

Izhodišča za zakonsko ureditev spolne uravnoteženosti spolov v poslovodnih in nadzornih organih gospodarskih družb¹

1. Ukrepi za uravnoteženje spolov

Predlog ukrepov:

V organ nadzora, ki ima:

- tri ali štiri člane, mora biti imenovana ena oseba manj zastopanega spola;
- pet ali šest članov, morata biti imenovani dve osebi manj zastopanega spola;
- sedem ali osem članov, morajo biti imenovane tri osebe manj zastopanega spola;
- devet, deset ali enajst članov, morajo biti imenovane štiri osebe manj zastopanega spola;
- dvanajst ali trinajst članov, morajo biti imenovani pet oseb manj zastopanega spola;

V veččlanski organ vodenja, ki ima:

- tri ali štiri člane, mora biti imenovana ena oseba manj zastopanega spola;
- pet ali šest članov, morata biti imenovani dve osebi manj zastopanega spola;
- sedem, osem ali devet članov, morajo biti imenovane tri osebe manj zastopanega spola.

V družbah z enočlanskim ali dvočlanskim organom vodenja morata imeti organ nadzora in organ vodenja skupaj 33 % manj zastopanega spola. Pri izračunu tega praga se sledi najbližjemu deležu 33 %.

Družbe zavezanke morajo sprejeti politiko raznolikosti v poslovodnih in nadzornih organih družb, skladno s temi ukrepi.

Ukrep vključuje tudi delavske predstavnike v poslovodnih in nadzornih organih družb zavezank, ki so imenovani v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).² V družba, v katerih je v nadzorni organ imenovan le en delavski predstavnik, se delavski predstavniki upoštevajo pri izračunu deležev v organih

¹Izraz »organ poslovođenja in nadzora« vključuje za potrebe tega predloga tako organe nadzora v delniški družbi (upravni odbor, nadzorni svet) in družbi z omejeno odgovornostjo, kot tudi poslovodne organe v delniški družbi (uprava in izvršni direktorji) in v družbi z omejeno odgovornostjo (poslovodja, direktorji).

² Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit

nadzora in vodenja kot celote in se za delavske predstavnike ne določajo posebni ukrepi za zagotavljanje uravnoveženosti spolov. V družbah, v katerih pa delavci imenujejo dva ali več predstavnikov v nadzorni organ, pa se za delavske predstavnike določijo ločene kvote za imenovanje manj zastopanega spola, in sicer najmanj 33 % oziroma najmanj 1 oseba manj zastopanega spola ob imenovanju delavskih predstavnikov.

Obrazložitev:

Številne raziskave dokazujejo da spodbujanje **raznolikosti spolov med zaposlenimi, vodstvom in** v poslovnih in nadzornih organih gospodarskih družb **pozitivno vpliva na poslovno uspešnost podjetij in celotno gospodarstvo:**

- Raznolikost spolov močno in pozitivno vpliva na bruto domači proizvod (BDP).^{3, 4 5} Izboljšanje raznolikosti spolov bi lahko Sloveniji pomagalo bistveno zvišati BDP na prebivalca in tako ujeti povprečje EU. Do leta 2050 bi se lahko samo zaradi izboljšanja enakosti spolov BDP na prebivalca povečal za 6-10%.³
- Podjetja z nadpovprečno raznoliko vodstveno ekipo imajo 9-30% višje stopnje dobička^{4, 6, 7, 8} in ~12% višjo rast dobička.⁹
- Raznolikost spolov je povezana z večjo donosnostjo kapitala in naložb. Podjetja, ki imajo vsaj 30 % žensk v upravnih odborih (ali vsaj 30% ženskih direktoric) imajo za ~15 % (~30%) višjo donosnost kapitala⁸. Samo ena ženska več v upravnem odboru podjetja prinaša višjo donosnost naložbe za 0.08-0.13%.¹⁰
- Podjetja, ki so poročala o nadpovprečni raznolikosti v svojih vodstvenih ekipah, so imela 19 odstotnih točk višje prihodkih od inovacij v primerjavi s podjetji s podpovprečno raznolikostjo vodstva.^{4, 6}

