

Kobiety w organach statutowych giełdowych spółek Skarbu Państwa a wyniki finansowe spółek

Alina Błaszczyk¹ 



Abstrakt

W artykule przeprowadzone zostały analizy dotyczące spółek Skarbu Państwa, które są nieprzerwanie notowane na rynku podstawowym GPW w Warszawie w latach 2010 – 2019. Badania dotyczą spółek z sektora niefinansowego i finansowego. Przedmiotem badania są dwa zjawiska charakteryzujące analizowane spółki, a mianowicie struktura organów statutowych z punktu widzenia obecności w nich kobiet oraz sytuacja spółek mierzona za pomocą danych i wskaźników finansowych. Realizacja celu polega na zbadaniu występowania wzajemnych statystycznie istotnych zależności między tymi zjawiskami. W zależności od charakteru działalności przedsiębiorstw – ocena ich standingu finansowego prowadzona jest na podstawie różnych zestawów wskaźników finansowych.

Słowa kluczowe

reprezentacja kobiet, organy statutowe, zarząd, rada nadzorcza, spółki Skarbu Państwa w Polsce, spółki finansowe, spółki niefinansowe, współczynnik korelacji Pearsona

Women in Statutory Bodies of State Treasury-Listed Companies and Corporate Financial Performance

Abstract

The article presents an analysis of State Treasury-owned companies continuously listed on the main market of the Warsaw Stock Exchange (WSE) in the years

¹ Uniwersytet Łódzki, alinab5@o2.pl, <https://orcid.org/0000-0003-4032-3130>

2010–2019. The study covers both non-financial and financial sector companies. The research focuses on two key phenomena characterising the analysed entities: the composition of statutory bodies in terms of female representation and the financial condition of the companies, assessed through financial data and indicators. The objective of the study is to examine the existence of statistically significant relationships between these two phenomena. Depending on the nature of the companies' operations, their financial standing is evaluated using different sets of financial indicators.

Keywords

female representation, statutory bodies, management board, supervisory board, State Treasury-owned companies in Poland, financial companies, non-financial companies, Pearson correlation coefficient

Wprowadzenie

Pozycja kobiet w społeczeństwie ulegała zasadniczym zmianom od połowy ubiegłego stulecia. Mimo to wciąż obserwuje się ich słabszą pozycję na rynku pracy, co jest związane z istniejącymi stereotypami (przynajmniej do pewnego stopnia), które wpływają na podejmowane przez kobiety ścieżki kariery zawodowej. Wśród powodów występowania różnicowania sytuacji obu płci na rynku pracy można wymienić (Haponiuk, 2013; Kopycińska i Kryńska, 2016; Oczki, 2014; Witkowska i in., 2019):

- większe trudności kobiet związane z wejściem na rynek pracy (dłuższy okres poszukiwania zatrudnienia oraz większe zagrożenie bezrobociem długotrwałym),
- kobiety są częściej zatrudniane w sektorze publicznym,
- feminizacja zawodów niskopłatnych,
- niewiele kobiet w Polsce zajmuje stanowiska kierownicze,
- stereotypowy sposób postrzegania kobiet w życiu pozazawodowym (opieka nad osobami zależnymi, niska elastyczność, mała dyspozycyjność, ograniczona możliwość wyjazdów służbowych),
- ryzyko długiego okresu niewykonywania pracy zawodowej przez kobiety z powodu ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego,
- nierówne traktowanie kobiet pod względem wynagrodzeń (luka płacowa w 2023 roku wyniosła 15,9%) (Wróbel, 2024).

