

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**RAZISKAVA O POLOŽAJU ŽENSK V UPRAVNIH IN NADZORNIH
ORGANIH V SLOVENSКИH JAVNIH DELNIŠKIH DRUŽBAH**

Ljubljana, oktober 2017

MOJCA VODOPIVEC

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Mojca Vodopivec, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Raziskava o položaju žensk v upravnih in nadzornih organih v slovenskih javnih delniških družbah, pripravljene v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Sergejo Slapničar

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 18.10.2017

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
1 UPRAVLJANJE DRUŽB IN ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH POLOŽAJIH	4
1.1 Sistemi upravljanja družb	4
1.2 Enakovredna zastopanost spolov na najvišjih položajih v podjetjih	5
1.3 Prizadevanja za enakopravnost med spoloma na vodilnih položajih na ravni Evropske unije oziroma Evrope	8
1.4 Priporočila glede politike raznolikosti v organih nadzora in vodenja v slovenskih družbah	10
1.5 Prizadevanja za enakopravnost med spoloma na vodilnih položajih na ravni Slovenije	11
2 PREGLED RAZISKAV S PODROČJA ZASTOPANOSTI ŽENSK V NADZORNIH SVETIH IN UPRAVAH	12
2.1 Pregled zastopanosti žensk v nadzornih svetih in upravah v izbranih državah.....	12
2.2 Obravnava moških in žensk v nadzornih svetih in upravah pri plačilih za opravljeno delo	14
2.3 Dejavniki, ki vplivajo na zastopanost žensk v nadzornih svetih in upravah	15
2.4 Argumenti za oziroma proti večji vključenosti žensk v nadzornih svetih in upravah	16
2.5 Predlagani ukrepi za zagotovitev večje vključenosti žensk v nadzornih svetih in upravah	19
3 ANALIZA ZASTOPANOSTI ŽENSK NA VODILNIH POLOŽAJIH V SLOVENSКИH PODJETJIH.....	20
3.1 Opredelitev raziskovalnih vprašanj in hipotez	22
3.2 Vzorec in viri podatkov	24
3.3 Merjenje spremenljivk.....	27
3.4 Metode raziskovanja.....	28
3.4.1 Panelna regresijska analiza.....	28
3.4.2 Predpostavke upoštevane pri izvedbi analize z uporabo panelne regresije ...	30
3.4.3 Postopek izvedbe panelne regresije.....	31
3.5 Rezultati analize	32
3.5.1 Rezultati opisne statistike za vse opazovane enote	32
3.5.2 Skupni rezultati opisne statistike	37
3.5.3 Rezultati opisne statistike za vsako posamezno opazovano enoto	40
3.5.4 Rezultati panelne regresijske analize.....	49
SKLEP.....	65

PRILOGE

KAZALO TABEL

Tabela 1: Ženske na menedžerskih položajih v podjetjih, ki kotirajo na borzi, na ravni EU-28 in v Sloveniji (podatki za oktober 2014)	13
Tabela 2: Delež podjetij z registrirano glavno dejavnostjo.....	21
Tabela 3: Seznam podjetij, vključenih v vzorec	25
Tabela 4: Novi nazivi družb po statusnem preoblikovanju.....	26
Tabela 5: Prikaz največje zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah.....	33
Tabela 6: Delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah v odvisnosti od glavne dejavnosti družbe	35
Tabela 7: Povprečni deleži žensk v nadzornih svetih in upravah v odvisnosti od velikosti podjetja	36
Tabela 8: Delež moških in žensk v nadzornih svetih in upravah ter njihov položaj – podrobno za vse družbe skupaj	39
Tabela 9: Korelacijski koeficienti za odvisne in neodvisne spremenljivke	50
Tabela 10: Vpliv velikosti podjetja na delež žensk v nadzornem svetu.....	51
Tabela 11: Vpliv velikosti podjetja na delež žensk v upravi.....	52
Tabela 12: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast čistega poslovnega izida	53
Tabela 13: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na neto maržo	54
Tabela 14: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast EBITDA.....	55
Tabela 15: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na EBITDA maržo	57
Tabela 16: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na dobičkonosnost kapitala	58
Tabela 17: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast dodane vrednosti.....	59
Tabela 18: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast dodane vrednosti na zaposlenega	60
Tabela 19: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast vrednosti delnice.....	61
Tabela 20: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na dobičkonosnost delnice	62
Tabela 21: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na dobičkonosnost sredstev.....	64

KAZALO SLIK

Slika 1: Primerjava med številom podjetij z vrednostnimi papirji na Ljubljanski borzi, podjetij z vrednostnimi papirji na Ljubljanski borzi v obravnavanem obdobju in podjetij v vzorcu.....	26
Slika 2: Povprečni delež žensk v nadzornih svetih in upravah po letih opazovanja ter rast BDP v Sloveniji.....	34

UVOD

Kljub temu, da se sposobnosti in spretnosti žensk večinoma zelo zavedamo, so le-te še vedno premalo izkoriščene. Potencial za rast in razvoj svetovnega gospodarstva namreč med drugim leži tudi v večji vključenosti žensk v procese odločanja, vodenja in konstruktivnega delovanja na vidnih položajih v različnih institucijah in v družbi na splošno (Krkoč, 2012).

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) so v letu 2015 v Sloveniji ženske predstavljale več kot 50 % delovno sposobnega, a le 45 % delovno aktivnega prebivalstva. Med brezposelnimi in neaktivnimi osebami je bilo več kot 50 % žensk. Izmed vseh z doseženo višješolsko oziroma visokošolsko stopnjo izobrazbe so ženske predstavljale 58 %. Iz podatkov lahko vidimo, da ženske predstavljajo približno polovico slovenske populacije in večino visoko izobraženega kadra, na trgu dela pa so obravnavane neenakovredno moškim (SURS, b.l.).

Če so ženske v Sloveniji relativno visoko zaposlene, pa so veliko bolj skromno zastopane v vodstvih podjetij. Slovenska zakonodaja posebej ne določa, ali in koliko članov odbora naj bi bilo ženskega spola, Vrstijo se predlogi in spodbude za dosego večje zastopanosti žensk v upravnih odborih družb, ki kotirajo na organiziranem trgu vrednostnih papirjev na ravni evropskih institucij (Evropska komisija, 2012). Zaradi tega lahko pričakujemo, da bo v bližnji prihodnosti v Sloveniji zastopanost obeh spolov v nadzornih svetih in upravah določena z zakonom. V Nemčiji se je na primer pokazalo, da ureditev večje zastopanosti žensk v izvršnih in nadzornih organih zgolj z dogovorom med podjetji ni dovolj močan dejavnik, da se položaj žensk izboljša (Holst, 2005). Večji premiki so se začeli kazati šele s sprejetjem zakonodaje, ki je podrobneje urejala to področje (Holst & Schimeta, 2012). V Evropi je zakonske ukrepe v smeri večje zastopanosti ženskega spola na vodilnih mestih v podjetjih sprejelo že kar nekaj držav, med njimi Danska, Norveška, Španija, Belgija, Nizozemska, Italija, Islandija, Francija, Avstrija, Irska. Za neizpolnjevanje zakonskih zahtev so v nekaterih državah predpisane sankcije, v drugih pa je uveljavljeno načelo izpolni ali pojasni (Repovž, 2015).

Študija, izvedena s strani Evropskega inštituta za enakost spolov (angl. *European Institute for Gender Equality*, v nadaljevanju EIGE), je pokazala, da so ženske v Evropi na vodstvenih položajih še vedno slabo zastopane. Napredek je bil sicer storjen na področju politike, medtem ko ga na finančnem področju skoraj ni bilo. Večje izboljšanje se je pokazalo v zastopanosti žensk v upravah podjetij, saj se je njihov delež iz leta 2003, ko je znašal 9 %, povečal na 20 % v letu 2014 (EIGE, 2015).

Slovenija ni izjema, saj je tako kot v ostalih državah po Evropi tudi tu prisotna neenakomerna zastopanost spolov v nadzornih svetih oziroma najvišjih organih vodenja podjetij. Holst in Wiemer (2010) navajata, da v izvršnih in nadzornih organih v nemških podjetjih še vedno prevladuje zastopanost moškega spola, pri čemer je delež moških večji v izvršnih organih,

več kot 97 %, nekoliko manj moških pa je zastopanih v nadzornih organih, in sicer 90 %. V izvršnih in nadzornih organih v podjetjih na Nizozemskem in Danskem je situacija podobna, in sicer naj bi delež žensk znašal le 5,4 % (Marinova, Plantenga, & Remery, 2010). Tudi študija, ki je v raziskavo zajela več držav, podaja podobne rezultate. Delež žensk v izvršnih oziroma nadzornih organih v večini članic Evropske unije (v nadaljevanju EU) naj bi tako znašal le 11 % (Desvaux, Devillard-Hoellinger, & Meaney, 2008).

Z raziskavo, izvedeno na primeru nizozemskih podjetij, je bilo ugotovljeno, da naj bi na zastopanost žensk v upravnih oziroma nadzornih organih vplivalo več dejavnikov, med drugim velikost podjetja, število članov upravnega oziroma nadzornega organa in panoga (Lückerath-Rovers, 2009). Hillman, Shropshire in Cannella Jr. (2007) sicer navajajo dejavnika, ki sta odločilna za večjo zastopanost žensk na direktorskih položajih, a vzporednice lahko potegnemo tudi v primeru upravnih in nadzornih organov. Ta dejavnika sta: podjetje spada med večja podjetja; ter podjetje deluje v panogi, kjer je zaposlenih več žensk. Farrell in Hersch (2005) menita, da na izvolitev ženske članice upravnega oziroma nadzornega odbora vpliva tudi to, ali in koliko žensk je že prisotnih v odboru.

Terjesen, Sealy in Singh (2009) trdijo, da naj bi na odločitve podjetij za vzpostavitev večjega deleža žensk v upravnih oziroma nadzornih organih vplivale tako evropske in državne institucije oziroma njihova stališča in odločitve kot tudi ženske same. Menijo namreč, da naj bi izobražene in visoko usposobljene ženske v želji po poklicnem napredovanju iskale delodajalce, ki bi jim omogočili napredovanje in čim bolj enakopravno obravnavo v razmerju do moških sodelavcev. Tudi Burgess in Tharenou (2002) menita, da obstajajo dejavniki za večjo zastopanost žensk v odborih v podjetjih, tako na strani podjetij kot tudi na strani žensk.

Argumenti za pomembno vlogo žensk v najvišjih organih v podjetjih izhajajo tudi iz demografskih podatkov. Prvi argument je povezan z upadom delovno aktivnega prebivalstva. Do leta 2040 naj bi namreč v Evropi število delovno aktivnega prebivalstva upadlo za 24 milijonov oseb. Ob bolj enakopravni obravnavi žensk in moških pri zaposlovanju se lahko upad števila delovno aktivnega prebivalstva zmanjša za kar 3 milijone oseb, torej bi delovno aktivno prebivalstvo upadlo za 21 milijonov oseb. Drugi argument je povezan z nakupovalnimi odločitvami. Čeprav predstavljajo ženske okrog 50 % celotne populacije, v kar 70 % primerov vplivajo na nakupovalne odločitve gospodinjstva. V praksi to pomeni, da je število žensk sicer približno enako številu moških, so pa ženske v večji meri zadolžene za nakupovanje potrebščin za potrebe gospodinjstva. Zato so ženske nepogrešljive pri tem, da povedo, kakšno povpraševanje je na trgu oziroma katere želje potrošnikov še niso izpolnjene z obstoječo ponudbo na trgu. Večja vključenost žensk na položajih v najvišjih organih v podjetjih naj bi tako pozitivno vplivala na sposobnost podjetij, da se hitreje in bolje odzovejo na spremembe socialnega okolja in nakupovalnih trendov (Desvaux, Devillard-Hoellinger, & Baumgarten, 2007).

Da obstajajo pozitivne povezave med uspešnim poslovanjem podjetij in zastopanostjo žensk na najvišjih položajih v podjetju, kaže več študij. Kritična masa, ko naj bi podjetje dosegalo boljše poslovne rezultate, naj bi predstavljala 30 % žensk v upravnih oziroma nadzornih organih (Joecks, Pull, & Vetter, 2013). Ob enaki zastopanosti moškega in ženskega spola naj bi podjetje dosegalo najboljše rezultate, z večanjem deleža žensk pa naj bi se poslovni rezultati poslabševali (Frink et al., 2003). Krkoč (2012) meni, da bi večja zastopanost žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu prinesla večjo konkurenčnost, učinkovitost in produktivnost podjetij. Gul, Srinidhi in Ng (2011) pa ugotavljajo, da naj bi različna spolna struktura odborov zagotavljala večji obseg javnega razkrivanja informacij, kar naj bi imelo za posledico to, da tržna cena delnice takega podjetja bolje odraža dejansko vrednost podjetja.

Nekatere raziskave podajajo rezultate o negativnih oziroma ničnih vplivih večjega deleža žensk v najvišjih organih v podjetjih na poslovno uspešnost podjetij. Ryan in Haslam (2005) ugotavljata, da se povečuje delež žensk na bolj odgovornih položajih v podjetjih, pri čemer so ženske v večji meri kot moški imenovane na položaje, kjer je prisotnega več tveganja in negotovosti. Tudi zaradi tega sta prišla do ugotovitev, da so v času splošne slabe aktivnosti na trgu dosegala slabše rezultate tista podjetja, ki so na najbolj odgovorne položaje postavila ženske. V raziskavi med ameriškimi podjetji pa se je pokazalo, da naj ne spolna kot ne etična različnost ne bi niti pozitivno niti negativno vplivali na poslovno uspešnost podjetij (Carter, D'Souza, Simkins, & Simpson, 2010).

Kljub vse večjim prizadevanjem za enakopravnost spolov pri zaposlovanju oziroma delu ženske in moški torej še vedno niso povsem enakovredno obravnavani. To se kaže tudi v primeru plačil in nagrajevanj. V raziskavi, izvedeni na primeru izvršnih direktorjev v podjetjih v Veliki Britaniji, je bilo ugotovljeno, da moški za svoje delo prejmejo višje denarne nagrade kot ženske na enakih položajih, poleg tega pa so denarne nagrade, ki jih prejmejo moški, bolj odvisne od poslovnih rezultatov ki jih ustvarijo. Razlogi za razlike v nagrajevanju naj bi bili tudi na strani različne nagnjenosti k tveganju in stopnje samozavesti. Neupoštevanje ustvarjenih poslovnih rezultatov žensk s strani podjetij naj bi med drugim izhajalo iz nepriznavanja oziroma zavračanja poslovnih sposobnosti žensk (Kulich, Trojanowski, Ryan, Haslam, & Renneboog, 2011). Raziskava, ki so jo izvedle Genorio, Madon in Slapničar (2015), sicer na primeru nejavnih podjetij v Sloveniji, pa razkriva, da v slovenskih podjetjih spol ne vpliva na višino zaslužkov vodilnih.

Cilj magistrskega dela je predstaviti pomen in vlogo žensk v organih upravljanja in nadzora v podjetjih. Ugotoviti želim razlike v zastopanosti žensk v upravnih in nadzornih organih med posameznimi slovenskimi družbami ter povezavo med spolno strukturo organov vodenja in nadzora ter dejavniki, ki vplivajo na izbor članov.

Namen magistrskega dela je na podlagi longitudinalne študije na izbranih slovenskih podjetjih dokazati neenakost med spoloma pri zastopanosti v upravnih in nadzornih organih.

Pokazati želim, da je zastopanost ženskega spola sicer odvisna od nekaterih dejavnikov, kot sta na primer velikost podjetja in vrsta dejavnosti podjetja, a v vseh primerih podjetij, izbranih v študijo, je večina članov v upravnih in nadzornih organih moškega spola. Poleg tega želim ugotoviti, ali ima spolna sestava upravnih in nadzornih organov vpliv na uspešnost poslovanja podjetja.

