnorodności

Zasada 2.1

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

5% spółek spełnia tą zasadę

Zasada 2.2

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

11% spółek spełnia tą zasadę

Zapraszamy do kontaktu!

poland@30percentclub.org

<https://30percentclub.org/>