Role społeczne również bardzo mocno narzucają kobietom ich ścieżkę zawodową. Zmiana tradycyjnie pojmowanych ról w rodzinie i społeczeństwie wymaga nie tylko rozwiązań prawnych (np. urlopy „tacierzyńskie”), ale i konsekwencji ze strony kobiet. Kobietom częściej przypisuje się role związane ze sferą „domową”, niż zawodową czy publiczną. Zdecydowanie częściej niż mężczyźni przejmują one obowiązki opieki nad dziećmi lub innymi członkami rodziny. Między innymi dlatego kobiety w Polsce ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, a wśród zatrudnionych kobiet blisko 11% wykonuje pracę w niepełnym wymiarze. Analiza danych BAEL (Nowosielska, 2019) wskazuje na znaczne zmniejszenie aktywności kobiet na rynku pracy po wprowadzeniu programu „500 plus”¹. Dodatkowo wypełnianie przez kobiety roli opiekuńczej wpływa na to, że mają one mniej czasu na kulturę, sport i inne przyjemności poza domem².

Kobiety stanowią połowę społeczeństwa, są dobrze wykształcone, a wciąż nie są dostatecznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych wszystkich szczebli. Tzw. „szklany sufit” stanowi barierę nie do przekroczenia dla wielu polskich kobiet i hamuje je przed dążeniem do realizacji ambitnej ścieżki kariery zawodowej. Kobiety w dalszym ciągu muszą udowadniać, że są dynamiczne, kompetentne i że sprawdzają się w pracy na stanowiskach zarządzających.

Badania dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy i nierówności implikowanych płcią prowadzone są od wielu lat na całym świecie. Odrębny nurt badań dotyczy obecności kobiet w managementie i ich wpływu na sytuację przedsiębiorstw oraz instytucji. Analizując literaturę przedmiotu w zakresie obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych (Mierżyńska, 2021) w Polsce można zauważyć, że 27% kobiet jest właścicielkami przedsiębiorstw, 44% zajmuje stanowiska kierownicze, 21% jest członkiniami zarządu. Polki znacznie rzadziej niż mężczyźni zasiadają w zarządach oraz radach nadzorczych firm i spółek (stanowią zaledwie 25,74% tych organów).

¹ Porównano wskaźniki zatrudnienia kobiet wg wieku na podstawie danych BAEL pomiędzy II kwartałem 2016 roku (przed wprowadzeniem programu „500 plus”) a II kwartałem 2018 roku i stwierdzono, że wskaźniki zatrudnienia kobiet w wieku 25-29 lat oraz 30-34 lata, są znacząco mniejsze. Porównaj z: Błaszczuk, A. (2020).

² Konieczność sprawowania przez matki opieki nad dziećmi związana jest m.in. z ograniczoną dostępnością do instytucji zapewniających opiekę nad małymi dziećmi. Warto zaznaczyć, że w Polsce jedynie 12% dzieci poniżej trzeciego roku życia oraz 58% dzieci między trzecim rokiem życia a wiekiem szkolnym korzysta z opieki w placówkach wychowawczych.

Podobnie jest we wszystkich krajach Unii Europejskiej, a unijna średnia kobiet pracujących na tych stanowiskach to zaledwie 27%. Najwyższy współczynnik w tej kategorii Eurostat odnotował w 2019 roku w Finlandii, gdzie kobiety stanowiły 44% członków zarządu, co wynika z istniejących w tym kraju tzw. kwot, zapewniających parytet płci w managementcie.

Celem artykułu jest przedstawienie wpływu obecności kobiet w organach statutowych spółek Skarbu Państwa na przestrzeni dziesięciu lat na wyniki finansowe tych spółek.