³ Vir: European Institute for Gender Equality (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>;

⁴ Vir: International Labour Office (ILO): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

⁵ Vir: OECD Forum: <https://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/push-gender-equality-economic-sense.htm>

⁶ Vir: Boston Consulting Group (BCG): <https://www.bcg.com/de-de/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

⁷ Vir: First Sentier Investors: <https://www.firstsentierinvestors.com.au/au/en/institutional/insights/latest-insights/decoding-the-diversity-premium.html>

⁸ Vir: Bank of America Institute: <https://business.bofa.com/content/dam/flagship/bank-of-america-institute/esg/dei-high-cost-of-slow-progress-april-2022.pdf>

⁹ Vir: Carlyle: <https://www.carlyle.com/media-room/news-release-archive/carlyle-announces-esg-linked-credit-facility-europe-%E2%82%AC23-billion>

¹⁰ Vir: Catalyst: <https://www.catalyst.org/research/women-on-corporate-boards/>

Po podatkih Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE)¹¹ je bilo v 2021 v Sloveniji v največjih podjetjih, ki kotirajo na borzi, 5 % predsednic uprav (EU povprečje: 9%) in 19 % članic uprav (EU povprečje: 31 %). Ne le, da z raznolikostjo spolov trenutno zaostajamo za povprečjem EU, stanje raznolikosti spolov se je v zadnjih nekaj letih celo poslabšalo. Konec leta 2018 smo v Sloveniji 28 % članic uprav (EU povprečje: 26 %), zato moramo še posebej spodbujati spolno uravnoteženost v korist manj zastopanega spola.

Po podatkih iz poročila o spremljanju pobude 40/33/2026¹² na dan 30. 04. 2022 za 56 družb, ki so javne delniške družbe in družbe s kapitalsko naložbo države, ki jih upravlja SDH, 19 izmed teh družb dosega 40 % zastopanost žensk v nadzornih svetih, 24 družb 33 % zastopanost žensk v upravi in nadzornem svetu in 17 izmed teh družb izpolnjuje oba pogoja iz pobude hkrati. V upravah teh družb je bilo na dan 30. 04. 2022 23 % žensk in v nadzornih svetih 26 %. V primerjavi s podatki iz leta 2018, ki so bili znani ob začetku pobude konec leta 2019, ko je bilo 20 % žensk v upravah in 26 % žensk v nadzornih svetih, na tem področju skoraj ni napredka.

Po podatkih EWOB Gender Index 2021 je bilo med 668 evropskimi javnimi delniškimi družbami 35 % žensk v upravnih odborih teh družb in le 9 % je predsednic upravnih odborov v teh družbah.

Poslabšanje napredka na področju enakosti spolov v Sloveniji zaznavajo tudi mednarodni indeksi. Na lestvici enakosti med spoloma v okviru Svetovnega gospodarskega foruma (angl. WEF Global Gender Gap Index) smo padli z 11. mesta (2019) na 41. mesto (2021).¹³ Na lestvici EU indeksa enakosti spolov EIGE pa z 10. mesta (2017) na 12. mesto (2021).¹⁴

Večja zastopanost žensk v organih družbe je torej v interesu družbe in vseh njenih deležnikov. Ker ženske predstavljajo velik intelektualni in vodstveni potencial, je treba zagotoviti njihovo večjo vključenost v nadzor gospodarskih družb, pa tudi v poslovanje družb, saj imajo poslovodni organi dejanski vpliv na vodenje poslov, organizacije in ljudi. Potencial ženske populacije bo tako v resnici lahko bolje izkoriščen le, če bodo prevzemale tudi poslovodne funkcije v gospodarskih družbah. Ne gre pa tudi prezreti, da je spodbujanje uravnoteženosti spolov v organih vodenja gospodarskih družb eden od ukrepov, ki jih predvideva koalicijski sporazum sedanje Vlade.