Magistrsko nalogo sestavljajo trije sklopi. V prvem delu bo predstavljen položaj žensk na najvišjih položajih v podjetjih. Posebej bodo izpostavljena prizadevanja za zagotovitev večje enakopravnosti na ravni EU. V drugem delu magistrske naloge so podrobneje predstavljeni izsledki tujih in domačih raziskav o položaju žensk v nadzornih svetih oziroma upravah, podani pa bodo tudi konkretni predlogi za zagotovitev boljše zastopanosti žensk. Tretji del magistrske naloge predstavlja empirična analiza. V tem poglavju sta podani raziskovalni vprašanji in hipotezi ter opisan vzorec in spremenljivke. Podrobneje so predstavljene metode raziskovanja ter povzetki glavnih ugotovitev.

1 UPRAVLJANJE DRUŽB IN ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH POLOŽAJIH

1.1 Sistemi upravljanja družb

Upravljanje družb oziroma korporacijsko ali korporativno upravljanje je pojem, ki zajema vodenje družbe, kamor spada izvajanje tekočih operativnih aktivnosti in poslov in ga opravlja menedžment oziroma uprava, ter nadzorovanje družbe, kamor spadajo aktivnosti spremljanja in nadziranja temeljnih usmeritev in namenov delovanja družbe, kot jih določajo delničarji oziroma lastniki družbe (Djokić, 2011).

V gospodarskih družbah v evropskih državah sta z večjimi ali manjšimi odstopanji prisotna dva sistema upravljanja: enotirni in dvotirni. Slovenske družbe imajo po večini dvotirni sistem upravljanja, kar pomeni, da je poslovanje in upravljanje družbe nadzirano s strani posebnih organov, nadzornih svetov. Ti so od uprave, ki je organ vodenja in zastopanja družbe, ločeni organizacijsko in osebno. Za razliko od preteklih let, ko so bile funkcije teh dveh organov precej ločene, je v zadnjih letih zaslediti gibanja v smeri tesnejšega sodelovanja med nadzornimi sveti in upravami, sodelovanja nadzornih svetov pri pomembnih strateških odločitvah ter večjega pomena komisij in odborov, imenovanih s strani nadzornih svetov. Konkretno v družbah v Sloveniji nadzorni svet v veliki meri sodeluje z upravami pri pripravi strateških planov družbe, opravlja svetovalno vlogo in/ali pripravljajo predloge za aktivnosti uprave, po odločitvi delničarjev pa je lahko nadzorni svet pristojen tudi za dajanje soglasja k določenim poslom (Peklar, Bajuk, Kostrevec, & Podbevšek, 2003).

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (angl. *The Organisation for Economic Co-operation and Development*, v nadaljevanju OECD) je leta 1999 izdala dokument z

naslovom Načela korporativnega upravljanja OECD (angl. *OECD Principles of Corporate Governance*), ki je bil nazadnje prenovljen leta 2015. Namen tega dokumenta je podati nabor standardov in smernic za korporativno upravljanje, s katerimi se zainteresiranim državam pomaga, da ocenijo in izboljšajo pravni, regulatorni in institucionalni okvir korporativnega upravljanja z namenom podpreti ekonomsko učinkovitost, trajnostni razvoj in finančno stabilnost (OECD, 2015).

Za slovenske družbe, katerih delnice so uvrščene na organizirani trg na Ljubljanski borzi, veljajo tudi priporočila v okviru Kodeksa upravljanja javnih delniških družb. Le-ta upošteva slovensko zakonodajo, smernice in priporočila EU, etična načela poslovne kulture, notranje akte ter mednarodno priznane standarde za odgovorno in kakovostno upravljanje družbe. Kodeks sicer ni obvezujoč, temelji pa na načelu »spoštuj – ali pojasni razloge za odstopanje« (Ljubljanska Borza, d.d., & Združenje nadzornikov Slovenije, v nadaljevanju ZNS, 2016).

Pomembnost korporativnega upravljanja za slovenske družbe se kaže tudi v tem, da so za organe nadzora in vodenja določene smernice oziroma priporočila delovanja. Eden izmed takih dokumentov so Slovenske smernice korporativne integritete, kjer so predstavljene predvsem smernice delovanja za organe vodenja, med drugim: zavezanost k spoštovanju korporativne integritete, obveznost priprave strategije, vzpostavitev notranjega nadzora, transparentnost in poročanje o področju korporativne integritete itd. (Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje Manager, ZNS, & Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani, 2014). S strani ZNS pa se je oblikoval tudi Kodeks profesionalne etike, kjer so predstavljena etična vodila in načela za člane nadzornega sveta v slovenskih družbah, in sicer: odgovoren sprejem članstva, delovanje v interesu družbe, pošteno opravljanje funkcije, strokovno in aktivno opravljanje funkcije, samokritičnost, varovanje ugleda (ZNS, 2014).

1.2 Enakovredna zastopanost spolov na najvišjih položajih v podjetjih

Na najvišjih položajih v podjetjih je še vedno v večini zastopan moški spol. Razlogov za manjšo zastopanost ženskega spola je več, razdelimo pa jih lahko na družbene (npr. predsodki in stereotipi, družbena klima ipd.), organizacijske (npr. postopki kadrovanja, organizacijska kultura, organizacija procesov in dela ipd.) in osebne (npr. izkušnje, izobrazba, ambicioznost ipd.) (Robnik, 2015).

Med enakopravnostjo žensk ki je predstavljena v teoriji in dejanskim stanjem na trgu dela je velika razlika. Razlog za neenako obravnavo spolov na trgu dela v praksi izhaja predvsem iz treh dejstev, povezanih z zasebnim življenjem: ženske porabijo veliko več časa za gospodinjska opravila kot moški; ženske so večkrat vpete v naloge, ki so časovno bolj zamudne; ženske nadomestijo delo, ki ga moški ne opravijo zaradi pomanjkanja truda, ko v družino pride otrok, dojenček. Vse omenjeno vpliva na diskriminacijo ženske na delovnem mestu; delodajalci gledajo nanjo kot na zaposlenega ki je manj razpoložljiv, manj mobilan,

manj prilagodljiv, in posledično je ženska smatrana kot manjvredna od moškega, zaradi česar za svoje delo dobi tudi nižje plačilo (Bettio & Sansonetti, 2015).

Lastnosti, ki so pripisane vodji, so velikokrat enačene z lastnostmi moškega spola. Po raziskavah sodeč so ženske na vodilnih položajih manj cenjene kot moški, čeprav so enako učinkovite pri vodenju svojih podrejenih. Ženske so kot vodje velikokrat nesprejete zaradi tega, ker se nanje gleda kot na nevarne vsiljivke, ki so stopile na moško področje. Posebej se ocenjuje kot negativno, če ima ženska avtorski stil vodenja, nekoliko manj negativno pa se dojema, če je njen stil vodenja demokratičen. Če ženska vzpostavi neposredni način vodenja, usmerjen na zasledovanje ciljev, je ocenjena bolj negativno kot moški z enakim stilom vodenja. Ženske na vodilnih položajih so podvržene obsojanju v obeh primerih: ko izberejo način vodenja, kjer se kaže njihova ženska plat, tvegajo, da se jih ne bo videlo kot zaupanja vredne vodje; ko izberejo način vodenja, pri katerem pokažejo lastnosti, ki se pripisujejo moškim, pa tvegajo, da bodo nesprejete zaradi drugačnega obnašanja, kot je od žensk pričakovano. Raziskave so pokazale še eno zanimivost, in sicer to, da so ženske na vodilnih položajih precej bolj tekmovalne v odnosu do drugih žensk kot pa moški na vodilnih položajih; prav tako imajo ženske raje, da so njihovi vodje moški kot ženske (Rhee & Sigler, 2015).

V sklopu EIGE je bila opravljena raziskava o zastopanosti moških in žensk na visokih položajih v Evropi, pri čemer so bili v raziskavo vključeni javni, gospodarski in socialni sektor v 28 državah članicah EU med letoma 2003 in 2014. Raziskava je pokazala napredek na številnih področjih, predvsem v politiki, medtem ko ga na finančnem področju skorajda ni bilo. Pozitivni trendi so vidni predvsem v podjetjih v državah članicah, kjer enakovredno zastopnost spolov podpira zakonodaja. Za izboljšanje zastopnosti žensk na visokih položajih EIGE predlaga obvezne ali prostovoljne kvote (Delo d.d., 2015).

Na to, kakšen položaj na delovnem mestu lahko ženska zavzame, si ga zaželi ali ji je ponujen, naj bi med drugim vplivalo tudi starševstvo. Slednje pri karierni uspešnosti moških nima toliko vpliva. Fleksibilne politike zaposlovanja v Evropi (npr. skrajšan delovni čas, podaljšana porodniška odsotnost) naj bi sicer zagotavljale večje ravnovesje med službo in zasebnim življenjem, a po drugi strani to negativno vpliva na kariero žensk na dolgi rok. Ženske naj bi s koriščenjem takšnih in drugačnih ugodnosti namreč bile večkrat prisiljene sprejeti manj zaželena dela, ki so posledično manj cenjena in manj plačana (McIntosh, McQuaid, Munro, & Dabir-Alai, 2012).

V raziskavi, opravljeni s strani McKinsey & Company (Desvaux et al., 2007), je bilo med drugim postavljeno tudi vprašanje, ali ženske plačajo višjo ceno za svoj uspeh. Analiza je pokazala naslednje: ženske so zaznale diskriminacijo na delovnem mestu v 27 % primerov, moški v 7 % primerov; 54 % vprašanih žensk ni imelo otrok, delež vprašanih moških, ki niso imeli otrok, je bil 29 %; 33 % žensk je bilo samskih, samskih moških pa je bilo 18 %. Po raziskavi, ki jo je na primeru nemških podjetij opravil Holst (2005), naj bi bilo poročenih le

25 % žensk na visokih vodstvenih položajih, medtem ko je delež poročenih moških znašal 70 %; približno 25 % žensk na visokih položajih je imelo otroke, pri moških pa je ta delež znašal približno 33 %.

Politike zaposlovanja, ki upoštevajo dejavnike zasebnega življenja, sicer vplivajo na večje zaposlovanje žensk, a delež žensk na visokih položajih v podjetjih naj bi bil nižji. Prav tako so še vedno prisotni stereotipi, ki so predvsem posledica sprejetih družbenih norm in s tem pričakovanih vlog ter položajev moških in žensk, kar med drugim vpliva tudi na neenakosti med spoloma pri vrednotenju delovne učinkovitosti in plačil za opravljeno delo. Pomemben dejavnik v povezavi z neenakostjo med spoloma je tudi psihično in fizično nasilje. Po raziskavi, ki jo je leta 2014 objavila Agencija Evropske unije za temeljne pravice (angl. *FRA, European Union Agency for Fundamental Rights*), je nasilje nad ženskami še vedno bolj prisotno kot nasilje nad moškimi; razlika od preteklosti je samo v tem, da nasilje ni tabu tema, ampak se o njem javno govori (Bettio & Sansonetti, 2015).

Čeprav ženske predstavljajo približno polovico diplomantov v Evropi, je njihova stopnja zaposlenosti nižja kot pri moških, povprečna plača za žensko je nižja kot za moškega, večji delež žensk kot moških je zaposlenih za skrajšani delovni čas. Omenjene razlike so večje v zasebnem kot v javnem sektorju (Desvaux et al., 2007).

Rezultati raziskave, opravljene na nemških podjetjih, so pokazali, da je zastopanost žensk na najvišjih vodstvenih položajih odvisna tudi od velikosti družbe in dejavnosti oziroma panoge, v kateri družba deluje. Približno 25 % vseh žensk, ki zasedajo vodilne položaje, je na vodilnih položajih v večjih družbah, medtem ko 56 % žensk deluje na vodilnih položajih družb, ki imajo manj kot 200 zaposlenih. Na vodilnih položajih večjih podjetij pa je kar 43 % vseh moških, ki zasedajo vodilna mesta. Največ žensk, natančneje 42 %, je na vodilnih položajih v družbah, ki ponujajo storitve za širšo javnost, manj kot 20 % žensk pa je na vodilnih položajih proizvodnih podjetij. V storitvenih podjetjih je na vodilnih položajih le 29 % moških, v proizvodnih podjetjih pa kar tretjina vseh moških na vodilnih položajih zaseda najvišja direktorska mesta (Holst, 2005). Leta 2011 med 100 največjimi podjetji po prihodkih v Nemčiji ni bilo nobene ženske predsednice izvršnega odbora. Kar dve tretjini žensk v nadzornih svetih je bilo predstavnic zaposlenih, torej izvoljenih zaradi nemške regulative (Holst & Schimeta, 2012).

Raziskave so pokazale, da lahko ženske karierno napredujejo le do določene stopnje (angl. *glass ceiling*). Ovire za višje napredovanje so težko prepoznavne in še težje merljive, mednje pa zagotovo spadajo družbeni ustroj, predsodki in stereotipi. Prav tako raziskave kažejo, da so ženske velikokrat izbrane na vodilne položaje, kjer je prisotne več negotovosti (angl. *glass cliff*). V raziskavo je bilo vključenih 100 podjetij iz držav v EU, analiza pa je pokazala, da so imele ženske večjo možnost da so bile postavljene na vodilna mesta v primerih, ko je podjetje slabo poslovalo že v obdobju pet let pred izvolitvijo ženske na vodilni položaj. Podobnosti so bile vidne tudi v politiki, kjer je bila za ženske večja možnost izvolitve v

primeru strank, za katere je kazalo, da bodo na volitvah neuspešne. Poleg vseh ostalih dejavnikov, ki ženskam onemogočajo razvoj njihovega potenciala, omenjeno v tem odstavku še povečuje možnost neuspeha in s tem dojemanja žensk kot manj sposobnih od moških (EIGE, 2015). Vse vidne in nevidne ovire posledično vplivajo na dojemanje in razmišljanje žensk o njihovih položajih in zmožnostih. Posledično je zaznati, da so ženske manj ambiciozne kot moški (Desvaux et al., 2007).

Diskriminacija žensk oziroma stereotipi, povezani s spoloma, so prisotni v vseh državah po svetu. V grobem se razlikujejo zaradi raznolikosti kultur, družbenih norm in/ali religije ter tudi izobraževalnega sistema, kar je pokazala raziskava, opravljena s sodelovanjem študentov v Egiptu in Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA). Študentje v ZDA so bolj naklonjeni ideji o ženskah na vodstvenih področjih kot študentje v Egiptu, kjer je bilo opaziti razliko med arabskimi študenti in študenti pod vplivom angleškega izobraževalnega sistema. Slednji so bili bolj naklonjeni ideji o ženskah na vodstvenih področjih kot arabski študenti. Za obe državi pa velja, da so ženske bolj naklonjene ideji o ženskah na vodstvenih položajih kot pa moški (Elsaid & Elsaid, 2012).

Neenakopravnost med spoloma na vodilnih položajih v družbah je vidna tudi v tem, kako se dojema moške in ženske v povezavi z njihovo starostjo. Na Finskem so opravili intervjuje z ženskami na vodilnih položajih in ugotovili, da so ženske kljub temu, da je starostna diskriminacija na delovnem mestu v tej državi zakonsko prepovedana, menile, da so bile na podlagi svoje starosti drugače obravnavane kot moški enake starosti – tako v mladih letih na začetku svoje kariere kot tudi v zrelih letih proti koncu kariere (Jyrkinen, 2014).

1.3 Prizadevanja za enakopravnost med spoloma na vodilnih položajih na ravni EU oziroma Evrope

Prve aktivnosti na ravni članic EU v smeri ozaveščanja enakopravnosti in povečanja deleža žensk na vodilnih in odločilnih mestih v družbi so se začele že v letih 1970–1980. Zaveza za zagotavljanje enakosti spolov v politiki na ravni EU je bila uradno potrjena v akcijskem programu Evropske komisije za politiko enakih možnosti žensk in moških (1991–1995) (angl. *European Commission's Third Action Programme on Equal Opportunities between Women and Men*); temu so sledila priporočila za uravnoteženo sodelovanje moških in žensk na mestih odločanja v okviru Evropskega sveta (decembra 1996). Leta 1995 je bilo na mednarodnem nivoju v okviru Svetovne konference za ženske (angl. *Fourth UN World Conference on Women*) kot eno izmed 12 kritičnih področij izpostavljeno tudi področje žensk na vodilnih in odločilnih mestih (angl. *Women in Power and Decision-Making*), ki ga je potrdil in se zavezal k njegovemu izpolnjevanju tudi Evropski svet (angl. *European Council*). Leta 2013 je bil na nivoju EIGE definiran indeks enakosti spolov (angl. *Gender Equality Index*), ki meri enakost med spoloma s ciljem približati se okvirom politik zaposlovanja v EU (EIGE, 2015).