Udział kobiet w organach statutowych spółek publicznych w latach 2010 – 2023

Sytuacja kobiet w zarządach i radach nadzorczych spółek w Polsce stopniowo się poprawia, choć tempo zmian jest dość wolne. Wśród badanych spółek publicznych w latach 2010 – 2019, udział kobiet w managementcie wzrósł z 9,97% do 14,24%. W tym czasie liczba kobiet zwiększyła się o 52,17%, a mężczyzn spadła o 0,59%, przy jednoczesnym wzroście liczby osób zasiadających w organach statutowych o 4,57% (Błaszczyk, 2025). Przyrost liczby kobiet w kierownictwie dokonywany był przede wszystkim poprzez zwiększenie liczebności organów zarządczych. Według raportu Deloitte³, między 2021 a 2023 rokiem udział kobiet na kluczowych stanowiskach kierowniczych wzrósł o dwa punkty procentowe, osiągając poziom 17%, zaś w radach nadzorczych odnotowano wzrost o trzy punkty procentowe, co daje obecnie 19%. W badanym okresie udział kobiet prezesek w zarządach oraz przewodniczących w radach nadzorczych się nie zmienił i wynosił odpowiednio 5% i 12% (Leśniak, 2024).

W zarządach największych spółek giełdowych na koniec 2023 roku udział kobiet wynosił 13,9%, a w radach nadzorczych 20,6% (Furman, 2025). Z analizy Deloitte wynika, że w 120 z 393 analizowanych rad nadzorczych zasiada tylko jedna kobieta, w 40 radach nadzorczych przewodniczącą jest kobieta, a w zarządzie 103 spółek zasiada tylko jedna kobieta i zaledwie 19 ma kobietę prezesa (Leśniak, 2024).

Wprowadzenie wymogów dyrektywy kwotowej uchwalonej przez Parlament Europejski 22.11.2022 roku ma na celu zwiększenie reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych spółek. Dyrektywa wymaga, aby udział płci niedostatecznie

³ Badaniem jakościowym objęte były 393 spółki z GPW w Warszawie i 3,5 tysiąca osób zasiadających w organach statutowych. <https://www.prawo.pl/kadry/udzial-kobiet-w-radach-nadzorczych-i-zarzadach-raport-deloitte,526498.html> (dostęp: 9.01.2025r.).

reprezentowanej wynosił 33% w zarządach i radach nadzorczych łącznie lub 40% w samych radach nadzorczych (KE, 2012).

Polskie spółki, które odniosły sukces finansowy z wdrożenia różnorodności w organach statutowych:

1. CD Projekt, znany z serii gier „Wiedźmin” i „Cyberpunk 2077”, stał się jednym z największych producentów gier wideo na świecie. W 2023 roku firma osiągnęła przychody w wysokości 2,14 miliarda złotych, co stanowiło wzrost o 21% w porównaniu do poprzedniego roku (Mraczny, 2024).
2. CCC, jedna z największych sieci obuwniczych w Europie, odnotowała w 2024 roku przychody na poziomie 7,5 miliarda złotych, co stanowiło wzrost o 15% w porównaniu do roku poprzedniego. Firma kontynuuje ekspansję na rynki zagraniczne, zwiększając swoją obecność w ponad 30 krajach (DlaHandlu, 2025).
3. Drutex, wiodący producent okien i drzwi, osiągnął w 2024 roku przychody w wysokości 2,5 miliarda złotych, co stanowiło wzrost o 10% w porównaniu do roku poprzedniego. Spółka eksportuje swoje produkty do ponad 40 krajów na całym świecie (Drutex, 2023).
4. Booksy, polski startup oferujący platformę do rezerwacji usług kosmetycznych, osiągnął w 2024 roku przychody w wysokości 500 milionów złotych, co stanowiło wzrost o 30% w porównaniu do roku poprzedniego. Firma działa na rynkach międzynarodowych, w tym w USA i Wielkiej Brytanii (PTI, 2021).

Spółki Skarbu Państwa w latach 2010-2020

Badaniem zostały objęte spółki z rynku podstawowego Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, które w dniu 30.12.2019 roku uwzględnione były w jednym z następujących indeksów: WIG20, mWIG40, sWIG80. Kolejnym warunkiem było notowanie tych spółek na koniec grudnia 2010 roku na GPW. Takich spółek było razem 16.