¹¹ Vir: EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

¹² Konec leta 2019 je Združenje nadzornikov Slovenije skupaj s podporniki javno predstavilo pobudo za prostovoljno doseganje ciljne spolne raznolikosti v organih vodenja in nadzora do konca leta 2026: 40 % za člane nadzornih svetov in skupaj 33 % za člane nadzornih svetov in uprav manj zastopanega spola v javnih delniških družbah in družbah v državni lasti. Poročila o izpolnjevanju ciljev iz pobude 40/33/2026 za 56 družb obdobje pripravljata skupaj z Deloitte Slovenije.

¹³ Vir: WEF: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

¹⁴ Vir: EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/index/table>

V državah, v katerih prevladuje enotirni sistem upravljanja, so ženske dejansko in *de iure* vključene tudi v sprejemanje najpomembnejših poslovnih odločitev, saj je upravni odbor tudi poslovni organ, pristojen za celostno vodenje družbe in sprejemanje najpomembnejših poslovnih ter strateških odločitev. V dvotirnem sistemu to ni mogoče, zato bomo enak nivo vključenosti žensk dosegli le, če bodo te (obvezno) sodelovale tudi v poslovnih organih (v upravah delniških družb in kot direktorice družb z omejeno odgovornostjo).

Obvezen odstotek manj zastopanega spola v nadzornih organih v drugih pravnih ureditvah znaša od 33% do 40% članov organa, najvišja dejanska zastopanost žensk v organih družb (državne družbe) pa je v letu 2020 znašala 47%, in sicer na Švedskem.¹⁵

Že od leta 2010 so prizadevanja za izboljšanje zastopanosti žensk v poslovnih organih visoko na agendi Evropske unije. Navkljub mnogim iniciativam in predlogom za samo-reguliranje podjetji na področju enakosti spolov, žal ne beležimo vidnejšega napredka na ravni Skupnosti. Zaradi tega je Evropska komisija predlagala *Direktivo za spodbujanje enakosti pri odločanju v organih družb*, ki pa do sedaj še ni bila sprejeta, ker so ji države članice v preteklosti v veliki meri nasprotovale, saj so menile, da gre za zadevo, ki bi jo raje urejale posamezno, tj. na nacionalni ravni.

Spodbujanje enakosti na ravni odločanja v gospodarstvu pa je bilo vključeno v Strategijo EU za področje enakosti spolov 2016–2019, ki jo je leta 2020 nadomestila Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025.¹⁶

Prav tako je Vlada RS v Program za delo koalicije 2022 – 2026 zapisala, da bo uvedla mehanizme za spodbujanje enake zastopanosti med spoloma: v javnem sektorju, politiki ter v nadzorstvenih in vodstvenih organih gospodarskih družb.

Vendar pa Evropski parlament in Svet EU 7. junija 2022 že sprejel politični dogovor glede glavnih izhodišč direktive, ki naj bi jo države članice prenesle v nacionalne zakonodaje, tako da bi družbe zavezanke dosegle zastavljene cilje (spolno uravnoteženost nadzornih organov) do 30. 6. 2026. Poenotili so se glede naslednjih izhodišč:

- družbe zavezanke so gospodarske družbe, katerih vrednostni papirji so uvrščeni na organiziran trg vrednostnih papirjev;
- cilj vsaj 40 % zastopanosti manj zastopanega spola za predstavnike ne-izvršnih funkcij v družbah ali 33% zastopanosti manj zastopanega spola med vsemi člani v poslovnih in nadzornih organih družbe;
- doseganje ciljev do 30. 6. 2026;

¹⁵ Vir: Government Offices of Sweden, Annual Report State-owned Companies 2020, 22 June 2021; <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-women-in-the-boardroom-seventh-edition.pdf>

¹⁶ Vir: EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

- obveznost ne velja za majhna in srednja podjetja z do 249 zaposlenimi;
- sprejem in implementacija nepristranskih kriterijev za izbirni postopek kandidatki in kandidatov, ki naj bodo podlaga za objektivno oceno kandidatov temelječo na kompetencah in izkušnjah ne glede na spol;
- uveljavitev načela, da se da prednost tistemu kandidatu, ki predstavlja manj zastopan spol v poslovodskih organih nekega podjetja, v kolikor imata kandidata različnega spola enako število točk glede na njune kompetence;
- države članice bi morale zagotoviti učinkovite in sorazmerne sankcije (lahko tudi denarne kazni ali ničnost imenovanja) v primeru neupoštevanja pravil, ki jih predvideva direktiva.