Leta 2003 sta bila v Angliji v sklopu Mentorske organizacije (angl. *The Mentoring Foundation*) uvedena posebna programa mentorstva, ki povezujeta družbe, katerih vrednostni papirji kotirajo na Londonski borzi in spadajo med 100 družb z najvišjo tržno kapitalizacijo. Prvi program je mentorstvo za ženske na izvršnih področjih in deluje pod imenom FTSE 100 Cross-Company Mentoring Executive Programme. Drugi program je mentorstvo za naslednjo generacijo žensk na vodilnih položajih in deluje pod imenom FTSE 100 Cross-Company Mentoring Programme: Next Generation Women Leaders. Oba programa delujeta na način, da vodje družb opravljajo vlogo mentorjev za ženske v drugih družbah; dolgoletni vodje delijo svoje znanje in izkušnje z ženskami, katerih interes je zasedba vodilnih položajev v družbah, so njihovi mentorji in podporniki. Poleg tega pa se preko mentorstva vzpostavljajo povezave in se delijo mnenja ter izkušnje vodilnih v družbah po različnih panogah. Programa sta uspešna in se širita tudi v druge države (The Mentoring Foundation, b.l.).

Težnja po uravnoteženi zastopanosti spolov se je najprej pokazala na področju političnega udejstvovanja, kjer je bila nizka udeležba žensk v procesih političnega odločanja velik problem. Praksa se je kasneje razširila v gospodarstvo (Robnik, 2015). Že leta 2011 je Evropski parlament pozval Evropsko komisijo, da se zakonsko uredi zastopanost žensk v organih nadzora in vodenja v javnih delniških družbah v EU, po vzoru Norveške, ki je že leta 2003 sprejela zakon, ki je določal najmanj 40-odstotno zastopanost za vsak spol v organih družb, ki kotirajo na organiziranem trgu vrednostnih papirjev in imajo več kot 500 zaposlenih. Po ocenah je zastopanost žensk v norveških podjetjih do leta 2010 znašala že 44 %. Večja prisotnost žensk naj bi po študijah Evropske komisije in zasebnih sektorjev vplivala na izboljšanje gospodarskih in finančnih rezultatov družb (ZNS, b.l.).

Novembra 2012 je tako Evropska komisija podala predlog za evropsko zakonodajo, s katero naj bi se hitreje vzpostavila uravnotežena zastopanost spolov v upravnih odborih evropskih družb. Predlagana je bila direktiva, ki kot cilj določa najmanj 40-odstotno zastopanost obeh spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, do leta 2020, za javna podjetja pa do leta 2018. Odločitev o zakonodajni ureditvi tega področja je bila sprejeta predvsem zato, da bi se večja zastopanost žensk tudi dejansko vzpostavila, saj se je v preteklosti izkazalo, da priporočila niso bila dovolj za vzpostavitev večje zastopanosti ženskega spola v upravnih odborih (Evropska komisija, 2012). V praksi se je namreč pokazalo, da se je zastopanost žensk na najvišjih mestih odločanja pomembno spremenila zgolj tam, kjer so bili ukrepi zavezujoči, neizpolnjevanje ukrepov pa sankcionirano (Robnik, 2015).

Da bi se priporočila ali zakonodajo tudi dejansko upoštevalo, so v primerih nespoštovanja le-teh v nekaterih državah predvidene sankcije (opozorila, kazni, likvidacija podjetja, višina dodeljenih javnih sredstev, višina sejin ipd.) ali pa je uveljavljeno načelo izpolni ali pojasni, pri čemer morajo podjetja, ki ne dosegajo predpisanih deležev po spolih, pojasniti, zakaj jim to ni uspelo. Do danes je področje zastopanosti žensk v organih nadzora in vodenja javnih

delniških družb zakonsko uredilo že kar nekaj držav, med drugimi Danska, Španija, Belgija, Nizozemska, Italija, Islandija, Francija, Avstrija, Irska (Repovž, 2015).

1.4 Priporočila glede politike raznolikosti v organih nadzora in vodenja v slovenskih družbah

Kakšna naj bo spolna struktura organov vodenja oziroma nadzora slovenskih javnih družb, v zakonodaji ni jasno določeno. Da se pričakuje vključitev obeh spolov, je razvidno iz Zakona o gospodarskih družbah (Zakon o gospodarskih družbah, Ur.l. RS, št. 65/2009-UPB3, 15/2017, v nadaljevanju ZGD-1), kjer je v sicer zaenkrat neuradnem čistopisu dokumenta v 70. členu navedeno, da mora družba v poslovnem poročilu prikazati opis politike raznolikosti v zvezi z zastopanostjo v organih vodenja ali nadzora. Politika raznolikosti se nanaša na več vidikov: spol, starost, izobrazba in navedba ciljev, načina izvajanja ter že doseženih rezultatov politike raznolikosti za obdobje poročanja. V primeru, da družba politike raznolikosti ne izvaja, mora to navesti.

Skladno z ZGD-1 je politika raznolikosti izpostavljena tudi v Slovenskem kodeksu upravljanja javnih delniških družb. Kodeks navaja, da naj politika določa razmerje obeh spolov v organih nadzora oziroma vodenja, kot je za družbo primerno, skladno z velikostjo njenih organov. Prav tako kodeks priporoča, da naj politika konkretno določa cilje raznolikosti za vsak organ, način izvajanja teh ciljev ter vplive na kadrovske postopke in druge procese v družbi (Ljubljanska borza d.d. & ZNS, 2016). Kodeks upravljanja za nejavne družbe gre korak dlje in za velike družbe priporoča, da naj bo v organu nadzora vsaj 20-odstotna zastopanost vsakega spola (Gospodarska zbornica Slovenije, Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, & ZNS, 2016).

Zastopanost obeh spolov v upravljalnih organih slovenskih bank ureja Zakon o bančništvu (Zakon o bančništvu, Ur.l. RS, št. 25/2015, 44/2016-ZRPPB, 77/2016-ZCKR, 41/2017, v nadaljevanju ZBan-2). ZBan-2 v 34. členu določa, da morajo organi banke, pristojni za izbor in imenovanje članov upravljalnega odbora, vzpostaviti in izvajati ustrezno politiko izbora primernih kandidatov, kamor spadajo tudi spodbude za ustrezno zastopanost obeh spolov, ter politiko za povečanje števila predstavnikov premalo zastopanega spola v upravljalnem organu. Politiko izbora primernih kandidatov in njeno izvajanje morajo slovenske banke ustrezno dokumentirati in objaviti skladno z uredbo EU št. 575/2013, Banka Slovenije pa te informacije zbira z namenom primerjave praks v zvezi z raznolikostjo v upravljalnih organih slovenskih.

1.5 Prizadevanja za enakopravnost med spoloma na vodilnih položajih na ravni Slovenije

Po podatkih SURS so v letu 2015 v Sloveniji nekaj več kot 50 % delovno sposobnega prebivalstva predstavljale ženske. Delovno aktivnega prebivalstva je bilo nekaj več kot 44 % vseh prebivalcev, od teh je bilo 45 % žensk in 55 % moških. Medtem ko so večji del zaposlenih oziroma samozaposlenih predstavljali moški, je bilo več žensk kot pomagajočih družinskih članov. Med brezposelnimi in neaktivnimi osebami je bilo največ žensk, in sicer so ženske predstavljale nekaj več kot 51 % brezposelnih oziroma nekaj več kot 57 % neaktivnih oseb. V letu 2015 je v Sloveniji več kot 1,3 milijona prebivalcev imelo najmanj srednješolsko izobrazbo, od tega jih je slaba tretjina oziroma 374.941 imelo višješolsko oziroma visokošolsko stopnjo izobrazbe. Ženske so predstavljale nekaj več kot 47 % tistih, ki so imeli doseženo najmanj srednješolsko izobrazbo, in več kot 58 % tistih, ki so imeli doseženo višješolsko oziroma visokošolsko stopnjo izobrazbe. Statistični podatki kažejo, da je približno polovica slovenske populacije ženskega spola in da ima več žensk kot moških višjo oziroma visoko stopnjo izobrazbe, kljub temu pa ženske predstavljajo manj kot polovico zaposlenih (SURS, b.l.).

Tudi ZNS podpira enakopravno zastopanje žensk in moških v organih nadzora in odločanja javnih delniških družb, družb z naložbami države in družb v zasebnem sektorju. Pri tem pa še vedno kot osnovni kriterij izbora postavlja strokovnost in kompetence posameznika oziroma posameznice, kar ima prednost pred zagotavljanjem raznolikosti spolov. Glede na trenutno zastopanost žensk ZNS meni, da zakonska ureditev za uravnoteženo zastopanost žensk za zagotavljanje raznolikosti sestave nadzornega sveta ni nujna. Za slovenske družbe sicer veljajo priporočila v okviru Kodeksa upravljanja javnih delniških družb (ZNS, b.l.).

V Sloveniji je leta 2013 zaživel projekt Vključi.vse/Include.All, ki je bil izpeljan s strani Združenja Manager, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Komisije za preprečevanje korupcije, sofinancirala pa ga je Evropska komisija. V okviru projekta se je sistematično upravljalo s talentiranimi posamezniki, s poudarkom na uravnoteženi zastopanosti obeh spolov (Repovž, 2015). Osnovni ukrepi za pomoč podjetjem pri spodbujanju enakosti, ki so bili oblikovani v okviru tega projekta, so bili: določitev ciljnega deleža žensk v vodstvu podjetij; izobraževalni programi za ženske; karierno mentorstvo za ženske; sponzorstvo; kadrovanje, pri katerem naj bo od treh kandidatov vsaj ena ženska; in spremljanje po učinku (angl. *performance management*) (Blatnik et al., 2012).

Tako podjetja kot tudi javnost v Sloveniji podpirajo idejo za uzakonitev enake zastopanosti žensk in moških na vodstvenih položajih v podjetjih, pri čemer je sprejeto mnenje, naj se upošteva tudi kvalifikacije posameznika namesto avtomatskega favoriziranja spola (Robnik, 2015).

V Sloveniji pa so poleg zagovornikov za uzakonitev enakovredne zastopanosti obeh spolov na najvišje položaje v podjetjih prisotni tudi nasprotniki, ki imajo predvsem naslednje pomisleke oziroma argumente proti: država se ne bi smela vmešavati v gospodarstvo; enakovredno zastopnost spolov bi morali doseči po t.i. naravni poti (povečevanje deleža žensk iz leta v leto, kot se je povečevalo do sedaj); določene kvote so diskriminatorne do moških (ženske pridejo na položaje, za katere niso usposobljene); ni dovolj primernih in usposobljenih žensk za menedžerske položaje; ženske si na vodstvena mesta v bistvu ne želijo; v določenih panogah je moški spol izrazito bolj zastopan kot ženski; sposobne ženske napredujejo zaradi svoje sposobnosti in ne na podlagi zakonsko določenih kvot; podjetja z višjim deležem žensk na mestih odločanja ne bodo nič pridobila (Robnik, 2015).

2 PREGLED RAZISKAV S PODROČJA ZASTOPANOSTI ŽENSK V NADZORNIH SVETIH IN UPRAVAH

2.1 Pregled zastopanosti žensk v nadzornih svetih in upravah v izbranih državah

ZNS je na podlagi objav letnih poročil javnih delniških družb v Sloveniji za leto 2010 izvedlo raziskavo, ki je pokazala naslednje (ZNS, b.l.):

- zastopnost žensk v nadzornih svetih je bila v povprečju 16,9 %, pri čemer 43,7 % družb ni imelo ženske predstavnice v nadzornem svetu, 16,5 % družb pa je že dosegalo 40-odstotno zastopnost žensk, kar je priporočilo Evropske komisije;
- zastopnost žensk v upravah je bila v povprečju 17,1 %, pri čemer 70,4 % družb ni imelo ženske predstavnice v upravi, 19,7 % družb pa je že dosegalo najmanj 30-odstotno zastopnost žensk;
- 32,9 % družb ni imelo ženskih predstavnic v nadzornem svetu ali upravnem odboru ali upravi, dve družbi pa sta že dosegali 40-odstotno zastopnost žensk.

Mednarodna organizacija dela je leta 2015 objavila pregled stanja zaposlenih žensk na vseh položajih menedžmenta v 108 državah. Najvišji delež menedžerk so zabeležili na Jamajki (59,3 % v 2008), v Kolumbiji (53,1 % v 2010) in v Sveti Luciji (52,3 % v 2004). Od članic EU je najvišje deleže menedžerk dosegla Latvija (45,7 % v 2012), sledili sta Francija (39,4 % v 2012) in Slovenija (39,0 % v 2012). Ženske na menedžerskih položajih so bile najslabše zastopane v Jordaniji (5,1 % v 2004), Alžiriji (4,9 % v 2004) in Pakistanu (3,0 % v 2008). Deleža žensk sta neuravnotežena tako na ravni EU-28 kot tudi na ravni posameznih držav. Zastopnost žensk na menedžerskih položajih v Sloveniji se je po pregledu stanja v letu 2014 gibala v povprečju EU-28, natančneje pod povprečjem pri deležu predsednic uprav, v povprečju pri deležu članic uprav ter nad povprečjem pri deležu generalnih, izvršnih ter neizvršnih direktoric (Robnik, 2015). Podrobni rezultati so predstavljeni v Tabeli 1.

Tabela 1: Ženske na menedžerskih položajih v podjetjih, ki kotirajo na borzi, na ravni EU-28 in v Sloveniji (podatki za oktober 2014)

	Delež predsednic uprav v %	Delež članic uprav v %	Delež generalnih direktoric v %	Delež izvršnih direktoric v %	Delež neizvršnih direktoric v %
EU-28 (614 podjetij)	7	20	3	13	21
Slovenija (20 podjetij)	5	20	5	21	22

Vir: S. Robnik, Enakost spolov na mestih odločanja – pomen transparentnega kadrovanja, 2015, str. 11.

Višji delež žensk na vodilnih položajih je bil po raziskavi, opravljeni na primeru nizozemskih podjetij, predvsem v naslednjih primerih podjetij: večja podjetja, podjetja v proizvodni in finančni panogi, podjetja, ki spadajo med 25 najbolj dobičkonosnih podjetij na Amsterdamski borzi, ter podjetja, ki ne kotirajo na tujih borzah (Lückerath-Rovers, 2009).

Po raziskavi, ki sta jo na primeru nemških podjetij opravila Holst in Wiemer (2010), je bilo leta 2009 v največjih 200 podjetjih po prihodkih le 2,5 % žensk na izvršnih področjih, v 100 največjih podjetjih pa le 0,9 %. Na menedžerskih položajih v podjetjih, ki delujejo v finančnem sektorju, je bil delež žensk podoben. Nekoliko boljša zastopanost žensk je bila v nadzornih svetih, kjer je bilo v največjih 200 podjetjih 10 % žensk, večinoma predstavnic zaposlenih, kar se povezuje z regulativo, ki zahteva določeno število žensk v nadzornih svetih v odvisnosti od števila zaposlenih v podjetju. Boljši delež žensk je bil v nadzornih svetih v finančnem sektorju, in sicer 16,8 % v bankah ter 12,4 % v zavarovalnicah.

V raziskavi, izvedeni leta 2010, so v podjetjih na Nizozemskem in Danskem ženske dosegale 8 % neizvršnih položajev in le 2,6 % izvršnih. Povprečen delež žensk med direktorji je znašal 5,4 %. Delež podjetij kjer je bila na položaju izvršne ali neizvršne direktorice vsaj ena ženska, je v povprečju znašal 37 %, natančneje pri nizozemskih podjetjih 26 %, pri danskih podjetjih pa 50 %. Družbe na Danskem so imele v primerjavi z nizozemskimi večje število direktorjev in v povprečju večje število ženskih predstavnic (Marinova et al., 2010).