Łatwo zauważyć (tabela 1), że spółki Skarbu Państwa należą do głównych indeksów giełdowych: WIG20/WIG30 oraz mWIG40. W badanym okresie nie ma spółek finansowych, które należałyby do sWIG80, natomiast od 2015 roku wzrasta liczba spółek niefinansowych należących do indeksu sWIG80.

Tabela 1. Liczba spółek Skarbu Państwa z przynależnością do poszczególnych indeksów WIG.

Rok	Spółki finansowe			Spółki niefinansowe			Razem
	WIG20/ WIG30	mWIG40	sWIG80	WIG20/ WIG30	mWIG40	sWIG80	
2010	1	4		6	5	0	16
2011	2	3		8	3	1	17
2012	3	2		13	3	1	22
2013	3	1		11	7	1	23
2014	4	1		16	6	1	28
2015	6	0		16	6	2	30
2016	4	2		17	5	5	33
2017	7	1		17	7	9	41
2018	7	0		22	6	9	44
2019	6	1		19	6	6	38

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. przedstawia spółki Skarbu Państwa wraz z udziałem Skarbu Państwa oraz liczbą wyemitowanych akcji.

Z tabeli 2. wynika, że najwyższa wartość pakietu państwowego występuje w spółkach, które są kluczowe dla gospodarki i obejmują sektor finansowy, energetykę oraz paliwa:

- PKO BP – 12,59 mld zł (bankowość, udziały 29,43%),
- PZU – 11,87 mld zł (ubezpieczenia, udziały 34,19%),
- PGNiG – 14,95 mld zł (gazownictwo, udziały 71,88%),
- PGE – 7,36 mld zł (energetyka, udziały 57,39%),
- PKN Orlen – 8,91 mld zł (paliwa, udziały 27,52%).

Skarb Państwa ma pełną kontrolę (ponad 50%) nad spółkami o strategicznym znaczeniu dla kraju. Wywnioskować można, że Skarb Państwa kontroluje największe pakiety akcji w spółkach strategicznych, takich jak PGNiG, PGE, Enea czy Energa. Banki oraz spółki paliwowe (np. PKO BP, PKN Orlen, Lotos) również mają znaczący udział Skarbu Państwa, co oznacza dużą kontrolę nad sektorem finansowym i energetycznym. Wysoka wartość pakietu Skarbu Państwa w takich spółkach jak PZU czy PKO BP wskazuje na istotny wpływ państwa na sektor ubezpieczeń i bankowości.

Tabela 2. Tabela udziału Skarbu Państwa w spółkach giełdowych (stan na 31.01.2020).

spółka	F/ NF	Kurs 31.01.2020	Liczba akcji	Pakiet Skarbu Państwa (zł)	Udział Skarbu Państwa (%)
PGNiG	NF	3,6	4153706157	14953342165	71,88%
PGE	NF	6,86	1072984098	7360670921	57,39%
JSW	NF	18,8	64775542	1217780190	55,17%
Lotos	NF	76,94	98329515	7565472884	53,19%
Energa	NF	7,18	213326317	1531682956	51,52%
Enea	NF	7,17	227364428	1630202949	51,50%
GPW	F	41,85	14688470	614712470	35,00%
PZU	F	40,22	295217300	11873639806	34,19%
PKN ORLEN	NF	75,66	117710196	8905953429	34,19%
Grupa Azoty	NF	24,88	32734509	814434584	33,00%
KGHM	NF	91,2	63589900	5799398880	31,79%
Tauron	NF	1,49	526848384	785004092	30,06%
PKO BP	F	34,21	367918980	12586508306	29,43%
Grupa Police	NF	13,5		0	5,01%
Elektrownia Będzin	NF	13,15	157466	2070678	5,00%

Oznaczenie: F - spółki finansowe, NF - spółki niefinansowe.

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, Skarb Państwa posiada silną pozycję w sektorach kluczowych dla gospodarki, a jego strategia opiera się na kontrolowaniu strategicznych firm. Z kolei mniejsze pakiety akcji w niektórych podmiotach wskazują na częściowe wycofanie się państwa z ich bezpośredniego zarządzania.