V nadaljevanju je predstavljena primerjalna analiza ureditve v evropskih državah (EU in širše) za področje uravnoveženosti spolov v gospodarstvu¹⁷:

DRŽAVA	ZAKONSKA UREDITEV
Avstrija	Od januarja 2018 dalje je z zakonom določen 30 % delež žensk v javnih družbah in v vseh drugih družbah z več kot 1000 zaposlenimi. Za družbe v večinski državni lasti pa je določen delež 35% do 40% do 2020.
Belgija	Zakon o spolni raznolikosti (<i>Law on Gender Diversity</i>) v upravnih odborih izbranih podjetij predvideva minimalno 1/3 moških in 1/3 žensk (ne tudi v upravah).
Danska	Zakonsko priporočena zahteva uravnoveženosti spolov znaša 40 %. Družbe morajo pripraviti načrt doseganja priporočenega deleža.
Finska	Nima zakonsko uvedene uravnoveženosti spolov na tem

¹⁷ VIRI:

- <https://www.catalyst.org/legislative-board-diversity>;
- raziskava Deloitte: Women in the board room: A global perspective – 7th edition in
- <https://www.cbsnews.com/news/nearly-100-california-companies-have-no-women-on-board-of-directors/>.

	področju. Ima pa uvedeno zahtevo za vladne organe in podjetja v državni lasti, ki veleva, da so v njihovih vodstvenih strukturah tako ženske kot tudi moški, če temu ni mogoče nasprotovati iz kakšnega posebnega razloga. Priporočilo velja tudi za javne velike in srednje družbe (40%).
Francija	Zakonsko predpisana uravnoteženost spolov pri 40 % od 2017. V poslovnih organih z osem članov ali manj, razlika med predstavniki posameznega spola ne sme biti več kot dva. V poslovnih organih 30 % (do 2027) in 40 % (do 2030) od 2021.
Grčija	Zakonsko predpisana uravnoteženost spolov pri 25 %.
Islandija	Zakonsko predpisana uravnoteženost spolov v poslovnih in nadzornih organih pri 40 % (tudi v organih s 3 zaposlenimi morata biti zastopana oba spola).
Italija	Zakonsko predpisana uravnoteženost spolov v poslovnih in nadzornih organih javnih družb pri 40 % (20% - v prvem mandatu po uvrstitvi v kotacijo); 33 % v državnih družbah;
Kanada (Quebec)	Zakonsko določen delež 50% manj zastopanega spola v upravnih odborih v družbah v državni lasti v Quebecu od 2011 dalje. V drugih delih Kanade le priporočila glede spolne uravnoteženosti (30 %).
Nemčija	Zakonsko predpisana uravnoteženost spolov pri 30 % med sedeži z neizvršnimi funkcijami v nadzornih organih (od 2015). V poslovnih organih vsaj 1 moški/ženska, če ima organ 4 ali več članov (od 2021).

Nizozemska	<i>Dutch Management and Supervisory Act</i> , v predpisuje vsaj 1/3 zastopanost obeh spolov v nadzornih organih.
Norveška	Zakonsko predpisana uravnoteženost spolov pri 40 % zastopanost obeh spolov v nadzornih (od 2005) in poslovodskih organih (od 2016). Obveznost spolne uravnoteženosti tudi na nižjih managerskih položajih.
Portugalska	Zakon iz leta 2018 določa 33,3 % zastopanost žensk v državnih družbah in 20 % zastopanost v javnih družbah (kar naj bi se leta 2020 prav tako dvignilo na 33,3 %).
Španija	Leta 2007 sprejet zakon priporoča uravnoteženost spolov pri 40 % v nadzornih organih in upravnih odborih.
Švedska	Nima zakonsko uvedene uravnoteženosti spolov na tem področju, kljub več političnim poskusom.
Švica	V januarju 2021 uveljavljen zakon določa obveznost javnim družbam z več kot 250 zaposlenimi vzpostavitev uravnoteženosti spolov pri 30 % v nadzornih organih in pri 20 % v poslovodnih organih.
Češka, Estonija, Hrvaška, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Poljska, Romunija, Rusija, Slovaška, Združeno kraljestvo	Nimajo zakonsko uvedene uravnoteženosti spolov na tem področju. Priporočila glede spolne uravnoteženosti praviloma zapisana v kodeksih korporativnega upravljanja.
Zvezna država Kalifornija v ZDA	V letu 2018 sprejet resolucijo, ki vsem javnim družbam, ki imajo sedež v Kaliforniji, nalaga obveznost zastopanosti vsaj 1 ženske v njihovih poslovodskih organih.