Raziskava, izvedena na podlagi podatkov za leto 2006 za 100 najboljših podjetij, ki so kotirala na Londonski borzi (FTSE 100), je pokazala, da je bilo v primeru teh podjetij na direktorskih mestih 10,4 % žensk, na izvršnih področjih 3,8 %, na neizvršnih področjih pa 13,7 %. Od vseh na novo izvoljenih članov je bilo le 12,7 % žensk, le-te pa so po večini že imele izkušnje z zasedanjem najvišjih menedžerskih mest, in sicer približno polovica v finančnih institucijah, približno tretjina v javnem sektorju, približno četrtina pa z vodenjem prostovoljskih ali dobrodelnih organizacij (Singh, Terjesen, & Vinnicombe, 2008).

Italijanske družbe imajo v primerjavi z ostalimi državami manjši delež ženske delovne sile, prav tako pa so ženske v manjši meri zastopane na vodilnih položajih v podjetjih. Raziskava

je pokazala tudi razliko med višjo zastopanostjo žensk v manjših podjetjih, kjer so med ženskami na vodilnih položajih in drugimi člani vodstva ali lastniki po večini prisotne sorodstvene vezi, ter nizko zastopanostjo žensk v večjih podjetjih ali podjetjih v tujem lastništvu. Podatki iz leta 2010 kažejo, da so ženske zasedale le 6,3 % mest v vodstvenih in/ali nadzornih odborih (Bianco, Ciavarella, & Signoretti, 2011).

Raziskava, narejena na primeru 99 najbolj likvidnih brazilskih družb, katerih vrednostni papirji so kotirali na Brazilski borzi (angl. *BM&FBovespa*) v letu 2011, je pokazala, da je zastopanost žensk v odborih izredno nizka, in sicer 5,4 %, v večini primerov je bila v odborih prisotna ena ženska. Večji delež žensk je sicer v družbah, ki so s svojimi vrednostnimi papirji že dlje časa prisotne na Brazilski borzi (Lazzaretti, Godoi, Camilo, & Marcon, 2013).

2.2 Obravnava moških in žensk v nadzornih svetih in upravah pri plačilih za opravljeno delo

Da se moške in ženske na vodilnih položajih različno obravnava, je pokazala raziskava na primeru podjetij, ki so kotirala na Londonski borzi v obdobju 1998–2004. Za razliko od moških so ženske počasneje napredovale do vodilnih položajev, v družbah, kjer so bile izvoljene na vodilne položaje, so bile zaposlene dlje časa, ter so prejemale nižje plače, bonitete in nagrade. Raziskava je pokazala visoko statistično značilnost med plačili moških in uspešnostjo poslovanja, torej višja plačila, ko je družba dosegala dobre rezultate, in nižja plačila, ko je družba slabše poslovala. Med plačili žensk in uspešnostjo poslovanja družb pa se je pokazala statistična neznačilnost. Prav tako je raziskava pokazala, da so bila plačila moških močno in pozitivno odvisna od njihovih prispevkov k poslovnim rezultatom družbe, medtem ko so bila plačila žensk praktično neodvisna od njihovih prispevkov k poslovnim rezultatom družbe (Kulich et al., 2011).

Raziskava menedžerskih zaslužkov v 185 sicer nejavnih družbah v Sloveniji v letu 2013 je pokazala, da so zaslužki odvisni predvsem od velikosti, uspešnosti in lastništva podjetja. Na višino zaslužkov pa naj ne bi vplivali spol, izobrazba ali stopnja internacionalizacije podjetja (Genorio et al., 2015).

Zanimivi so rezultati raziskave glede razlike v plačilih med moškimi in ženskami na primeru danskih podjetij v obdobju 1996–2005. V tem obdobju se je na Danskem precej povečal delež žensk na vodilnih položajih, raziskava pa je pokazala, da se je povečala tudi razlika med plačili žensk in moških za opravljeno vodstveno funkcijo. Razlika v plačilih naj bi bila povezana z nadaljevanjem preteklih plačnih politik, ki so vključevale spolno diskriminacijo in percepcijo žensk kot manj izkušenih in produktivnih od moških, poleg tega pa tudi z zakonsko urejenimi družinam prijaznimi shemami glede porodniškega dopusta in nege otrok, v okviru katerih so največje koristnice ženske (Smith, Smith, & Verne, 2011).

2.3 Dejavniki, ki vplivajo na zastopanost žensk v nadzornih svetih in upravah

Na podlagi podatkov iz leta 1999 za družbe v Avstraliji, ki so javno kotirale na borzi, so ženske predstavljale 43 % zaposlenih in 25 % menedžmenta. Pri tem so bile ženske prisotne predvsem v nadzornih organih in na nižjih vodstvenih položajih, medtem ko so na višjih vodstvenih položajih prevladovali moški. Na podlagi subjektivnih mnenj žensk, ki so zasedale vodilne položaje v družbah v Avstraliji, ki javno kotirajo na borzi, ženske niso bile bolje zastopane zaradi naslednjih dejavnikov: družbe niso naklonjene temu, da bi na vodilne položaje izvolili ženske, ki še niso prisotne v odborih drugih družb; družbe ne vedo, kje iskati dovolj usposobljene ženske za zasedbo najvišjih vodstvenih položajev; družbe menijo, da ženske niso dovolj kvalificirane za najvišje vodilne položaje; družbe menijo, da bi se ženske preveč osredotočale na »ženske zadeve« in ne dovolj na vodenje; ženske ne pokažejo dovolj jasno, da so zainteresirane za zasedbo najvišjih vodilnih položajev; ženske dejansko niso zainteresirane za zasedbo najvišjih vodilnih položajev (Sheridan, 2001).

Na zastopanost žensk v nadzornih svetih in upravah med drugim vplivata tudi dva pomembna dejavnika: izobrazba in način družinskega življenja. Dejstvo je, da se ženske manj kot moški odločajo za pridobivanje izobrazbe za nekatere poklice, predvsem gradbeništvo, strojništvo in tudi menedžment, kar posledično pripelje do tega, da so v teh poklicih tudi manj zastopane na delovnih mestih in na vodilnih položajih. Družinsko življenje in deljenje vlog med partnerjema je med mlajšo populacijo pod večjim vplivom svobodne izbire oziroma dogovora med partnerjema. Še vedno pa obstajajo določena dela oziroma področja, ki so označena kot »ženska dela«, posebej materinstvo (Desvaux et al., 2007).

Ženske naj bi imele večjo možnost za zasedbo najvišjih vodilnih položajev in njihov mandat naj bi trajal dlje v družbah, kjer so ženske v nadzornih in/ali upravnih odborih prisotne že od prej (Cook & Glass, 2014).

Raziskava, izvedena na primeru nizozemskih podjetij, je pokazala, da je bil delež žensk na vodilnih mestih višji v večjih podjetjih; v podjetjih, kjer je bilo več žensk v nadzornih svetih in/ali upravah; v podjetjih z višjim številom zaposlenih; v podjetjih, ki delujejo v proizvodni ali finančni panogi; v podjetjih, ki kotirajo na borzi in spadajo v skupino petindvajsetih podjetij z najvišjimi prihodki (Lückerath-Rovers, 2009).

V italijanskih podjetjih so ženske bolj zastopane v manjših družbah; v družbah v privatnem lastništvu oziroma z manjšim številom lastnikov; v družbah, kjer je lastništvo sorodstveno povezano z ženskami na vodilnih položajih; v družbah iz proizvodne ali modne panoge; v družbah, ki so že dlje časa prisotne na trgu (Bianco et al., 2011).

2.4 Argumenti za oziroma proti večji vključenosti žensk v nadzornih svetih in upravah

Ženske na vodilnih mestih naj bi bile zaželeno predvsem zaradi naslednjih značilnosti: povečajo raznolikost mnenj, prinašajo nove ideje glede strategije, vplivajo na odločitve in oblike vodenja, zagotovijo ženska mentorstva, izboljšajo ugled družbe v očeh deležnikov, povečajo možnosti za imenovanje žensk na direktorske položaje, povečajo možnost izbire v primerih ko ni dovolj usposobljenega kadra moškega spola, ter zagotovijo »boljše« obnašanje oziroma vedenje odbora. Ženske naj bi pozitivno vplivale na vodenje družbe z zmanjšanjem dominantne naravnosti moških direktorjev in uporabo pristopa, ki je bolj usmerjen v deljenje moči med zaposlene (angl. *power sharing*) (Burgess & Tharenou, 2002).

Joecks et al. (2013) so na podlagi raziskave nemških podjetij, ki kotirajo na borzi, ugotovili, da obstaja t.i. »kritična masa« žensk v odborih, ki predstavlja točko, ko se donosnost kapitala (angl. *return on equity*, v nadaljevanju ROE) družbe pomembno izboljša. Ta kritična masa naj bi bila 30 % žensk oziroma v povprečju 3 ženske. Avtorji med drugim ugotavljajo tudi to, da se vrednost ROE še povečuje ob doseganju višjega deleža žensk od kritične mase 30 %.

Tudi raziskava, v kateri so bila zajeta nizozemska podjetja, je pokazala, da so imela podjetja z ženskami predstavnicami na direktorskih mestih višjo vrednost kazalnika ROE kot podjetja brez ženskih direktoric. Pri interpretaciji rezultatov pa je potrebno vzeti v obzir več dejavnikov, ki so poleg višjega deleža žensk na vodilnih mestih lahko posredno vplivali na boljše poslovne rezultate, in sicer: večinoma so ženske neizvršne direktorice in so edine v odboru; večji delež žensk na vodilnih položajih je logično stanje za podjetja, ki so že tako ali drugače bolj inovativna, moderna, visoko učinkovita in uspešna; podjetja z ženskami na vodilnih položajih imajo boljše povezave z deležniki in posledično uživajo boljši ugled; zaposlene ženske so bolj motivirane, ker vidijo, da lahko kot ženske zasedejo najvišje položaje podjetja; zaposleni v podjetjih napredujejo na podlagi sposobnosti (Lückerath-Rovers, 2013).

Da je uspešnost poslovanja pozitivno povezana z večjo zastopanostjo žensk v odborih, kaže raziskava na primeru družb s seznama Fortune 500, tj. seznama 500 največjih podjetij v ZDA po prihodkih, opazovanih v obdobju 2001–2004. Povezava med kazalniki ROE, donosnost prihodkov (angl. *return on sales*, v nadaljevanju ROS) in donosnost vložene kapitala (angl. *return on invested capital*, v nadaljevanju ROIC) in številom žensk v odborih je bila naslednja: družbe, ki so imele največ ženskih predstavnic v odborih, so imele ROE boljši za 53 %, ROS za 42 % in ROIC za 66 %. Družbe ki so imele v odborih najmanj tri ženske, so dosegale 16,7 % ROE, povprečen je bil 11,5 %, 16,8 % ROS, povprečen je bil 11,5 % in 10,0 % ROIC, povprečen je bil 6,2 % (Joy, Carter, Wagner, & Narayanan, 2007).

Po študiji iz leta 2009, ki je bila izvedena na podlagi pregleda že obstoječih raziskav, naj bi spolna raznolikost v odborih prispevala k učinkovitejšemu korporativnemu upravljanju, tako preko različnih procesov kot tudi preko medosebnih interakcij. Ženske v odborih naj bi na podjetja pozitivno vplivale tudi preko njim lastnih načinov vodenja, mentorstva in povezovanja zaposlenih ter naj bi bile zgled in navdih za druge ženske zaposlene v tem podjetju (Terjesen et al., 2009).

V raziskavi, ki so jo izvedli Desvaux et al. (2008), je bilo med drugim vprašanim zastavljeno vprašanje, v kolikšni meri je njihovo podjetje učinkovito v posamezni organizacijski dimenziji: sposobnosti/zmožljivost zaposlenih, vodenje, usmerjenost na zunanje dejavnike, odgovornost, motivacija, koordinacija in nadzor, inovativnost, režija, delovno okolje in vrednote. Zaposleni v družbah, v katerih so ženske zastopane na najvišjih položajih, so za svojo družbo bolj ocenili vse dimenzije kot pa zaposleni v družbah kjer ženske niso prisotne na vodilnih položajih. Iz tega avtorji sklepajo, da so družbe z višjo zastopanostjo žensk na vodilnih položajih organizacijsko uspešnejše in dosegajo boljše finančne rezultate.

Eden izmed pomembnih pokazateljev uspešnosti družbe je tudi vrednost delnice. Da le-ta odraža pravo vrednost družbe, pa je potrebno zagotoviti večjo transparentnost, ki naj bi bila dosežena v družbah, kjer sta na vodilnih mestih zastopana oba spola. Razlog naj bi bil med drugim tudi v drugačnem stilu vodenja žensk, ki naj bi bolj temeljil na zaupanju in sodelovanju. To pa zahteva več izmenjevanja informacij med vodilnimi ter med vodilnimi in zaposlenimi, kar vpliva tudi na večjo informiranost in obširnejše razprave na sejah odborov. Prav tako naj ženske ne bi bile preveč samozavestne, kot so velikokrat moški, kar naj bi se odražalo tudi v tem, da ženske bolj stremijo k preveritvi in skladnosti podatkov in poročil. Raziskave so tudi pokazale, da so bile družbe z zastopanostjo obeh spolov na vodilnih mestih boljše, kar se tiče kvalitete revizijskih pregledov in kvalitete izkazanih prihodkov. Javno razkrivanje več informacij torej zahteva strokovnost in tudi učinkovitejšo nadzorno funkcijo. Več razkritih informacij poveča zaupanje obstoječih investitorjev in okrepi odločitve za vlaganje v družbo s strani novih investitorjev. To pa vpliva tudi na vodstvo družbe in na to, da se vodstvo bolj zaveda pomembnosti in posledic svojih odločitev (Gul et al., 2011).

Da večji delež žensk na vodilnih položajih pozitivno vpliva na poslovanje družbe, so pokazale predvsem raziskave ameriških podjetij, medtem ko so raziskave med evropskimi družbami dale različne rezultate. Raziskava, ki je upoštevala nemške in danske družbe, ki kotirajo na borzi, nakazuje, da delež žensk v odborih na poslovanje družb nima ne pozitivnega ne negativnega vpliva. V omenjeni raziskavi je izpostavljeno tudi, da naj bi bila možna naslednja povezava: večji delež žensk lahko vpliva na boljše poslovanje družbe, istočasno pa obstaja verjetnost, da se podjetja z dobrim poslovanjem bolj odločajo za imenovanje žensk v svoje odbore (Marinova et al., 2010).

Sicer starejša raziskava na podatkih iz leta 2003 za podjetja, ki so kotirala na Londonski borzi, je pokazala zanimive rezultate. Medtem ko so predhodne analize nakazovale na to, da so podjetja s spolno mešano strukturo na vodilnih položajih dosegala slabše rezultate kot podjetja z izključno moškimi na vodilnih položajih, je raziskava iz leta 2003 pokazala, da so bile te študije narejene na preveč enostavnih domnevah. Upoštevati je namreč treba, da izvolitev žensk v odbor in naknadni padec v učinkovitosti delovanja družbe nista neposredno povezana. Družbe, ki so na vodilne položaje izvolile ženske v času vsesplošne slabše situacije na trgu vrednostnih papirjev, so namreč dejansko beležile povišanje vrednosti delnice po izvolitvi, v primeru izvolitev žensk v času večje stabilnosti na trgu vrednostnih papirjev pa so beležile stabilno vrednost delnice. Pri analizi so ugotovili tudi to, da so bili moški v letu 2003 izvoljeni na vodilne položaje predvsem v družbah, ki so stabilno poslovale pred in po izvolitvi. V istem letu pa so bile ženske na vodilne položaje izvoljene predvsem v družbah, ki so v času vsesplošne slabše situacije na trgu vrednostnih papirjev dosegale slabše poslovanje. Raziskava torej nakazuje, da so bile ženske največkrat izvoljene na vodilne položaje v času vsesplošnega slabega položaja gospodarstva in/ali slabšega poslovanja podjetja, s tem pa so bile tudi bolj podvržene kritiziranju in obtoževanju za slabše poslovne rezultate in so izgubljale na ugledu (Ryan & Haslam, 2005).