Udział kobiet w organach statutowych spółek Skarbu Państwa w latach 2010 - 2019 a wyniki finansowe tych spółek

Analizując strukturę rad nadzorczych i zarządów spółek niefinansowych można stwierdzić, że systematycznie, z wyjątkiem roku 2016, wzrasta liczba kobiet w organach statutowych, ale do masy krytycznej jeszcze dużo brakuje. W tabeli 3. przedstawiono procentowy udział kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej spółek niefinansowych, a także określono jaki procent kobiet pełnił wówczas najwyższą funkcję kierowniczą w organie statutowym.

Tabela 3. Udział kobiet w organach statutowych spółek niefinansowych Skarbu Państwa w latach 2010-2019.

lata	udział kobiet w:							
	organach statutowych		zarządach		radach nadzorczych		wśród prezesów i przewodniczących	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2010	11	9,91%	0	0%	11	16,42%	1	5,88%
2011	13	10,16%	2	4,17%	11	13,75%	1	4,35%
2012	17	12,98%	3	6,12%	14	17,07%	3	14,29%
2013	19	13,57%	4	7,41%	15	17,44%	2	9,09%
2014	23	14,65%	2	3,17%	21	22,34%	4	18,18%
2015	24	15,00%	4	6,56%	20	20,20%	3	13,64%
2016	24	13,71%	4	5,63%	20	19,23%	4	20,00%
2017	33	24,63%	4	5,48%	29	25,66%	5	23,81%
2018	37	20,33%	6	8,70%	31	27,43%	4	19,05%
2019	31	22,63%	6	10,00%	25	32,47%	4	26,67%

Źródło: opracowanie własne.

W badanych latach w spółkach niefinansowych (tabela 3) najwięcej kobiet zajmowało stanowiska w organach statutowych spółek w 2018 roku, ale nie jest to rok, w którym odnotowano największy udział kobiet w kierownictwie tych spółek.

Tabela 4. przedstawia procentowy udział kobiet w zarządzie i radzie nadzorczej spółek finansowych, a także określa jaki procent kobiet pełniło wówczas najwyższą funkcję kierowniczą w organie statutowym.

Przeprowadzając analizę struktury organów kierowniczych spółek finansowych (tabela 4) można zaobserwować, że najwięcej kobiet zajmowało stanowiska w organach statutowych w 2015 i w 2016 roku, co stanowi również największy udział kobiet w radzie nadzorczej, w 2016 roku na stanowisku przewodniczącej zarządu jest kobieta, po czterech latach nieobecności. Natomiast w roku 2015 nie było żadnej kobiety w zarządzie. Na najwyższym stanowisku kierowniczym była trzy razy kobieta przez 10 badanych lat.

Konkludując wskazać można, że udziały kobiet w kierownictwie spółek finansowych i niefinansowych cechują się następującą zależnością: największy jest udział kobiet w zarządach spółek finansowych i radach nadzorczych spółek niefinansowych. Wzrost udziału liczby kobiet w spółkach finansowych i niefinansowych nie jest porównywalny w badanych latach.

Tabela 4. Udział kobiet w organach statutowych spółek finansowych Skarbu Państwa w latach 2010-2019.

lata	udział kobiet w:							
	organach statutowych		zarządach		radach nadzorczych		wśród prezesów i przewodniczących	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2010	4	11,76%	2	15,38%	2	9,52%	1	14,29%
2011	5	14,29%	3	21,43%	2	9,52%	1	16,67%
2012	4	11,43%	3	21,43%	1	4,76%	0	0,00%
2013	4	11,11%	2	13,33%	2	9,52%	0	0,00%
2014	5	13,89%	2	12,50%	3	15,00%	0	0,00%
2015	7	18,42%	0	6,67%	7	30,43%	0	0,00%
2016	7	17,95%	2	12,50%	5	21,74%	1	20,00%
2017	3	7,32%	1	5,56%	2	8,70%	0	0,00%
2018	3	8,11%	1	5,88%	2	8,70%	0	0,00%
2019	3	7,89%	1	5,88%	2	9,52%	0	0,00%

Źródło: opracowanie własne.