2. Družbe, za katere naj velja zakonska dolžnost uravnoteženja spolov (družbe zavezanke)

Predlog ukrepov:

Predlagamo, da se ukrepi za izboljšanje uravnoteženosti spolov v poslovnih in nadzornih organih izvajajo v:

- družbah, katerih vrednostni papirji so uvrščeni na organiziran trg vrednostnih papirjev in imajo vsaj 250 zaposlenih,
- družbah s kapitalsko naložbo države (po definiciji iz ZSDH-1)¹⁸, v katerih ima država neposredno ali posredno večinski delež v kapitalu družbe ali večino glasovalnih pravic in izpolnjujejo pogoje za velike in srednje družbe po 55. členu ZGD-1¹⁹, pri čemer imajo vsaj 250 zaposlenih. Pri ugotavljanju kriterija velikosti družbe naj se ti kriteriji presojujejo glede na značilnosti skupine (konsolidirani podatki za skupino družb) in naj veljajo za vse družbe v skupini,
- nejavnih družbah, ki izpolnjujejo pogoje za velike družbe po 55. členu ZGD-1 in imajo vsaj 250 zaposlenih.

Ukrepi naj veljajo za organe nadzora (nadzorni svet) in več članske poslovodne organe (upravni odbor, izvršni direktorji, uprava, direktorji).

Obrazložitev:

Ukrepi za uravnoteženost spolov v organih gospodarskih družb naj se izvajajo tudi v družbah, v katerih ima RS sama ali s povezanimi osebami neposredno ali posredno večinski delež. Takšno ureditev poznajo tudi v Avstriji, Belgiji, Italiji, Franciji in Španiji, na Danskem, Nizozemskem, Finskem, Islandiji in Norveškem. V večini navedenih držav so zavezanke tudi družbe, s katere vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev.

V nadaljevanju predstavljamo primerjalno analizo ureditve v evropskih državah (EU in širše) za področje uravnoteženosti spolov v gospodarstvu²⁰:

¹⁸ Zakon o Slovenskem državnem holdingu (Uradni list RS, št. 25/14)

¹⁹ Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C in 18/21)

²⁰ Viri:

- <https://www.catalyst.org/legislative-board-diversity>;
- Raziskava Deloitte: Women in the board room: A global perspective – 7th edition in <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>
- <https://www.cbsnews.com/news/nearly-100-california-companies-have-no-women-on-board-of-directors/>.

DRŽAVA	ZAKONSKA UREDITEV
Avstrija	Leta 2011 uvedba uravnoveženosti spolov za nadzorne organe podjetij, v katerih ima država večinski delež. Od 2018 dalje tudi v javnih družbah in v vseh drugih družbah z več kot 1000 zaposlenimi.
Belgija	Leta 2011 sprejet belgijski Zakon o spolni raznolikosti (<i>Law on Gender Diversity</i>), ki predvideva uravnoveženost spolov podjetij v državni lasti, javnih družbah, majhnih javnih družbah (podjetje, ki ima manj kot 50% delnic, ki so na voljo za trgovanje ali ki izpolnjujejo vsaj dva od naslednjih meril: manj kot 250 zaposlenih; manj kot ali enako 43 milijonov EUR sredstev; ali manj kot 50 milijonov EUR letnega neto prometa) in državni loteriji.
Danska	Od leta 2013 naprej obstaja zakonsko priporočena zahteva uravnoveženosti spolov za poslovodne organe javnih družb, velikih nejavnih družb, podjetij z omejeno odgovornostjo v državni lasti in vladnih institucij.
Finska	Nima zakonsko uvedene uravnoveženosti spolov za zasebna podjetja. Ima pa uvedeno zahtevo za vladne organe in podjetja v državni lasti, ki vелеva, da so v njihovih vodstvenih strukturah tako ženske kot tudi moški, če temu ni mogoče nasprotovati iz kakšnega posebnega razloga. Priporočilo velja tudi za javne velike in srednje družbe (40%).
Francija	Januarja 2017 je bila uzakonjena uravnoveženost spolov za javne družbe, zasebna podjetja s prihodki oziroma premoženjem večjim od 50 milijonov in več kot 250 zaposlenimi vsaj tri zaporedna leta. Od 2021 pa kvote

