

# Kobiet prezesów na warszawskiej giełdzie ze świecą szukać

**Rynek** > Zaledwie 5 proc. z 355 spółek wchodzących w skład WIG jest zarządzanych przez przedstawicielki płci pięknej. Ten odsetek będzie rósł – nie mają wątpliwości eksperci.



**Karina Wściubiak-Hankó**  
prezes Alchemii

Kariere rozpoczęła w Boryszewie, potem pracowała w Skotanie. Była też członkiem rad nadzorczych w kilku spółkach. Od 2001 r. jest szefową Alchemii – Kobiety są bardziej elastyczne w działaniu – uważa.



**Katarzyna Muszkat**  
prezes ZE PAK

Wcześniej pracowała m.in. w KGHM, Telefoni Dialog, Invest-Banku, a od 2004 r. pełni funkcję prezesa ZE PAK. Uważa, że we współczesnym biznesie plec nie ma znaczenia – liczą się kompetencje i doświadczenie.



**Ewa Wójcikowska**  
prezes Global Cosmed

Od 1996 r. jest związana ze spółką Global Cosmed. W zarządzie zasiada od 2003 r., a od 2008 r. pełni funkcję prezesa. – Intuicja obok twardej umiejętności jest naszym kobiecym, miękkim atutem – podkreśla.



**Ewa Bobkowska**  
prezes P.A. Nowej

Jest też akcjonariuszem P.A. Nowej. – Na początku spółka wykonywała zlecenia dla przemysłu ciężkiego, którym zarządzał mężczyźni. Byli bardzo zdziwieni, co drobna kobieta robi w tym zawodzie – wspomina.



**Katarzyna Kucharczyk**  
katarzyna.kucharczyk@parkiet.com

**C**redit Suisse Research Institute przeanalizował ponad 2 tys. spółek w 46 krajach w latach 2005-2011 i stwierdził, że tam, gdzie we władzach zasiadała jedna lub więcej kobiet, obserwowaliśmy wyższą stopę zwrotu z kapitału i wyższe wyceny akcji na giełdzie. Jak wygląda sytuacja na GPW? Pod lupę wzięliśmy wszystkie spółki wchodzące w skład WIG. Okazuje się, że zaledwie 5 proc. z nich jest zarządzanych przez kobiety. Od początku 2013 r. średni kurs tych spółek wzrósł o 8,8 proc., przebijając nieznacznie (o 1,8 pkt proc.) zwykły WIG. Widąc bardzo duży rozrzut: na przykład ING Bank Śląski zarządzany przez Małgorzatę Kołakowską zyskał w 2013 r. prawie 25 proc., a w tym roku dołożył do tego 14 proc. Z kolei AC Autogaz, którego szefową jest Katarzyna Rutkowska, od ubiegłego roku zdrożał o 51 proc. Jeszcze lepiej, zyskując prawie 90 proc., poradziło sobie Ferro, na czele którego stoi Aneta Raczek. Natomiast średnią zaniżają m.in. 4FunMedia zarządzane przez Ewę Czekalę, które w tym okresie potaniały o 43 proc. (ale za to wcześniejsze akcje radziły sobie całkiem dobrze).

## Menedżerek będzie przybywać

Jak wskazuje Mateusz Hyży, starszy analityk grupy Trinity, oszacowanie sprawozdanie Komisji Europejskiej na temat równości płci pokazuje, że odsetek kobiet w zarządach (na probie największych spółek giełdowych) w Europie to 17,8 proc. Z kolei wśród dyrektorów generalnych

wynosi on 2,8 proc. Dane dla rynku polskiego są gorsze, gdyż frekwencja w zarządach to 12 proc. Istnieje wyraźna zależność pomiędzy tym odsetkiem a położeniem geograficznym danego kraju w Europie. – Najwyższą częstością odnotowano w krajach północnych i skandynawskich, a najniższą w krajach Morza Śródziemnego. Wydaje się więc, że uwarunkowania kulturowe są tu kluczowe – mówi Hyży. Podkreśla, że w kolejnych latach odsetek kobiet, m.in. na skutek promowanych przez UE dyrektyw zakładających 40-proc. udział kobiet w radach nadzorczych dużych spółek do 2020 r., z pewnością będzie się zwiększać. – Pierwsze konsultacje w tym zakresie próbuje zrealizować przeprowadzać na rynku polskim Ministerstwo Gospodarki – sygnalizuje analityk.

Olga Grygier-Siddons, prezes PwC w Polsce, nie ma wątpliwości, że na kluczowych stanowiskach w biznesie jest zdecydowanie za mało kobiet. – Badanie, które przeprowadzamy od dziesięciu lat na grupie 2500 największych spółek giełdowych, pokazuje, że w ostatnich latach tylko około 3 proc. nowo nominowanych prezesów firm to kobiety (a np. w Japonii jest to zaledwie 0,8 proc.). Prognozujemy jednak, że do 2040 r. odsetek ten wzrośnie globalnie do ponad 30 proc. – mówi. Będzie to wynik coraz lepszego wykształcenia kobiet i ich rosnącej pozycji na rynku pracy. – Przed wszystkim jednak zmieniają się normy społeczne. Model, w którym mężczyzna zarabia, a kobieta zajmuje się domem, powoli odchodzi do lamusa i jest to trend ogólnosiwiatowy – mówi Grygier-Siddons.

## Niewielkie zainteresowanie

Okomentarz poprosiliśmy również zarządzających. – Nie zwracam uwagi na plec przy ocenie jakości zarządzania. Zawsze trzeba oceniać jednostkę ze względu na jej cechy charakteru, doświadczenie czy wykształcenie – mówi Jarosław Lis, zarządzający BPH TFI. Dodaje, że miał przyjemność pracować zarówno z kobietami, jak i mężczyznami na stanowiskach zarządzających. – Na pewno nie były gorszymi menedżerami od mężczyzn – podkreśla.