W prowadzonych analizach uwzględniono dane ze sprawozdań finansowych, będące podstawą do obliczenia wskaźników finansowych pozwalających na ocenę sytuacji spółek, które pobrano z baz Notoria Serwis. Ze względu na specyfikę działalności spółek finansowych zestaw zmiennych wykorzystanych do ich charakterystyki jest inny niż w przypadku spółek niefinansowych (Łuniewska i Tarczyński, 2006). Aby określić sytuację finansową badanych spółek wykorzystano mierniki taksonomiczne oraz zbadano występowanie współzależności między tak określonym standingiem finansowym analizowanych podmiotów gospodarczych i obecnością kobiet w organach statutowych spółek.

W realizowanych badaniach założono, że efekty decyzji wynikających z obecności kobiet w organach statutowych można obserwować nie wcześniej niż po półrocznym okresie. Analizy prowadzono zarówno w odniesieniu do pojedynczych wybranych wskaźników finansowych, jak i skonstruowanych mierników syntetycznych SMR, określających sytuację finansową spółek. Obecność kobiet w kierownictwie spółek mierzono, uwzględniając ich liczbę w: obu organach statutowych, zarządach, radach nadzorczych i managementie (tj. na najwyższych stanowiskach w organach statutowych), za pomocą wskaźnika struktury i indeksu Blaua (Bohdanowicz, 2016).

W latach 2014 – 2017 wykazano istotną negatywną zależność między obecnością kobiet w organach statutowych, zarządach, radach nadzorczych, top managementie spółek niefinansowych, finansowych i miernikami syntetycznymi SMR w pomiarze współbieżnym i opóźnionym w szczególności w latach 2014 – 2017. W pozostałych przypadkach wyznaczone współczynniki korelacji liniowej Pearsona nieistotnie różnią się od zera. Innymi słowy, w 84,21% wszystkich analizowanych zależności obecność kobiet w kierownictwie spółek nie ma istotnego znaczenia dla ich wyników finansowych.

Tabela 5. Frakcja istotnych korelacji między pomiarami obecności kobiet w organach statutowych i wartościami wskaźników finansowych w spółkach niefinansowych.

Frakcja istotnych korelacji między wartościami zmiennych a			
odsetkiem kobiet		indeksem Blaua	
wpływ pozytywny	wpływ negatywny	wpływ pozytywny	wpływ negatywny
wskaźnik rentowności			
0,00%	1,67%	0,00%	7,50%
wskaźnik sprawności (zarządzania) działania			
2,00%	1,00%	6,00%	3,00%
wskaźnik płynności			
5,00%	0,00%	0,00%	1,25%
wskaźnik zadłużenia			
1,25%	0,00%	1,25%	2,50%
wskaźniki giełdowe/rynkowe			
6,25%	0,00%	4,38%	3,13%
wskaźniki przepływów pieniężnych			
2,50%	5,00%	2,50%	10,00%

Źródło: opracowanie własne.

Uwaga: pozytywny wpływ oznacza, że zwiększona obecność kobiet wpływa pozytywnie na sytuację spółki mierzoną daną grupą wskaźników, a wpływ negatywny – zjawisko przeciwne.

Aby sprawdzić występowanie wpływu obecności kobiet w managementie na wyniki finansowe spółek obliczono wartości współczynników korelacji liniowej Pearsona między pomiarami obecności kobiet w różnie zdefiniowanym kierownictwie spółek i ocenami sytuacji poszczególnych spółek, mierzonymi zarówno pojedynczymi zmiennymi, jak i wcześniej skonstruowanymi wartościami mierników syntetycz-

nych. Analizy prowadzone były dla poszczególnych lat oraz z podziałem na spółki finansowe, spółki niefinansowe i w odniesieniu do wszystkich badanych spółek. W tabelach 5. i 6. przedstawiono odsetek odrzuconych hipotez zerowych o braku korelacji między obecnością kobiet w organach statutowych i wybranymi wskaźnikami finansowymi.