V raziskavi na primeru 500 največjih ameriških podjetij, ki kotirajo na Newyorški borzi (angl. *New York Stock Exchange – NYSE*) ali na borzi, ki pokriva celoten ameriški trg (angl. *National Association of Securities Dealers Automated Quotations – NASDAQ*), so preučevali vpliv spola in etičnega porekla direktorjev na poslovanje družbe. Ugotovili so, da niti spol niti etično poreklo posameznika nimata pomembnega vpliva na uspešnost družbe. Raziskovalci poudarjajo, da na imenovanje žensk in/ali pripadnikov etičnih manjšin na vodilne položaje v družbi ne bi smelo vplivati to, da bi družbe z zagotavljanjem takšne raznolikosti dosegale boljše poslovne rezultate; prav tako ne zagovarjajo zahtev po določenih kvotah. Raznolikost članov po spolu in etični pripadnosti na vodilnih položajih v družbah je po njihovem mnenju pomembna predvsem zaradi večje učinkovitosti in različnih pogledov ter načinov soočanja z izzivi v poslovnem svetu (Carter et al., 2010).

Krkoč (2012) ugotavlja, da bi bila večja vključenost žensk na vodilnih položajih ključnega pomena za gospodarsko rast. Pri tem se opira na pretekle študije, ki so pokazale, da zastopanost obeh spolov na vodilnih mestih prinaša koristi, ki izhajajo iz prednosti enega in drugega spola. Družbe si morajo prizadevati zagotoviti uporabo vseh obstoječih virov, optimizirati pretok znanja in čim boljje izkoristiti človeški potencial, kamor spadajo tudi ženske s svojo izobrazbo, izkušnjami, osebnimi karakteristikami in sposobnostjo. Krkoč je mnenja, da je ženski tip vodenja primeren v kriznih časih, tudi zaradi tega, ker so ženski pogledi in načini reševanja problemov bolj celostni.

V raziskavi na primeru italijanskih podjetij so rezultati pokazali, da večja zastopanost žensk med vodstvenim kadrom nima nikakršnega vpliva na poslovanje družbe, vpliva pa negativno

na delovanje organov vodenja ali nadzora, in sicer imajo odbori z večjim deležem žensk manj sej, prav tako je na sejah slabša prisotnost članov (Bianco et al., 2011).

Nekoliko drugačne rezultate daje raziskava v primeru ameriških podjetij, ki so z vrednostnimi papirji v obdobju 1996–2003 kotirala na ameriški borzi v segmentih S&P 500 – 500 izbranih podjetij, ki spadajo med podjetja s tržno kapitalizacijo večjo od 10 milijard ameriških dolarjev (v nadaljevanju USD), S&P MidCap – podjetja s tržno kapitalizacijo od 2 milijardi USD do 10 milijarde USD in S&P SmallCap – podjetja s tržno kapitalizacijo od 300 milijonov USD do 2 milijardi USD. Ženske v teh družbah naj bi imele manj težav, povezanih z neprisotnostjo na sejah; prav tako naj bi spolna raznolikost v odboru oziroma večja prisotnost žensk vplivala na boljšo prisotnost na sejah za vse člane, tudi moške. To naj bi posredno vplivalo na boljše upravljanje družbe, saj je le-to odvisno od stopnje informiranosti članov odbora, kar se zagotovi z rednim obiskom sej. Raziskava je med drugim pokazala tudi to, da so bile ženske bolje zastopane v nadzornih svetih kot upravah (Adams & Ferreira, 2009).

2.5 Predlagani ukrepi za zagotovitev večje vključenosti žensk v nadzornih svetih in upravah

Raziskovalno svetovalno podjetje McKinsey & Company je na podlagi opravljene raziskave v povezavi s položajem in pomembnostjo žensk na najvišjih položajih v podjetjih podalo štiri predloge, ki bi lahko zagotovili večjo zastopanost in vključenost žensk (Desvaux et al., 2007). Vsebinsko zelo podobne pristope omenjata tudi Holst in Schimeta (2012), ki izpostavljata še peto pomembno strategijo za povečanje števila žensk na vodilnih položajih. Predlagani ukrepi, združeni iz obeh raziskav, so naslednji:

- **Vzpostavitev ključnih kazalnikov, ki merijo stopnjo doseganja spolne raznolikosti.** Predlagani so naslednji glavni kazalniki: delež žensk na posameznih nivojih v družbi; višina plače in razlike med plačami moških in žensk na podobnih položajih; razmerje med ženskami, ki so dejansko napredovale, in tistimi, ki so bile primerne za napredovanje.
- **Vzpostavitev ukrepov za zagotovitev boljšega ravnovesja med službo in zasebnim življenjem.** Predlagana sta dva ukrepa: prilagodljiv delovni čas in kraj izvajanja dela tako za ženske kot tudi za moške; prilagodljivost glede oblikovanja kariere in podpora med odsotnostjo z dela (podpora v obliki aktivnosti, ki zagotavljajo, da bodo ženske še vedno zainteresirane za vrnitev na delovno mesto po krajši ali daljši odsotnosti).
- **Prilagoditev politike upravljanja s kadri.** Upravljanje s kadri naj bi bilo usmerjeno v zagotovitev poslovnega razvoja žensk, pri čemer je potrebno upoštevati ne samo starost, ampak tudi druge dejavnike, kot na primer leta službovanja v podjetju.
- **Pomoč ženskam v podjetjih s pretežno moškimi na vodilnih položajih in negovanje njihovih ambicij.** Za dvigovanje zavedanja žensk o njihovi pomembni vlogi v podjetju

so lahko zelo učinkoviti različni programi, kot na primer programi za osebni razvoj (angl. *coaching*), mreženje, mentorstvo.

- **Višji delež žensk kot eden izmed osrednjih korporativnih ciljev podjetja.** Težnja po zagotavljanju višjega deleža žensk naj se integrira kot osrednji korporativni cilj podjetja in naj velja za vse ravni menedžmenta.

Zanimivi so tudi predlogi avtorjev Burgess in Tharenou (2002), ki menita, da bi za večjo zastopanost žensk v odborih podjetja morala spremeniti politiko in postopke zaposlovanja direktorjev, podajata pa naslednje predloge: podjetje bi moralo spremeniti kriterije za zasedbo vodilnih položajev, saj imajo ženske drugačne značilnosti kot moški; vzpostavljene bi morale biti enake možnosti napredovanja za oba spola; proces izbiranja novega člana odbora naj bo objektivni in formalen; ženske naj bodo bolj vključene v strateško odločanje v podjetjih; bolj naj se priznava pomembnost žensk v poslovanju podjetja.

Splošno sprejeta praksa je, da je za otroke poskrbljeno v za to namenjenih ustanovah (vrtci, šole ipd.), pri čemer se spreminjajo vloge moških in žensk v gospodinjstvu. Temu pa se morajo prilagoditi tudi podjetja in ustvariti pogoje, ki bodo omogočili usklajenost službenega in zasebnega življenja posameznikov skladno s trendi na trgu. To bo koristno tudi podjetjem, saj bodo privabila in zadržala sposobne sodelavce, ki si želijo usklajeno življenje med službo in družino (Holst, 2005).

Seveda pa se je potrebno zavedati, da samo ukrepi podjetij in drugih institucij niso pogoj za zagotovitev večje zastopanosti žensk in s tem večjo spolno raznolikost med vodstvenimi funkcijami. Vsi, tako moški kot ženske, ki si želijo biti na visokih položajih v podjetjih, se morajo zavedati, kakšne so zahteve in pričakovanja za zasedbo takšnih položajev, nato pa delovati v smeri, da sami razvijejo zadovoljive izkušnje, znanja in veščine za izvolitev na vodstvene položaje (Singh et al., 2008). Podobnega mnenja sta tudi Burgess in Tharenou (2002), ki izpostavljata pomembnost aktivnosti tudi na strani žensk, in sicer: ustvarjanje večje prepoznavnosti v javnosti; proaktivnost pri procesu izbora v odbor; krepitev menedžerskih veščin; dobro socialno mreženje; skrb za stalen karierni razvoj in poznanstva; ter povezave z najvišjim poslovodstvom in člani odborov.

3 ANALIZA ZASTOPANOSTI ŽENSK NA VODILNIH POLOŽAJIH V SLOVENSKIH PODJETJIH

Z raziskovalno nalogo želim proučiti, ali v slovenskih podjetjih, ki z vrednostnimi papirji kotirajo na Ljubljanski borzi, obstaja neenakost med spoloma pri zastopanosti v upravah in nadzornih organih. Analizirati želim, ali je zastopanost ženskega spola sicer odvisna od nekaterih dejavnikov, kot sta na primer velikost podjetja in vrsta dejavnosti podjetja, a v največ primerih podjetij, izbranih v študijo, je večina članov v upravnih in nadzornih organih moškega spola. Ugotoviti želim tudi, ali je večina članic nadzornih svetov predstavnic zaposlenih, za katere velja, da so zaposlene v podjetju in izvoljene s strani delavcev ali sveta

delavcev. Zahtevnejši del naloge pa predstavlja analiza vpliva deleža žensk v nadzornih svetih oziroma upravah na poslovanje družb.

Na podlagi pregleda literature smo lahko videli, da je neenakost med spoloma prisotna v večini držav, razlikuje pa se zaradi različnih dejavnikov. Eden izmed njih je stopnja razvitosti države, in sicer so študije pokazale, da naj bi bil v podjetjih v bolj razvitih državah delež ženskih članic v organih upravljanja in nadzora, višji kot v podjetjih iz manj razvitih držav. Dejavnika razvitosti države v analizi ne obravnavam, saj sem v vzorec vzela samo slovenska podjetja, kar ne omogoča primerjave z drugimi državami.

Študije navajajo kot pomemben dejavnik tudi vrsto dejavnosti, ki jo ima podjetje registrirano kot glavno dejavnost. Iz Tabele 2 lahko vidimo, da ima največ podjetij, katerih vrednostni papirji kotirajo na Ljubljanski borzi, kot glavno dejavnost registrirano dejavnost K – finančne in zavarovalniške dejavnosti, podjetja s to dejavnostjo pa v vzorec niso vključena. Druga največja skupina podjetij ima kot glavno dejavnost registrirano dejavnost C – predelovalne dejavnosti, in sicer je na Ljubljanski borzi 28,26 % podjetij registriranih pod to dejavnostjo. Podjetja z glavno dejavnostjo C – predelovalne dejavnosti so vključena v vzorec, in sicer predstavljajo 44 % vzorca.

Tabela 2: Delež podjetij z registrirano glavno dejavnostjo

Dejavnost	Podjetja z vrednostnimi papirji na Ljubljanski borzi v %	Podjetja z vrednostnimi papirji na Ljubljanski borzi v obdobju od 01.01.2006 do 31.12.2015 v %	Podjetja v vzorcu v %
C - Predelovalne dejavnosti	28,26	34,29	44,00
G - Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	15,22	20,00	28,00
H - Promet in skladiščenje	6,52	8,57	12,00
I - Gostinstvo	6,52	8,57	12,00
J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti	4,35	0,00	0,00
K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti	36,96	25,71	0,00
M - Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	2,17	2,86	4,00
Skupaj	100,00	100,00	100,00

Vir podatkov: Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015, (b.l.j); Ljubljanska borza, d.d., Seznam vrednostnih papirjev, (b.l.k); lastni izračuni.

Preverjala bom tudi trditev, da je večji delež žensk članic v nadzornih svetih predstavnic zaposlenih. Člani nadzornega sveta kot predstavniki zaposlenih so praviloma zaposleni v podjetju, v katerem opravljajo nadzorno funkcijo, in so izvoljeni s strani zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov.

Nekatere študije trdijo, da naj bi podjetja z ženskami članicami v organih upravljanja oziroma nadzora dosegala boljše rezultate kot tista, ki imajo samo moške člane. Tu je potrebno upoštevati predvsem relativne pokazatelje poslovnega uspeha, s čimer se zmanjša oziroma izniči velikost podjetja, ki sicer v določeni meri vpliva na absolutno vrednost računovodskih kategorij oziroma postavk. Prav tako ima pri tem pomembno vlogo tudi časovna komponenta. Skozi obdobje opazovanja, torej od poslovnega leta 2006 do 2015, je na uspešnost poslovanja podjetij poleg individualnih okoliščin vplivala tudi gospodarska kriza, katere vpliv se je izrazil v večini panog v državah po vsem svetu.

Iz že opravljenih študij je zaslediti, da naj bi imele ženske članice upravnih oziroma nadzornih svetov višje stopnje izobrazbe kot moški. Za preverjanje te trditve se nisem odločila, saj stopnja izobrazbe predvsem v prvih letih, ki jih zajema študija, ni bila razkrita pri vseh članih nadzornega sveta oziroma uprave. Pri skupno 1.474 članih nadzornega sveta v vseh opazovanjih je bilo 55 % primerov takih, kjer izobrazba ni bila podana. Menim, da rezultati analize s takšnimi podatki ne bi kazali realne slike.

Veliko študij je narejenih tudi na temo plačil članov nadzornih oziroma upravnih organov in njihove pogojenosti s spolom posameznika. To področje že presega zasnovo moje magistrske naloge in način pridobivanja ter obdelave podatkov. Kljub temu, da področja plačil nisem analizirala, navajam dve najvidnejši omejitvi v zvezi s podatki o plačah, ki sem ju zasledila tekom pridobivanja podatkov iz letnih poročil: za nekatera leta, predvsem za obdobje 2006–2008, je podan skupen znesek plačil za vse člane nadzornega oziroma upravnega organa in v nekaterih primerih, ko član nadzornega ali upravnega organa opravlja več funkcij (npr. je tudi član revizijske ali kadrovske komisije), plačila niso prikazana ločeno po funkcijah.

V nekatere študije so vključeni tudi podatki o delovnih izkušnjah članov upravnih oziroma nadzornih svetov. V večini letnih poročil, s katerimi sem razpolagala, podatki o delovnih izkušnjah niso bili razkriti. Za pridobitev teh podatkov bi morala izbrati drugačne načine zbiranja podatkov, na primer anketo ali intervju.

Nekatere študije vključujejo tudi podatke o sestavi lastništva, predvsem o razmerju med lastniškim deležem države in lastniškim deležem pravnih in/ali fizičnih oseb. V magistrski nalogi se na ta vidik nisem osredotočala. Podatki o lastniški strukturi družb, vključenih v vzorec, so sicer na razpolago za celotno obdobje opazovanja, saj je razkrivanje teh podatkov zakonsko obvezujoče.

3.1 Opredelitev raziskovalnih vprašanj in hipotez

Z rezultati analize bom raziskala naslednji vprašanji oziroma skušala potrditi naslednji hipotezi:

R1: Kakšen je delež žensk v nadzornih svetih in upravah v slovenskih podjetjih ter kako se je spreminjal v času, ki ga zajema analiza? Raziskovalno vprašanje 1 je zastavljeno precej široko, saj sem z odgovori nanj želela dobiti okvirni pregled nad stanjem in gibanjem deleža žensk v nadzornih svetih in upravah v vseh slovenskih podjetjih, ki sem jih vključila v vzorec. Iz prebrane literature sem sklepala, da se daje vedno večji pomen vključenosti žensk v vse sfere gospodarstva, med drugim tudi njihovi vključenosti v nadzorniške oziroma vodstvene funkcije v podjetjih. Predvidevala sem, da se je delež žensk z leti povečeval tako v nadzornih svetih kot tudi v upravah slovenskih podjetij. Prav tako sem predvidevala, da se je povečeval delež žensk, ki so bile v funkciji predsednice nadzornega sveta oziroma uprave.

R2: Ali je večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v slovenskih podjetjih predstavnic zaposlenih? Raziskovalno vprašanje 2 sem zastavila na podlagi pregleda letnih poročil največjih družb, ki so vključene v vzorec, ter na podlagi lastne interpretacije rezultatov raziskav, opravljenih v tujini. Predvidevala sem, da so ženske, ki so izvoljene v nadzorni svet, po večini že aktivno prisotne v družbah, saj imajo na ta način več možnosti za pridobitev članstva v nadzornih svetih. Na primer, če je ženska že zaposlena v družbi, je lahko s strani sveta delavcev ali drugega pristojnega organa izvoljena za predstavnico zaposlenih v nadzornem svetu družbe.