	<p>veljajo za vse družbe z več kot 1000 zaposlenimi, in sicer tudi v poslovodnih organih 30 % do 2027 in 40% do 2030. Ukrepi veljajo tudi za vladne institucije.</p>
Grčija	<p>Septembra 2000, v sklopu Zakona o enakosti spolov (<i>Gender Equality Act</i>), je bila uzakonjena enakost spolov za uprave podjetij, ki so v celoti ali delno v državni lasti, od julija 2021 pa ukrepi veljajo tudi za javne družbe.</p>
Islandija	<p>Uvedba uravnoveženosti spolov v organih javnih družb, družb z omejeno odgovornostjo z več kot 50 zaposlenimi v zasebni in javni lasti že leta 2010. Tudi v organih s 3 zaposlenimi morata biti zastopana oba spola.</p>
Italija	<p>V letu 2011 je bil sprejet zakon, ki je zahteval, uravnoveženost spolov v javnih družbah, leta 2012 pa zakon, ki je zahteval, uravnoveženost spolov v družbah v državni lasti. Trajanje ukrepov je bilo podaljšano v 2019.</p>
Nemčija	<p>Zakon iz marca 2015 je od 110 javnih družb zahteval uveljavitev uravnoveženosti spolov med sedeži z neizvršnimi funkcijami v nadzornih organih. Z novelo zakona v 2021 so bili ukrepi uvedeni tudi za poslovodne organe večjih javnih družb, v katerih imajo delavci pravico do imenovanja svojih predstavnikov v organe vodenja in nadzora.</p>
Nizozemska	<p>Leta 2013 je začel veljati <i>Dutch Management and Supervisory Act</i>, v skladu s katerim bi si naj velika podjetja (več kot 250 zaposlenih) prizadevala za uravnoveženost spolov v svojih poslovodskih in nadzornih organih. Vendar pa ta predlog ni imel obvezne zakonske podlage, v veljavi pa je bil do leta 2016. Leta 2017 so neobvezen</p>

	predlog obnovili, in sicer skupaj s pogojem, da če se odstotek žensk v poslovodskih in nadzornih organih znatno ne zviša, se bo uvedla obvezna zakonsko predpisana uravnoteženost spolov. V 2021 so bile z zakonom uvedene obvezne kvote (1/3) za nadzorne svete javnih družb in vseh velikih družb.
Norveška	Norveška je uravnoteženost spolov v poslovodnih organih uvedla že z zakonom z leta 2005, in sicer za družbe z omejeno odgovornostjo v državni lasti, Enaki pogoji veljajo za druge družbe v državni lasti, družbe v lasti več občin, velike zadruge in družbe, ki so v več kot 2/3 lasti občine.
Portugalska	Zakon iz leta 2018 določa 33,3 % zastopanost žensk v državnih družbah in 20 % zastopanost v javnih družbah (kar naj bi se leta 2020 prav tako dvignilo na 33,3 %).
Španija	Leta 2007 sprejet zakon predlaga enako zastopanost žensk in moških v poslovodskih organih javnih družb z več kot 250 zaposlenimi, vendar neobvezno. Nov zakon je leta 2014 zahteva od podjetij določitev minimalnega števila predstavnikov posameznega spola, k i ga bodo skušala doseči, in sicer tako za javne kot nejavne družbe (družbe, ki ne kotirajo na borzi).
Švedska	Nima zakonsko uvedene uravnoteženosti spolov na tem področju, kljub več političnim poskusom, vendar dosega 47% dejansko zastopanost žensk v upravnih odborih družb v večinski državni lasti .
Švica	V januarju 2021 uveljavljen zakon določa obveznost javnim družbam z več