Tabela 6. Frakcja istotnych korelacji między pomiarami obecności kobiet w organach statutowych i wartościami wskaźników finansowych w spółkach finansowych.

Frakcja istotnych korelacji między wartościami zmiennych a			
odsetkiem kobiet		indeksem Blaua	
wpływ pozytywny	wpływ negatywny	wpływ pozytywny	wpływ negatywny
wskaźnik rentowności			
20,00%	30,83%	23,33%	31,67%
wskaźnik sprawności (zarządzania) działania			
20,50%	31,00%	27,50%	37,00%
wskaźnik płynności			
7,50%	50,00%	37,50%	42,50%
wskaźnik zadłużenia			
0,50%	58,75%	15,00%	55,00%
wskaźniki giełdowe/rynkowe			
22,50%	22,50%	34,38%	26,25%
wskaźniki przepływów pieniężnych			
30,00%	15,00%	40,00%	27,50%

Źródło: opracowanie własne.

Uwaga: pozytywny wpływ oznacza, że zwiększona obecność kobiet wpływa pozytywnie na sytuację spółki mierzoną daną grupą wskaźników, a wpływ negatywny – zjawisko przeciwne.

Podsumowując informacje zawarte w tabelach 5. i 6., stwierdzić należy pozytywny wpływ zwiększania się udziału kobiet w organach statutowych na wskaźniki: rentowności, płynności, zadłużenia, giełdowe i majątkowe, a wpływ negatywny powiększania się liczby kobiet w organach statutowych na wskaźnik: koszty działania/wynik działalności bankowej oraz przepływów pieniężnych.

Reasumując powyższe rozważania, w przypadku spółek niefinansowych zaobserwować można negatywny wpływ zwiększenia liczby kobiet dla wskaźników: rentowności kapitału własnego, marży zysku operacyjnego oraz rotacji należności

i aktywów (w szczególności gdy kobieta jest w zarządzie), a pozytywny wpływ dla następujących wskaźników: płynności bieżącej i płynności szybkiej, obsługi zadłużenia, P/E, P/BV oraz zysku na akcjach.

Analogicznie, jak w przypadku badania obecności kobiet za pomocą udziałów, w przypadku badania indeksem Blaua, wpływ obecności kobiet w organach statutowych, zarządach i radach nadzorczych jest podobny, różni się w przypadku obecności kobiet w top managementcie.

Reasumując korelacje między syntetycznym miernikiem rozwoju obliczonym z podstawowych wskaźników finansowych należy uznać, że dla spółek niefinansowych i finansowych wzrost liczby kobiet istotnie przyczynia się do pogorszenia wyników finansowych. Z analizy struktury organów statutowych badanych spółek publicznych wynika, że w żadnej grupie spółek finansowych i niefinansowych reprezentacja kobiet nie przekracza masy krytycznej.

Oświadczenie o zgodności z zasadami etyki badań: Nie dotyczy, badanie nie angażowało bezpośrednio podmiotów ludzkich

Finansowanie: Badanie nie było finansowane ze źródeł zewnętrznych

Oświadczenie dotyczące konfliktu interesów: Autorka nie zgłasza żadnego konfliktu interesów.