H1: Večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v slovenskih podjetjih je v večjih podjetjih. Hipotezo 1 sem oblikovala na podlagi pregleda letnih poročil družb, vključenih v vzorec, in na podlagi lastne interpretacije rezultatov raziskav, opravljenih v tujini. Predvidevala sem, da so večje družbe pomembnejše pri soustvarjanju trdnega ekonomskega sistema v Sloveniji kot manjše družbe, predvsem zaradi tega, ker so poslovni rezultati večjih družb pogosteje podvrženi javnim razpravam in analizam. Zaradi tega menim, da so pomembni njihov nastop v javnosti, transparentnost sporočenih informacij in način podajanja le-teh. Vse to pa je pogojeno z učinkovitim upravljanjem, vodenjem in nadzorom družbe, pri čemer se predvsem v velikih družbah zahteva kompleksnost, široka znanja in raznolike poglede z različnih področij, kar je mogoče doseči tudi z večjo spolno raznolikostjo članov organov družbe. Večje družbe imajo tudi bolj razpršeno lastniško strukturo in s tem več deležnikov, ki odločajo o članih nadzornega sveta.

H2: Večja zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah pozitivno vpliva na poslovne rezultate podjetij. Hipotezo 2 sem oblikovala predvsem na podlagi pregleda teoretičnih izhodišč, podanih s strani vidnejših evropskih institucij, in na podlagi lastne interpretacije rezultatov tujih raziskav. Predvidevala sem, da imajo podjetja z večjo zastopanostjo ženskega spola v nadzornih svetih oziroma upravah bolj raznolike oblike vodenja in usmerjanja zaposlenih, s čimer učinkoviteje dosežejo razvoj potenciala vsakega posameznika, ki po svojih močeh in izkušnjah prispeva k uspešnosti poslovanja. Poleg tega se z večjo zastopanostjo žensk zagotovi drugačne ideje, pristope, drugačne poglede na

reševanje problemov, s čimer se povečajo možnosti za spremembe in posodobitve na vseh področjih delovanja družbe, kar lahko prinese boljše poslovne rezultate.

3.2 Vzorec in viri podatkov

Študija je narejena na javno objavljenih podatkih delniških družb. Izbor populacije oziroma vzorca analize temelji na podatkih z Ljubljanske borze. Podatki, ki so zbrani na ravni posameznih podjetij, so pridobljeni iz različnih virov. Večinoma so podatki zajeti iz sistema SEOnet, javne elektronske storitve Ljubljanske borze, kjer člani Ljubljanske borze in javne delniške družbe, katerih vrednostni papirji kotirajo na Ljubljanski borzi, elektronsko objavljajo vse zakonsko določene informacije. Poleg tega sem podatke zajemala tudi s spletnih strani posameznih podjetij, vključenih v vzorec.

Populacijo, ki je upoštevana v analizi, sestavljajo vsa podjetja, ki so na seznamu vrednostnih papirjev na Ljubljanski borzi. Seznam je prikazan v Prilogi 1. V vzorec sem vključila slovenske javne delniške družbe, katerih vrednostni papirji so kotirali na Ljubljanski borzi v obdobju, ki ga zajema raziskava. Študija je longitudinalna, obdobje preučevanja je 10 let, zato sem v vzorec vključila podjetja, katerih vrednostni papirji so kotirali na Ljubljanski borzi v obdobju od 01.01.2006 do 31.12.2015. Izključena so torej tudi podjetja, ki so z vrednostnimi papirji na organizirani trg vstopila tekom leta 2006. Prav tako v vzorec nisem vključila podjetij, ki so bila v navedenem obdobju v postopku likvidacije ali prenehanja dejavnosti (Javor Pivka d.d. in Vipa Holding d.d.) ter podjetij, ki so opravljala dejavnosti po klasifikaciji K – finančne in zavarovalniške dejavnosti. Seznam podjetij z dejavnostjo K – finančne in zavarovalniške dejavnosti je naveden v Prilogi 2. V vzorec sem tako vključila 25 podjetij. Vzorec predstavlja 54,35 % vseh podjetij, ki so na dan 31.12.2015 z vrednostnimi papirji kotirala na Ljubljanski borzi, oziroma 71,43 % vseh podjetij, ki so z vrednostnimi papirji kotirala na Ljubljanski borzi v obdobju od 01.01.2006 do 31.12.2015. Vzorec je relativno majhen, kar je potrebno upoštevati pri razlagi dobljenih rezultatov opisne statistike in panelne regresijske analize. Tabela 3 prikazuje katera podjetja sem vključila v vzorec.

Tabela 3: Seznam podjetij, vključenih v vzorec

Zap. št.	Oznaka vrednostnega papirja	Naziv družbe	Začetek kotacije
1	APAG	ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.d.	02.08.2000
2	CETG	CETIS d.d.	10.03.1997
3	CICG	CINKARNA CELJE d.d.	06.03.1998
4	DPRG	DELO PRODAJA d.d.	12.02.2001
5	GHUG	UNION HOTELI d.d.	05.01.2000
6	GRVG	GORENJE d.d.	02.06.1998
7	GSBG	TOVARNA OLJA GEA d.d.	30.07.1996
8	IEKG	INTEREUROPA d.d.	12.01.1998
9	IHPG	INLES d.d.	08.10.1999
10	INRG	INTERTRADE ITA d.d.	20.10.1997
11	KRKG	KRKA d.d.	10.02.1997
12	LKPG	LUKA KOPER d.d.	20.11.1996
13	MAJG	MLINOTEST d.d.	03.04.2000
14	MELR	MERCATOR d.d.	04.04.1996
15	MKOG	MELAMIN d.d.	23.09.1996
16	MTSG	KOMPAS MTS d.d.	08.12.2000
17	NALN	NAMA d.d.	30.04.2004
18	PETG	PETROL d.d.	05.05.1997
19	PILR	PIVOVARNA LAŠKO d.d.	01.02.2000
20	POPG	PLAMA-PUR d.d.	06.12.1999
21	SALR	SALUS d.d.	13.08.1999
22	TCRG	TERME ČATEŽ d.d.	26.08.1993
23	TEAG	TEKSTINA d.d.	12.02.1997
24	ZDDG	TERME DOBRNA d.d.	05.07.1999
25	ZTOG	ŽITO d.d.	20.03.2000

Povzeto in prirejeno po Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015, (b.l.j); Ljubljanska borza, d.d., Seznam vrednostnih papirjev, (b.l.k).

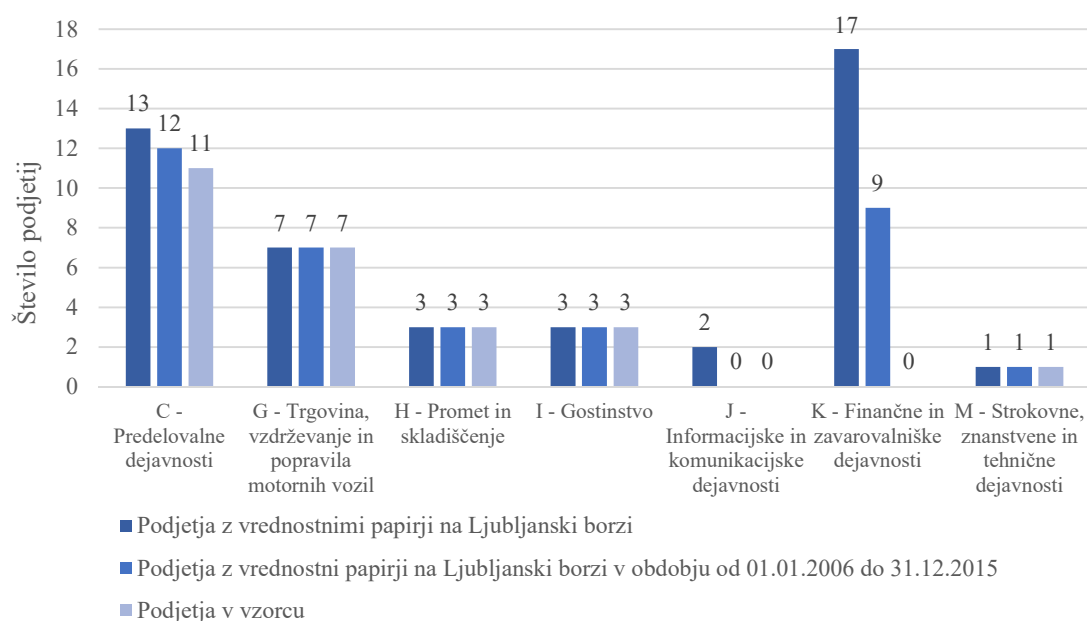
Nazivi družb v Prilogi 1 in Tabeli 3 ustrezajo stanju ob zajemu podatkov. V času od zajema podatkov do 11.09.2017 je pri nekaterih družbah prišlo do večjih sprememb (npr. prevzemi, združitve, izločitev manjšinskih delničarjev) in posledično do umika delnic ter statusnega preoblikovanja družb iz delniških družb v družbe z omejeno odgovornostjo. Novi nazivi družb, ki so bile predmet sprememb in nazivi upoštevani v magistrski nalogi, so navedeni v Tabeli 4.

Tabela 4: Novi nazivi družb po statusnem preoblikovanju

Zap. št.	Oznaka vrednostnega papirja	Nov naziv družbe	Naziv družbe upoštevan v magistrski nalogi
1	APAG	ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.o.o.	ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.d.
2	INRG	INTERTRADE ITA d.o.o.	INTERTRADE ITA d.d.
3	PILR	PIVOVARNA LAŠKO UNION d.o.o.	PIVOVARNA LAŠKO d.d.
4	POPG	PLAMA-PUR d.o.o.	PLAMA-PUR d.d.
5	TEAG	TEKSTINA d.o.o.	TEKSTINA d.d.
6	ZTOG	ŽITO d.o.o.	ŽITO d.d.

Primerjava števila podjetij, ki so v obravnavanem obdobju z vrednostnimi papirji kotirala na Ljubljanski borzi, in podjetij, vključenih v vzorec, je predstavljena na Sliki 1.

Slika 1: Primerjava med številom podjetij z vrednostnimi papirji na Ljubljanski borzi, podjetij z vrednostnimi papirji na Ljubljanski borzi v obravnavanem obdobju in podjetij v vzorcu



Vir podatkov: Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015, (b.l.j); Ljubljanska borza, d.d., Seznam vrednostnih papirjev, (b.l.k); lastni izračuni.

V analizo bi bilo zanimivo vključiti tudi banke in zavarovalnice, saj je njihovo poslovanje drugačne narave kot poslovanje podjetij iz drugih dejavnosti, kar je med drugim tudi razlog za razliko v zastopanosti žensk kot članic upravnih oziroma nadzornih organov. Banke in zavarovalnice so iz analize izpuščene, ker njihovi vrednostni papirji na dan 31.12.2015 niso kotirali na Ljubljanski borzi, saj je bilo trgovanje zaustavljeno (Perčič, 2013). Informacijo o trenutnih članih nadzornih svetov in uprav v bankah, zavarovalnicah in ostalih gospodarskih

družbah, kjer je Republika Slovenija večinski ali delni lastnik, pa lahko pridobimo iz objav na strani holdinga Slovenski državni holding d.d. (v nadaljevanju SDH, d.d.). Iz seznama, objavljenega na dan 03.04.2017 je razvidna 22-odstotna zastopanost žensk v nadzornih svetih, v upravah pa je zastopanost nižja, in sicer 12-odstotna (SDH, d.d., 2017). Deleži ženskih predstavnic so v povprečju nižji kot v delniških družbah, ki so bile zajete v analizo, kar je razvidno iz analize v nadaljevanju.

3.3 Merjenje spremenljivk

V tem poglavju so predstavljene spremenljivke, ki so vključene v analizo.

Spremenljivke, ki se nanašajo na spolno strukturo članov upravnih oziroma nadzornih organov so naslednje:

- delež žensk v nadzornih svetih,
- delež žensk v upravah,
- delež žensk v nadzornih svetih predstavnic zaposlenih,
- delež žensk v nadzornih svetih predstavnic delničarjev/kapitala.

Spremenljivke, ki se nanašajo na velikost družbe, so naslednje:

- Prihodki: čisti prihodki, ustvarjeni v tekočem letu.
- Bilančna vsota: celotna bilančna vsota na zadnji dan leta, ki je predmet opazovanja.
- Število zaposlenih: število zaposlenih na podlagi delovnih ur v tekočem letu; če ta podatek ni bil naveden, sem upoštevala število zaposlenih na zadnji dan leta, ki je bilo predmet opazovanja.

Spremenljivke, ki se nanašajo na velikost družbe, sem logaritmirala, s čimer sem zmanjšala problem nenormalne porazdelitve.

Spremenljivke, ki se nanašajo na uspešnost poslovanja družb, so naslednje:

- Rast čistega poslovnega izida: izračunana kot dobiček/izguba tekočega leta v primerjavi z dobičkom/izgubo predhodnega leta.
- Neto marža: izračunana kot čisti dobiček/izguba tekočega leta deljeno s čistimi prihodki iz prodaje.
- Rast poslovnega izida pred obrestmi, davki in amortizacijo (v nadaljevanju EBITDA): izračunan kot EBITDA tekočega leta v primerjavi z EBITDA predhodnega leta.
- EBITDA marža: izračunana kot EBITDA tekočega leta deljeno s čistimi prihodki iz prodaje.

- Dobičkonosnost kapitala: izračunana kot kapital tekočega leta deljeno z dobičkom/izgubo tekočega leta.
- Rast dodane vrednosti: izračunana kot dodana vrednost tekočega leta v primerjavi z dodano vrednostjo predhodnega leta.
- Rast dodane vrednosti na zaposlenega: izračunana kot dodana vrednost na zaposlenega tekočega leta v primerjavi z dodano vrednostjo na zaposlenega predhodnega leta.
- Rast vrednosti delnice: vrednost delnice na zadnji dan tekočega leta v primerjavi z vrednostjo delnice na zadnji dan predhodnega leta.
- Dobičkonosnost delnice: izračunana kot čisti dobiček/izguba tekočega leta deljeno s številom delnic, zmanjšanim za lastne delnice, na zadnji dan tekočega leta.
- Dobičkonosnost sredstev: izračunana kot čisti dobiček/izguba tekočega leta deljeno z bilančno vsoto na zadnji dan tekočega leta.

3.4 Metode raziskovanja

Za testiranje raziskovalnih vprašanj in hipotez sem uporabila naslednje raziskovalne metode: opisno statistiko, korelacijsko analizo in panelno regresijsko analizo.

Za odgovor na prvo raziskovalno vprašanje o deležu žensk v nadzornih svetih in upravah v slovenskih podjetjih in spreminjanju le-tega v času, ki ga zajema analiza, ter drugo raziskovalno vprašanje, kjer sem se spraševala, ali so ženske v nadzornih svetih po večini predstavnice zaposlenih, sem uporabila metodo opisne statistike, pri čemer sem kot orodje za obdelavo podatkov uporabila Excel.

Za odgovor na prvo hipotezo, kjer sem predpostavljala, da imajo večja podjetja višji delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah, sem prav tako uporabila metodo opisne statistike in kot orodje za obdelavo podatkov Excel. Poleg tega sem analizo za prvo hipotezo izvedla tudi z uporabo panelne regresijske analize v programu STATA.

Za odgovore na drugo hipotezo, kjer sem predpostavljala, da večja zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah pozitivno vpliva na poslovne rezultate podjetij v Sloveniji, sem prav tako uporabila metodo panelne regresijske analize v programu STATA.

3.4.1 Panelna regresijska analiza

V ekonomskih analizah se panelna regresija uporablja takrat, kadar analiziramo longitudinalne podatke. Izračun s pomočjo panelne regresije se najpogosteje izvede s pomočjo posebnih statističnih programov. Za izvedbo panelne regresije v okviru te magistrske naloge sem uporabila program STATA.

Z uporabo panelne regresije spremljamo večje število istih proučevanih enot (npr. država, podjetje ipd.) v daljšem časovnem obdobju.