	kot 250 zaposlenimi vzpostavitev uravnoveženosti spolov pri 30 % v nadzornih organih in pri 20 % v poslovodnih organih.
Češka, Estonija, Hrvaška, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Poljska, Romunija, Rusija, Slovaška, Združeno kraljestvo	Nima zakonsko uvedene uravnoveženosti spolov na tem področju, le priporočila v kodeksih korporativnega upravljanja za javne družbe
Zvezna država Kalifornija v ZDA	V letu 2018 sprejet resolucijo, ki vsem javnim družbam, ki imajo sedež v Kaliforniji, nalaga obveznost zastopanosti vsaj 1 ženske v njihovih poslovodskih organih.

3. Prehodno obdobje za uveljavitev ukrepov

Predlog ukrepov:

Dolžnost spolne uravnoveženosti poslovodnih in nadzornih organov nastane z dnem uveljavitve tega zakona. Družbe zavezanke morajo sestavo v poslovodnih in nadzornih organih uskladiti z zakonom najkasneje do 30. 6. 2026, in sicer jo morajo upoštevati že pri prvem in vseh naslednjih prenehanjih mandatov člana ali članov v poslovodnih in nadzornih organih po dnevu uveljavitve zakona. Zakon nima vpliva na že začete mandate pred uveljavitvijo tega zakona.

Obrazložitev:

Zakonska ureditev naj ne posega v obstoječe stanje, ampak se določi prehodno obdobje, v katerem morajo družbe zavezanke uskladiti spolno sestavo svojih organov nadzora in poslovođenja z zakonsko ureditvijo. Ukrepi za uravnoveženost spolov naj ne zahtevajo odpoklica že imenovanih članov v poslovodnih in nadzornih organih, ampak je treba zakon upoštevati ob prvem prenehanju mandata (iz kateregakoli razloga) in pri vseh naslednjih, dokler se spolna sestava organov ne uskladi z zakonom.

4. Nadzor nad izvajanjem ukrepov

Predlog ukrepov:

Nadzor nad izvajanjem ukrepov (monitoring) izvaja pristojno ministrstvo ali od njega pooblaščen subjekt,²¹ ki o izvajanju ukrepov pripravi letno poročilo najkasneje do 31. marca za predhodno koledarsko leto in ga v tem roku predloži nadzornemu organu. V poročilu navede: število družb zavezank, trenutno stanje usklajenosti z zakonom, razloge za neusklajenost, spremembe v primerjavi s predhodnim obdobjem poročanja in od začetka uveljavitve zakona idr. Poročilo se javno objavi.

Obrazložitev:

Menimo, da je treba sistematično spremljati izvajanje zakona, tako da se določi organ, ki bo spremljal izvajanje ukrepov in izrekal sankcije za kršitve. Poleg tega naj se pripravi tudi vsakoletno poročilo o stanju in napredku pri vzpostavljanju uravnoveženosti spolov v organih družb. Poročilo lahko pripravi ministrstvo samo ali pa drug subjekt, ki ga pooblasti ministrstvo.

Nadzorni organ je lahko MGRT (ki nadzira notranji trg in je nadzorni organ za kršitve ZGD-1) ali Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

5. Sankcije

Predlog ukrepov:

Če družba **ob prvem prenehanju mandata** članu organa nadzora in poslovanja ne začne z izvajanjem ukrepov za uravnoveženost spolov po tem zakonu, se kaznuje **z globo** od 6.000 do 30.000 EUR.

Če družba **po izteku prehodnega obdobja (30. 06. 2026)** nima usklajene spolne sestave nadzornega in poslovnega organa z zakonom, se kaznuje **z globo** od 10.000 do 30.000 EUR. Z globo od 1.000 do 5.000 EUR se kaznujejo tudi člani organa nadzora, če so pristojni za imenovanje članov poslovnega organa in člani sveta delavcev, če so organu nadzora predlagali kandidata za delavskega direktorja, ki ne ustreza zahtevam tega zakona po spolni sestavi veččlanskega organa vodenja v tej družbi.