Andrzej S. Nartowski, prezes Polskiego Instytutu Dyrektorów, od kilkunastu lat stara się przekonać polski rynek kapitałowy do postąży płynących z większego udziału wysoko wykwalifikowanych kobiet w radach nadzorczych

– Rada jest organem kolegialnym, a udział w jej pracach kompetentnych kobiet wzbogaca jej różnorodność, będąc jednym z warunków skuteczności nadzoru w spółce. Można więc przyjąć, że udział kobiet w radach pośrednio (właśnie poprzez kreowanie większej różnorodności postaw, poglądów, stanowisk) wzbogaca wartość spółek – mówi. Nie kryje jednak, że niekiedy przeżywa chwile zwątpień i rozczarowań. – Nie dostrzegam większego zainteresowania kobiet udziałem w tzw. korpusie PID, czyli prowadzonej przez Polski Instytut Dyrektorów liście kandydatów na profesjonalnych członków rad nadzorczych. Nie dostrzegam też większego zainteresowania kobiet udziałem w prowadzonych przez PID warsztatach szkoleniowych adresowanych do członków rad nadzorczych i osób aspirujących do rad – mówi. Za to coraz częściej zwracają się do niego spółki z prośbą o wskazanie im „kogoś do rady nadzorczej, ale to musi być kobieta”. – Widać więc postęp, przynajmniej z tej strony – reasumuje.

## Szklany sufit

Zadejmo kobiety w radach nadzorczych nie kryją, że osiągnięcie takiego stanowiska nie było łatwym zadaniem. – Kieruję spółką z branży budowlanej, która jest raczej domeną mężczyzn. Po studiach rozpoznałam praktykę w biurze projektów. Bardzo szybko okazało się, że mój temperament nie predysponuje mnie do pracy za deską – wspomina Ewa Bobkowska, szefowa P.A. Nowej. W 1987 r. razem z kolegami stworzyła Budoprojekt – dzisiaj jednego z głównych akcjonariuszy giełdowej spółki. – Ze względu na to, że od pewnego momentu pracy zawodowej pracowałam „na swoim”, nie dotknęły mnie typowe problemy związane z awansem. Na początku spółka wykonywała zlecenia dla przemysłu ciężkiego, którym zarządzał mężczyźni. Zawsze gdy się pojawiali, byli bardzo zdziwieni, co mała, drobna kobieta robi w tym zawodzie – wspomina. Z kolei szefowa AC ocenia, że kobietom nie brak wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, ale niekiedy przegrywają z mężczyznami, m.in. z powodu problemów z autopromocją oraz przez stereotypy uzasadniające ich rolę raczej jako asystentki niż menedżera. – Dużo zależy od szefów i właścicieli, którzy potrafia dostrzec talent kobiety, mimo że ona nie dba o swoją reklamę – uważa. Ocenia, że różnorodność płci

w podejmowaniu decyzji gospodarczych jest szalenie ważna i pomocna.

W biznesie dobrze odnalazła się też Karina Wściubiak-Hankó, szefowa Alchemii. – Kobiety są bardziej elastyczne w działaniu i dążą do współpracy, zamiast nastawiać się na rywalizację. Tymczasem nasza kultura nadal premiuje osoby poświęcające wszystko na drodze do obranego celu – mówi. Oceniła jednak, że taka polityka doboru kadry zarządzającej powoli przestaje się sprawdzać, pojawiają się problemy z delegowaniem władzy, słuchaniem własnego zespołu, reagowaniem na zmiany w coraz trudniejszej rzeczywistości rynkowej, o większej skłonności do podejmowania nieuzasadnionego ryzyka nie wspominając. – W takich okolicznościach kobiety będą miały więcej szans na przebiecie tzw. szklanego sufitu, choć pamiętajmy, że liczba mężczyzn o pożądanych cechach także znacznie wzrasta – mówi. Również zwraca uwagę na właściwości spółki. – Z pewnością nie możemy, z różnych przyczyn, mówić o równości w dostępie do stanowisk menedżerskich. Dzięki temu, że trafiłam na pana Karkosika, który jako wizjoner ma niespotykane podejście do biznesu, nie czulam się nigdy traktowana inaczej niż moi koleżdy – podkreśla.

Nasi rozmówcy podkreślają, że niski odsetek kobiet na stanowiskach menedżerskich wynika w dużej mierze z tego, że kobiety częściej niż mężczyźni stają przed koniecznością dokonywania trudnych wyborów między zaangażowaniem się w pracę a oddaniem rodzinie. – Ostatnio jednak daje się zauważyć zmianę modelu kulturowego zachowań kobiet i mężczyzn, rosnące na wielu płaszczyznach równouprawnienie, co w zestawieniu z doskonałym wykształceniem znacznie zwiększa możliwość awansu zawodowego kobiet – mówi Ewa Wójcikowska, szefowa Global Cosmed. Dodaje, że każdy prezes, niezależnie czy jest kobietą czy mężczyzną ma swój indywidualny styl, który jest efektem doświadczeń, umiejętności i charakteru. – To jednak, co charakterystyczne jest tylko dla kobiet, to ważny, także w podejmowaniu decyzji biznesowych, czynnik – intuicja. Z tym się rodzimy i to zawsze obok twardej umiejętności, będzie naszym kobiecym, miękkim atutem – uważa.

Duże doświadczenie w zarządzaniu spółkami ma też Katarzyna Muszkat. Wcześniej pracowała m.in. w KGHM i Invest-Banku. Od 2004 r. jest prezesem ZE PAK.

ROZMOWA Z SZEFOWĄ ZE PAK NA PARKIET.COM