Glavne prednosti panelne regresije so (Torres-Reyna, 2007):

- vzorec je lahko večji;
- v analizo lahko zajamemo spremenljivke, ki jih ne moremo neposredno meriti (npr. kulturni dejavniki, razlike v poslovnih praksah ipd.);
- v analizo lahko zajamemo spremenljivke, ki se spreminjajo v času, a ne tudi med enotami (npr. politike držav, regulative, mednarodni dogovori ipd.); tu lahko govorimo o heterogenosti posamezne enote opazovanja;
- lahko vključujemo dodatne spremenljivke na različnih stopnjah analize (npr. če se nam v določenem letu spremeni število enot v vzorcu).

Pomanjkljivosti panelne regresije pa so povezane z (Torres-Reyna, 2007):

- zbiranjem podatkov (tj. vzorčenje, zasnova, pokritost),
- neodvisnostjo v primeru manjšega obsega podatkov in/ali
- medsebojno odvisnostjo v primeru večjega obsega podatkov.

Pri panelni regresiji poznamo več različnih pristopov. Najpogosteje uporabljena pristopa sta model fiksnih efektov (angl. *Fixed-Effects Model*, v nadaljevanju FE model) in model naključnih efektov (angl. *Random-Effects Model*, v nadaljevanju RE model).

FE model je uporaben pri analiziranju vpliva spremenljivk, ki se v času spreminjajo. S FE modelom raziskujemo povezavo med neodvisnimi in odvisnimi spremenljivkami znotraj enote v vzorcu (npr. podjetje, država, oseba ipd.). Pri FE modelu predpostavljamo, da lahko neopazovana oziroma neopažena spremenljivka vpliva na neodvisno ali odvisno spremenljivko (npr. poslovne prakse podjetja lahko vplivajo na ceno delnice, politični sistem države lahko vpliva na višino bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP), spol vpliva na stališče glede določene zadeve ipd.). Pomembni predpostavki pri FE modelu sta tudi heterogenost, kar pomeni, da se vplivi neopazovanih spremenljivk v času ne spreminjajo, in predpostavka, da so vplivi neopazovanih spremenljivk značilni le za določeno enoto v vzorcu in ne obstaja korelacija z vplivi karakteristik drugih enot. FE model nam omogoča, da izločimo učinek vplivov neopazovanih spremenljivk, s čimer lahko ocenimo neto učinek neodvisnih spremenljivk na odvisne spremenljivke. Osnovna formula za FE model je (Torres-Reyna, 2007):

$$Y_{it} = \beta_1 X_{it} + \alpha_i + u_{it} \quad (1)$$

kjer je:

- Y_{it} odvisna spremenljivka za določeno enoto = i v času = t ,
- X_{it} neodvisna spremenljivka,
- β_1 koeficient za neodvisno spremenljivko,

- u_{it} slučajnostni odklon,
- α_i ($i=1 \dots n$), neznan vpliv za vsako posamezno enoto (n vplivov, specifičnih za enoto).

Za razliko od FE modela se RE model uporablja v primeru, ko ocenimo, da so razlike med enotami v vzorcu naključne in niso povezane z neodvisnimi ali odvisnimi spremenljivkami, in ko ocenimo, da razlike med enotami vplivajo na odvisne spremenljivke. Prednost RE modela je, da so lahko v model vključene spremenljivke, ki se v času ne spreminjajo (npr. spol). Osnovna formula za RE model z več spremenljivkami je (Torres-Reyna, 2007):

$$Y_{it} = \beta_1 X_{it} + \alpha + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

kjer je:

- Y_{it} odvisna spremenljivka za določeno enoto = i v času = t ,
- X_{it} neodvisna spremenljivka,
- β_1 koeficient za neodvisno spremenljivko,
- u_{it} slučajnostni odklon med enotami,
- ε_{it} slučajnostni odklon znotraj posamezne enote,
- α_i ($i=1 \dots n$) neznan vpliv za vsako posamezno enoto (n vplivov, specifičnih za enoto).

Za izbiro najprimernejšega modela za določeno analizo obstaja več testov. Najpogosteje se uporablja Hausmanov test (angl. *Hausman test*). S Hausmanovim testom preverimo, ali je slučajnostni odklon med enotami (u_{it}) v korelaciji z enotami, pri čemer v ničelni hipotezi predpostavljamo, da korelacija ne obstaja. Če test pokaže, da koeficienti niso značilno različni oziroma je stopnja statistične značilnosti (angl. *p-value*) večja od 0,05, uporabimo RE model, v nasprotnem primeru pa FE model (Torres-Reyna, 2007).

V praksi v večini proučevanj težko določimo oziroma identificiramo in specificiramo vse spremenljivke, ki vplivajo na enote v populaciji. Zato se še posebej pri analizah, kjer imamo številčno populacijo in longitudinalni zajem podatkov, največkrat uporablja RE model, ki velja za sinonim obstoja ničelne korelacije med opazovanimi pojasnjenimi spremenljivkami in slučajnimi neopaženimi spremenljivkami. V mikroekonomskih analizah z manj številčno populacijo in krajšim časovnim okvirom zajema podatkov pa se lahko uporablja tudi FE model. Pri tem neopazovanih spremenljivk ne označimo nujno za neslučajne, temveč uporaba tega modela pomeni, da dopuščamo možnost obstoja odvisnosti med neopazovanimi in opazovanimi spremenljivkami (Wooldridge, 2010).

3.4.2 Predpostavke upoštevane pri izvedbi analize z uporabo panelne regresije

Panelna regresija ima številne prednosti pred navadno linearno regresijo, še vedno pa obstajajo določene pomanjkljivosti, o čemer sem že pisala v prejšnjem podpoglavju. V

panelni analizi, opravljeni v okviru moje magistrske naloge, sem upoštevala naslednje predpostavke:

- Normalna porazdelitev: FE in RE model predpostavljata normalno porazdelitev spremenljivk, ki pa pri večini ekonomskih podatkov iz dejanskih situacij na trgu ni dosežena. Za večino spremenljivk, ki sem jih vključila v analizo, velja, da nimajo normalne porazdelitve. Razlog je predvsem v premajhnem številu enot v vzorcu in relativno nizkem deležu žensk v nadzornih svetih oziroma upravah. Problem nenormalne porazdelitve sem zmanjšala tako, da sem logaritmiral spremenljivke, izražene v absolutni vrednosti, in sicer te, ki so vezane na velikost podjetja (prihodki, bilančna vsota in število zaposlenih), oziroma sem v analizi upoštevala relativne pokazatelje poslovne uspešnosti (npr. rast čistega poslovnega izida, neto marža, ipd.).
- Enakost varianc napak ali homoskedastičnost: Po večini je pri podatkih, zajetih iz dejanskih situacij na trgu, prisotna heteroskedastičnost, kar pomeni, da so variance napak neenake. Pri izvedbi analize sem predpostavljala, da heteroskedastičnost ne obstaja.
- Linearna povezava med spremenljivkami: Predpostavljala sem, da med kazalniki poslovne uspešnosti podjetja in deležem žensk v nadzornih svetih oziroma upravah obstaja linearna povezava.

3.4.3 Postopek izvedbe panelne regresije

V nadaljevanju navajam postopek izvedbe panelne regresije, ki sem jo izvedla v programu STATA.

1. korak: Opredelitev neodvisnih in odvisnih spremenljivk. Za analiziranje prve hipoteze (H1: Večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v slovenskih podjetjih je v večjih podjetjih.) sem kot neodvisne spremenljivke določila prihodke družbe, bilančno vsoto in število zaposlenih, ki predstavljajo velikost podjetja. Zaradi nenormalne porazdelitve sem te spremenljivke logaritmiral. Kot odvisni spremenljivki sem določila delež žensk v nadzornih svetih in delež žensk v upravah.

Za analiziranje druge hipoteze (H2: Večja zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah pozitivno vpliva na poslovne rezultate podjetij.) sem kot neodvisne določila več spremenljivk, pri čemer sem jih postopoma dodajala v model:

- delež žensk v nadzornih svetih,
- delež žensk v upravah,
- prihodki (logaritmirano),
- bilančna vsota (logaritmirano),
- število zaposlenih (logaritmirano).

Kot odvisne spremenljivke pa sem določila naslednje:

- rast čistega poslovnega izida,
- neto marža,
- rast EBITDA,
- EBITDA marža,
- dobičkonosnost kapitala,
- rast dodane vrednosti,
- rast dodane vrednosti na zaposlenega,
- rast vrednosti delnice,
- dobičkonosnost delnice,
- dobičkonosnost sredstev.

2. korak: Izbira ustreznega modela. Skladno z zastavljenimi hipotezami in zbranimi podatki sem se odločila za uporabo FE modela oziroma RE modela. Kateri izmed njiju je bil za posamezen kazalnik ustrežnejši, sem določila s Hausmanovim testom.

3. korak: Določitev stopnje korelacije med neodvisnimi spremenljivkami. S pomočjo Excela sem izračunala korelacijske koeficiente za vse odvisne in neodvisne spremenljivke. Na podlagi dobljenih vrednosti sem določila katere neodvisne spremenljivke lahko upoštevam skupaj v enem modelu ter katere so med seboj močneje korelirane in jih kot takih ne vključujem v skupni model.

4. korak: Večkratna izvedba ustreznega modela. Analizo sem izvedla v več korakih, pri čemer sem v vsakem koraku v model dodajala nove neodvisne spremenljivke in proučevala njihov vpliv na odvisno spremenljivko.

5. korak: Sprejem oziroma zavrnitev modela. Verjetnost modela, ki je v programu STATA označen $\text{Prob} > F$ pri FE modelu oziroma $\text{Prob} > \chi^2$ pri RE modelu, nam pove, kolikšna je stopnja tveganja, da rezultati iz našega vzorca ne odražajo slike celotne populacije, oziroma nam pove, ali lahko model sprejmemo. Če je verjetnost modela manjša od 0,05, model sprejmemo in lahko z rezultati analize podamo odgovor na postavljeno hipotezo.

3.5 Rezultati analize

3.5.1 Rezultati opisne statistike za vse opazovane enote

Za izračun opisnih statistik sem uporabila program Excel. Izbrane spremenljivke sem analizirala za obdobje 10 let, torej 2006–2015.

Vseh opazovanj je bilo 249. V analizo sem vključila 25 podjetij za obdobje 10 let, pri čemer za podjetje Melamin d.d. za leto 2006 nisem razpolagala s podatki.

Rezultati analize kažejo, da je bilo v celotnem opazovanem obdobju 10 let v 25 podjetjih v nadzornih svetih 368 oziroma približno 25 % ženskih predstavnic ter 1.101 oziroma 75 % moških predstavnikov, v upravah pa je bilo 108 oziroma približno 20 % ženskih predstavnic ter 427 oziroma približno 80 % moških predstavnikov. Iz tega lahko sklepamo, da so ženske v povprečju bolj zastopane v nadzornih svetih kot v upravah.

Od 368 žensk v nadzornih svetih jih je bilo 151 oziroma približno 42 % predstavnic zaposlenih in 217 oziroma približno 58 % predstavnic delničarjev, od katerih je bilo 24 predsednic in 193 članic nadzornih svetov. Z interpretacijo dobljenih rezultatov lahko odgovorim na drugo raziskovalno vprašanje, ki se glasi: Ali je večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v slovenskih podjetjih predstavnic zaposlenih? Ugotovila sem, da je večji delež žensk članic v nadzornih svetih v slovenskih podjetjih predstavnic delničarjev kot predstavnic zaposlenih.

V celotnem opazovanem obdobju 10 let je bila zastopanost žensk v nadzornih svetih v povprečju 25-odstotna, v upravah pa 20-odstotna. V nobenem izmed opazovanj ni bilo 100-odstotne udeležbe žensk v nadzornih svetih; največja zastopanost žensk v nadzornih svetih je znašala 67 %. Teh primerov je bilo 10, kar predstavlja 4 % od vseh 249 opazovanj. Nasprotno pa je bila zastopanost žensk v upravah tudi 100-odstotna; razlog je predvsem v tem, da so bile uprave v kar 75 % opazovanj enočlanske. Teh primerov je bilo 30, kar predstavlja 12 % od vseh 249 opazovanj. Opisani primeri opazovanj največje zastopanosti žensk so predstavljeni v Tabeli 5.

Tabela 5: Prikaz največje zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah

NAJVEČJA ZASTOPANOST ŽENSK V NADZORNEM SVETU (67 %)		NAJVEČJA ZASTOPANOST ŽENSK V UPRAVI (100 %)	
Družba	Leta	Družba	Leta
DELO PRODAJA d.d.	2006, 2015	ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.d.	2006–2015
UNION HOTELI d.d.	2006	CETIS d.d.	2006–2009
MELAMIN d.d.	2012–2015	KOMPAS MTS d.d.	2010–2015
NAMA d.d.	2014–2015	NAMA d.d.	2006–2015
TERME DOBRNA d.d.	2007	/	/

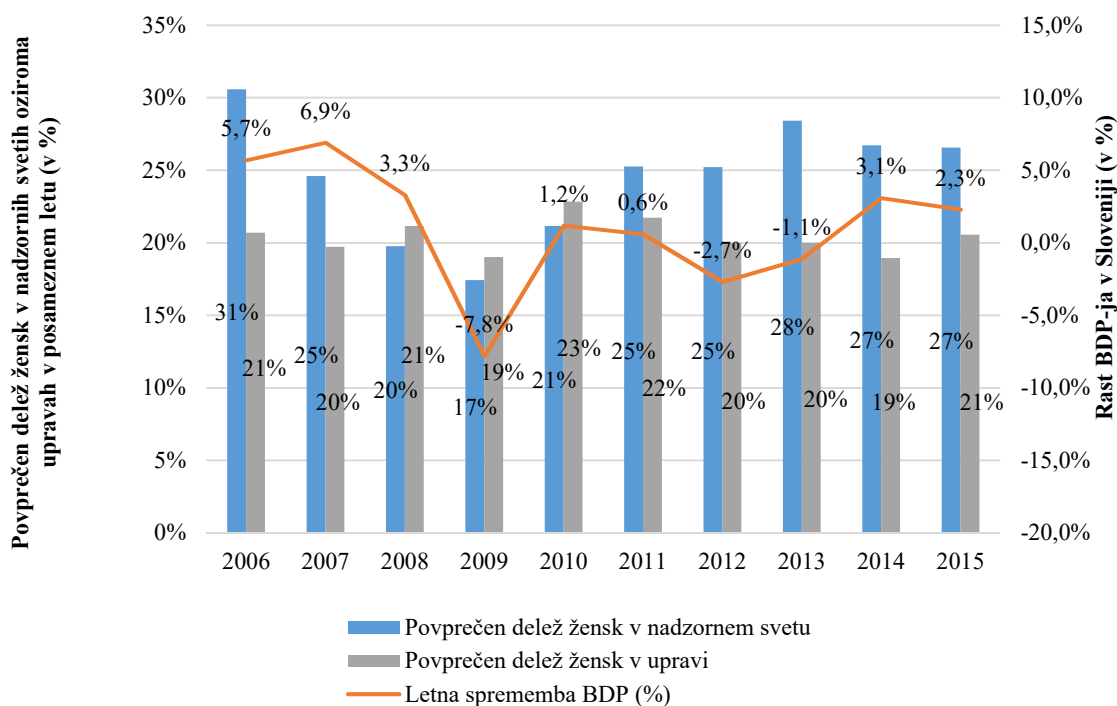
Vir: Priloga 3.

V obdobju 2006–2015 je bila zastopanost žensk v nadzornih svetih in upravah različna. Povprečna zastopanost žensk v nadzornih svetih je bila največja v letu 2006 in je znašala 31 %, najmanjša, 17-odstotna zastopanost žensk pa v letu 2009. Viden je postopen padec povprečnega deleža žensk v nadzornih svetih od leta 2006 do leta 2009, nato postopno naraščanje od leta 2009 do 2013 ter ponoven padec v letih 2014 in 2015. Število članov v nadzornih svetih se je tudi sicer zmanjšalo v letu 2008, ko se je svetovna gospodarska kriza že močno občutila, a se je ponovno povečalo v letu 2009. Standardni odklon oziroma mera

razpršenosti znaša 0,0403. Najmanjši delež zastopanosti žensk v nadzornem svetu je bil v letu 2009, ko je Slovenija beležila padec BDP-ja, in sicer v višini -7,8 %. Korelacijski koeficient med spremenljivkama znaša 0,49, kar predstavlja zmerno oziroma srednje močno korelacijo. Iz omenjenega lahko sklepamo, da se ob neugodnih gospodarskih okoliščinah na trgu zmanjša število članov v nadzornih svetih, pri čemer se bolj zmanjša število žensk kot število moških.