Z globo od 1.000 do 5.000 EUR se kaznujejo člani organa nadzora, če skupščini niso predlagali imenovanja članov organa nadzora v skladu z določbami tega zakona. Prav tako se z globo 1.000 do 5.000 EUR kaznujejo člani sveta delavcev, ki glasujejo o članih organa nadzora, ki so delovski predstavniki, če ne sledijo zahtevam tega zakona glede spolne zastopanosti organa nadzora.

²¹ To telo naj je pristojno tudi za promocijo, analize, nadzor in podporo uravnoveženi spolni zastopanosti v poslovnih in nadzornih organih družb zavezank.

Če se v družbi po poteku prehodnega obdobja odloča o imenovanju člana ali članov v poslovnih in nadzornih organih ter pri tem ni upoštevano razmerje med spoloma, kot je določeno po tem zakonu, **je takšno imenovanje nično**. Na prosto mesto člana v poslovnih in nadzornih organih je lahko imenovana ali izvoljena le oseba, ki pripada manj zastopanemu spolu.

Obrazložitev:

Z namenom učinkovite uveljavitve ukrepov se določijo tudi sankcije, ki so običajne v primeru kršitev določb o sestavi organov delniške družbe (glej npr. 17. tč. 1. odst. 686. člena ZGD-1). Sankcije lahko izreka MGRT, ki je pristojen generalni nadzorni organ nad izvajanjem določb ZGD-1.

Iz naslednje tabele so razvidne sankcije, ki so predpisane v drugih državah, ki so uvedle ukrepe za uravnoteženje sporov v organih gospodarskih družb²²:

DRŽAVA	OBLIKA SANKCIJE
Avstralija, Španija	Prepoved sklepanja pogodb z državo ali prepoved prejemanja državnih subvencij
Belgija, Norveška, Francija, Nemčija, Nizozemska, Avstrija	Ničnost imenovanja (<i>empty seat</i>)
Belgija, Francija	Ukinitev prejemkov članov nadzornega sveta ali upravnega odbora
Norveška, Italija, Indija, Nemčija, Portugalska, Zvezna država Kalifornija v ZDA	Denarna kazen za družbo; denarna kazen za člane organov nadzora /poslovodstva zaradi pomanjkljivih razkritij
Italija	Prenehanje mandata vsem članom organa
Nizozemska, Nemčija	Obvezno razkritje v letnem poročilu (sankcija za nepravilno razkritje)
Norveška	Prisilna likvidacija družbe

²² VIR: <https://www.catalyst.org/legislative-board-diversity>; tudi <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-women-in-the-boardroom-seventh-edition.pdf>

V Združenju Manager in Združenju nadzornikov Slovenije se zavedamo, da se naš pravni red v veliki meri naslanja na nemško in avstrijsko pravno ureditev. Iz tega vidika je pomembno, da je Nemčija brez posebne evropske regulative v letu 2021 samoiniciativno dopolnila svoj *Zakon o enakopravni udeležbi žensk in moških na vodilnih položajih v zasebnem in javnim sektorju* (2015), tako da je predpisala obvezno izvajanje ukrepov za uravnoteženost spolov ne le za organe nadzora, ampak tudi na nivoju posloводства. Novelo zakona je razširila obveznost vključevanja žensk v poslovodne organe družb in uzakonila obveznost večjih javnih družb, v katerih imajo delavci pravico do imenovanja svojih predstavnikov v organe upravljanja, da mora biti v najmanj tričlanski upravi vsaj ena ženska. Najpomembnejša sprememba pa je določitev sankcije ničnosti imenovanja (ang. *empty seat*), ki krši zahtevo po uravnoteženi zastopanosti. Seveda morajo ženske predstavnice izpolnjevati vse zahtevane pogoje glede izkušenj in izobrazbe za posamezno funkcijo.

V Ljubljani, 25. november 2022

Združenje Manager

Združenje nadzornikov Slovenije