Bibliografia

- Błaszczuk, A. (2020). Sytuacja kobiet na współczesnym rynku pracy. W: J. Kawa (red.), *Wyzwania współczesnego świata* (t. 3, s. 65-89). Wydawnictwo Naukowe ArchaeGraph.
- Błaszczuk, A. (2025, 15 stycznia). *Wpływ obecności kobiet w organach statutowych spółek publicznych w Polsce a wyniki finansowe*. Rozprawa doktorska. (dokument niepublikowany)
- Bohdanowicz, L. (2016). *Własność menedżerska w polskich spółkach publicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- DlaHandlu. (2025, 10 lutego). *CCC ze skokowym wzrostem zysków. Dyscyplina w każdej linii biznesowej*. <https://www.dlahandlu.pl/nonfood/ccc-ze-skokowym-wzrostem-zyskow-dyscyplina-w-kazdej-linii-biznesowej,154613.html>
- Drutex. (2023, 14 grudnia). *DRUTEX wśród największych firm w Polsce*. <https://www.drutex.pl/pl/aktualnosci/drutex-lista2000.html>
- Furman, T. (2025, 8 marca). *Udział kobiet we władzach spółek powinien być większy*. <https://www.parkiet.com/firmy/art41895111-udzial-kobiet-we-wladzach-spolek-powinien-byc-wiekszy>
- Haponiuk, M. (2013). Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. W: M. Kiełkowska (red.), *Rynek pracy wobec zmian demograficznych* (s. 38–51). Instytut Obywatelski.

- KE Komisja Europejska. (2012). *Dyrektywa o parytecie płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych*. COM/202/0614 final - 2012/0299 (COD). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:52012PC0614>
- Kopycińska, D., Kryńska, E. (2016). Wage Inequalities between Men and Women in Poland – a Justified Differentiation or Accepted Wage Discrimination of Women? *Economics and Sociology*, 9(4), 222–242. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2016/9-4/14>
- Leśniak, D. J. (2024, 16 kwietnia). *Jedynie w co 10. polskiej spółce giełdowej kobieta stoi na czele rady*. Raport Deloitte. <https://www.prawo.pl/kadry/udzial-kobiet-w-radach-nadzorczych-i-zarzadach-raport-deloitte,526498.html>
- Łuniewska, M., Tarczyński, W. (2006). *Metody wielowymiarowej analizy porównawczej na rynku kapitałowym*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mierzyńska, M. (2021, 29 grudnia). *Raport Kobiety w Biznesie. Biznes ma płęć*. My Company Polska. <https://mycompanypolska.pl/artukul/raport-kobiety-w-biznesie-biznes-ma-plec/8312>
- Mraczny, J. (2024, 8 listopada). *Czy akcje CD Projekt wzrosną? – pozw zbiorowy przeciwko gigantowi branży gamingowej*. <https://portal.faktura.pl/biznes/biznes-pod-lupa/cd-projekt/>
- Nowosielska, P. (2019, 16 marca). *Matka wielodzietnej rodziny o 500+: Nie przeliczajcie naszych dzieci na złotówki*. <https://wiadomosci.dziennik.pl/wydarzenia/artykuly/593677,500-wielodzietna-rodzina-nie-przeliczajcie-dzieci-zlotowki.html>
- Oczki, J. (2014). Nierówności na rynku pracy w Polsce. W: B. Kłos, J. Szymańczak (red.), *Nierówności społeczne w Polsce* (s. 137-160). Biuro Analiz Sejmowych, Wydawnictwo Sejmowe. [https://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/1412E4FC234B9679C1257DE0004904F8/\\$file/Nierownosci_spooleczne.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/1412E4FC234B9679C1257DE0004904F8/$file/Nierownosci_spooleczne.pdf)
- PTI Polskie Towarzystwo Informatyczne. (2021, 27 listopada). *Rekordowa dotacja w wysokości \$120 mln na rozwój Booksy do umawiania wizyt*. <https://hub.landofitmasters.pl/pl/booksy-pozyskal-120-m-dolarow-na-rozwoj/>
- Witkowska, D., Kompa, K., Matuszewska-Janica, A. (2019). *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wróbel, W. (2024, 29 stycznia). *Luka płacowa w 2023*. <https://wynagrodzenia.pl/artukul/luka-placowa-w-2023-roku>