Povprečni delež žensk v upravah se je skozi leta opazovanja spreminjal manj kot povprečni delež žensk v nadzornih svetih. Povprečna zastopanost žensk v upravah je bila največja v letu 2010 in je znašala 24 %, najmanjša, 20-odstotna, pa v letih 2009 in 2014. V prvih letih opazovanja je povprečni delež žensk rahlo nihal, postopen padec povprečnega deleža žensk v upravah je viden od leta 2010 do leta 2014, v letu 2015 pa je ponovno narastel. Vrednost standardnega odklona oziroma mera razpršenosti je v primeru števila žensk v upravah manjša kot v primeru števila žensk v nadzornih svetih, in sicer znaša 0,0128. Prav tako je nižji tudi korelacijski koeficient med spremenljivko povprečen delež žensk v upravah in spremenljivko letna sprememba BDP, ki je znašal 0,14, kar predstavlja nizko linearno korelacijo. Opisano je prikazano na Sliki 2. Iz omenjenega lahko sklepamo, da gospodarske okoliščine na trgu nimajo močnega vpliva na gibanje števila žensk oziroma moških v upravah.

Slika 2: Povprečni delež žensk v nadzornih svetih in upravah po letih opazovanja ter rast BDP v Sloveniji (v %)



Vir: Priloga 4.

Zanimivo bi bilo primerjati tudi korelacijo med deležem žensk zastopanih v nadzornih svetih in upravah, ter deležem vseh zaposlenih žensk v določeni delniški družbi. Zaradi nepopolnih podatkov, vse družbe namreč niso javno objavile delitve zaposlenih glede na spol, tega nisem raziskovala. V 45 % oziroma 111 opazovanjih namreč ni bilo podatkov o spolni strukturi zaposlenih.

Zastopanost žensk v nadzornem svetu oziroma upravi v odvisnosti od dejavnosti, v kateri družba deluje, je prikazana v Tabeli 6. V povprečju je bilo največ ženskih predstavnic v nadzornih svetih v opazovanem obdobju v družbah z glavno dejavnostjo I – Gostinstvo, in sicer 30,15 %, najmanj, 8 %, pa v družbi z glavno dejavnostjo M – Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, natančneje v družbi Tekstina d.d. V povprečju je bilo največ ženskih predstavnic v upravah v opazovanem obdobju v družbah z glavno dejavnostjo H – Promet in skladiščenje, in sicer 48,06 %, medtem ko v upravah družb z glavno dejavnostjo I – Gostinstvo in M – Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, ženske niso bile zastopane. Iz Tabele 7 lahko razberemo, da je bila v opazovanem obdobju največja povprečna zastopanost žensk v nadzornih svetih 48-odstotna, in sicer v podjetju Melamin d.d.; sledi podjetje Nama d.d. s 45-odstotno zastopanostjo. Največja povprečna zastopanost žensk v opazovanem obdobju v upravah pa je bila 100-odstotna, in sicer v podjetjih Nama d.d. in Alpetour, Potovalna agencija d.d.; sledi podjetje Kompas MTS d.d. s 60-odstotno zastopanostjo. Pri interpretaciji rezultatov moramo sicer upoštevati, da je znotraj posamezne dejavnosti različno število družb oziroma da vzorec ni dovolj velik, da bi lahko podali splošne trditve.

Tabela 6: Delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah v odvisnosti od glavne dejavnosti družbe

Šifra dejavnosti	Število družb z registrirano dejavnostjo	Povprečni delež predstavnic žensk v nadzornem svetu v %	Povprečni delež predstavnic žensk v upravi v %
C - Predelovalne dejavnosti	11	27,11	13,92
G - Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	7	21,98	29,79
H - Promet in skladiščenje	3	20,90	48,06
I - Gostinstvo	3	30,35	0,00
M - Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	1	8,00	0,00

Vir: Priloga 5.

Tabela 7: Povprečni deleži žensk v nadzornih svetih in upravah v odvisnosti od velikosti podjetja

Ime družbe	Povprečni delež žensk v %	
	Nadzorni svet	Uprava
Velike družbe		
ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.d.	12	100
CETIS d.d.	18	45
CINKARNA CELJE d.d.	32	28
DELO PRODAJA d.d.	30	0
GORENJE d.d.	6	8
INTEREUROPA d.d.	33	42
KRKA d.d.	41	40
LUKA KOPER d.d.	17	3
MLINOTEST d.d.	28	0
MERCATOR d.d.	25	37
MELAMIN d.d.	48	0
KOMPAS MTS d.d.	25	6
PETROL d.d.	13	12
PIVOVARNA LAŠKO d.d.	13	19
TERME ČATEŽ d.d.	23	0
ŽITO d.d.	31	0
Število družb v vzorcu	16	
Delež družb v vzorcu v %	64	
Povprečni delež žensk v nadzornem svetu oziroma upravi v %	25	25
Srednje družbe		
UNION HOTELI d.d.	39	0
TOVARNA OLJA GEA d.d.	3	0
INLES d.d.	38	0
NAMA d.d.	45	100
PLAMA-PUR d.d.	41	0
SALUS d.d.	16	0
TEKSTINA d.d.	8	0
TERME DOBRNA d.d.	28	0
Število družb v vzorcu	8	
Delež družb v vzorcu v %	32	
Povprečni delež žensk v nadzornem svetu oziroma upravi v %	27	13
Mikro družba		
INTERTRADE ITA d.d.	0	0
Število družb v vzorcu	1	
Delež družb v vzorcu v %	4	
Povprečni delež žensk v nadzornem svetu oziroma upravi v %	0	0

Vir: Priloga 5.

V Tabeli 7 je predstavljena povprečna zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah glede na velikost družbe. Družbe sem po velikosti razdelila na podlagi povprečnega števila zaposlenih, čistih prihodkov iz prodaje in vrednosti sredstev, kot to določa v 55. členu ZGD-1 (Ur.l. RS, št. 65/2009-UPB3, 15/2017). Pri interpretaciji rezultatov je potrebno upoštevati, da porazdelitev enot v vzorcu ni normalna. V vzorcu je bilo največ družb, ki spadajo med velika podjetja (64 %), nekoliko manj je bilo družb, ki spadajo med srednja podjetja (32 %), družb, ki spadajo med majhna podjetja, ni bilo, 4 % oziroma ena družba v vzorcu pa spada med mikro podjetja. Če zanemarimo nenormalno porazdelitev, je bila največja zastopanost žensk v nadzornih svetih v srednjih podjetjih, in sicer 27 %; nekoliko nižja zastopanost žensk v nadzornih svetih je bila v velikih podjetjih, in sicer 25 %. Največja zastopanost žensk v upravah je bila v velikih podjetjih, in sicer 25 %, precej nižja, 13 %, pa je bila zastopanost žensk v upravah srednjih podjetij. V enoti, ki spada pod mikro podjetja, ženske v nadzornem svetu oziroma upravi niso bile zastopane. Z rezultati opisne statistike in ob upoštevanju predpostavke o normalni porazdelitvi podatkov lahko torej potrdim prvo hipotezo, ki pravi, da je večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v Sloveniji v večjih podjetjih.

3.5.2 Skupni rezultati opisne statistike

V Tabeli 8 podajam skupen pregled za vse družbe iz vzorca. Pregled je pripravljen po spolni strukturi za nadzorne svete in uprave, po posameznih letih, pri čemer je razvidna tudi spolna struktura po funkcijah. Tabela prikazuje, koliko članic nadzornega sveta je bilo predstavnic zaposlenih oziroma delničarjev/kapitala in koliko je bilo predsednic nadzornega sveta oziroma predsednic uprave.

Število žensk v nadzornih svetih se je gibalo od nič do štiri, medtem ko se je število moških v nadzornih svetih gibalo od 1 do 11. Izmed vseh opazovanj je bilo največ (33 %) takšnih, kjer je bila v nadzornem svetu ena predstavnica ženskega spola, najmanj primerov (8 %) pa je bilo takšnih, kjer so bile štiri predstavnice ženskega spola. Če pogledamo po deležih, so ženske v nadzornih svetih največkrat predstavljale približno eno tretjino vseh članov (v 24 % opazovanj); sledijo primeri, kjer ženske niso bile prisotne (23 % opazovanj oziroma 56 primerov). V 53 % opazovanj so ženske predstavljale četrtno članov ali manj, v le 14 % opazovanj pa so predstavljale polovico članov nadzornega sveta ali več.

Število žensk v upravah se je prav tako gibalo od nič do štiri. V največ opazovanjih (66 %) v upravah ni bilo ženskih predstavnic; sledijo primeri, kjer so bile ženske edine predstavnice v upravi (12 % opazovanj). Razlog za to je, kot sem navedla že prej, da je bila večina uprav enočlanskih. V 74 % opazovanj so ženske predstavljale četrtno članov ali manj, v le 6 % opazovanj pa so predstavljale polovico članov uprave ali več.

Skladno s številom žensk v nadzornih svetih se je gibalo tudi število predstavnic zaposlenih oziroma predstavnic delničarjev. Če upoštevamo vsa opazovanja, torej tudi tista, kjer ženske

v nadzornih svetih niso bile prisotne, nam analiza pokaže, da je bilo največ primerov takih, kjer ni bilo nobene predstavnice zaposlenih (51 % opazovanj) oziroma delničarjev (40 % opazovanj). Od vseh opazovanj, pri katerih je bila v nadzornem svetu vsaj ena ženska (193 opazovanj), je bilo največ takšnih primerov, kjer je bila ena predstavnica zaposlenih (51 %) oziroma delničarjev (50 %), ni pa bilo primerov, kjer bi bile vse članice nadzornega sveta predstavnice zaposlenih oziroma delničarjev.

Delež žensk v nadzornih svetih je za vsa leta opazovanja v vseh družbah v povprečju znašal 25 %; najmanj je znašal 17 % v letu 2009, največ pa 31 % v letu 2006. Delež družb, kjer v nadzornih svetih ni bilo niti ene predstavnice ženskega spola, je v povprečju znašal 22 %; največ družb s predstavnicami ženskega spola v nadzornih svetih je bilo v letih 2011 in 2013 (88 % oziroma 22 družb), najmanj pa v letu 2009 (56 % oziroma 14 družb).

Leta 2006 je bil zabeležen najvišji delež žensk, ki so opravljale funkcijo predsednic nadzornega sveta, znašal pa je 20 % oziroma 5 žensk. V letu 2012 ni bilo nobene ženske, ki bi zasedala funkcijo predsednice nadzornega sveta, v povprečju pa je v obdobju 2006–2015 delež žensk predsednic nadzornih svetov znašal 10 %.

V povprečju je bilo več žensk članic nadzornega sveta predstavnic delničarjev, natančneje 58 %, medtem ko je bilo v povprečju 42 % vseh članic nadzornega sveta predstavnic zaposlenih. Najvišji delež predstavnic delničarjev je bil v letu 2011, ko je znašal 63 %, najmanj pa 51 % v letu 2007. Najvišji delež predstavnic zaposlenih je bil v letu 2007, ko je znašal 49 %, najmanj pa 37 % v letu 2011.

Zastopanost žensk v upravah je bila v opazovanem obdobju nižja kot v nadzornih svetih. Delež žensk v upravah je za vsa leta opazovanja v vseh družbah v povprečju znašal 20 %; najmanj je znašal 20 % v letih 2009 in 2014, največ pa 24 % v letu 2010. Delež podjetij, kjer v upravah ni bilo niti ene predstavnice ženskega spola, je v povprečju znašal 66 %. Največ družb s predstavnicami ženskega spola v upravah je bilo v letu 2010 (40 % oziroma 10 družb), najmanj pa v letu 2014 (28 % oziroma 7 družb).

Število oziroma delež žensk, ki so opravljale funkcijo predsednice uprave, je bil v opazovanem obdobju 2006–2015 relativno konstanten. V povprečju je delež žensk predsednic uprav znašal 12 % oziroma 3 ženske, razen v letu 2010, ko so bile ženske predsednice uprav v 4 družbah oziroma v 16 % družb.

Tabela 8: Delež moških in žensk v nadzornih svetih in upravah ter njihov položaj – podrobno za vse družbe skupaj

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nadzorni svet										
Število vseh podjetij	24	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Število podjetij, kjer ženske niso zastopane	3	6	9	11	6	3	4	3	5	6
Delež podjetij, kjer ženske niso zastopane v %	13	24	36	44	24	12	16	12	20	24
Število vseh članov	150	150	147	149	154	150	144	143	143	139
Število žensk	42	38	33	28	35	38	37	41	39	37
Delež žensk v %	31	24	19	17	21	25	23	27	25	25
Število moških	108	112	114	121	119	112	107	102	104	102
Delež moških v %	69	76	81	83	79	75	77	73	75	75
Število predsednikov	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Število žensk	5	3	3	3	4	3	0	1	1	1
Delež žensk v %	20	12	12	12	16	12	0	4	4	4
Število moških	20	22	22	22	21	22	25	24	24	24
Delež moških v %	80	88	88	88	84	88	100	96	96	96
Od ženskih članic predstavnice zaposlenih										
Število žensk	19	19	14	9	13	14	15	16	15	17
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornih svetih) v %	47	49	44	38	41	37	43	42	43	44
Od ženskih članic predstavnice delničarjev										
Število žensk	18	16	16	16	18	21	22	24	23	19
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornih svetih) v %	53	51	56	62	59	63	57	58	57	56
Uprava										
Število vseh podjetij	24	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Število podjetij, kjer ženske niso zastopane	15	16	16	17	15	17	17	17	18	16
Delež podjetij, kjer ženske niso zastopane v %	63	64	64	68	60	68	68	68	72	64
Število vseh članov	49	52	51	49	55	55	53	55	57	59
Število žensk	11	11	11	10	12	13	10	10	9	11
Delež žensk v %	21	21	22	20	24	23	21	21	20	21
Število moških	38	41	40	39	43	42	43	45	48	48
Delež moških v %	79	79	78	80	76	77	79	79	80	79
Število predsednikov	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Število žensk	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Delež žensk v %	12	12	12	12	16	12	12	12	12	12
Število moških	22	22	22	22	21	22	22	22	22	22
Delež moških v %	88	88	88	88	84	88	88	88	88	88

Vir: Priloga 5.

3.5.3 Rezultati opisne statistike za vsako posamezno opazovano enoto

Tabela 9 prikazuje povprečno število in delež članov nadzornih svetov in uprav v opazovanem obdobju za vsako posamezno družbo. Prikazana je spolna struktura nadzornih svetov in uprav, ločeno je prikazana tudi spolna struktura predsedujočih, za ženske članice nadzornega sveta pa je ločeno prikazano tudi število oziroma delež žensk, predstavnic zaposlenih oziroma delničarjev. Izsledki v tabeli in interpretacija za vsako posamezno družbo v naslednjih odstavkih dopolnjujejo odgovor na prvo raziskovalno vprašanje (R1: Kakšen je delež žensk v nadzornih svetih in upravah v slovenskih podjetjih ter kako se je spreminjal v času, ki ga zajema analiza?).

Alpetour, Potovalna agencija d.d.: V opazovanem obdobju je bil nadzorni svet družbe 5-članski, razen leta 2006, ko je bil 4-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 12-odstotna, pri čemer v letih 2006–2009 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske predstavnice, v letih 2010–2015 pa je bila ena predstavnica, oziroma je bila zastopanost žensk 20-odstotna, članica nadzornega sveta je bila predstavnica delničarjev. V celotnem opazovanem obdobju ni bilo ženske na funkciji predsednice nadzornega sveta. Uprava družbe je bila skozi celotno opazovano obdobje enočlanska, in sicer ji je predsedovala ženska.

Cetis d.d.: V opazovanem obdobju je bil nadzorni svet družbe 6-članski, razen leta 2008, ko je bil 5-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 18-odstotna, pri čemer v letih 2008 in 2009 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske predstavnice, v letih 2006–2007 in 2010–2012 je bila ena ženska oziroma 17-odstotna zastopanost, v letih 2013–2015 pa dve ženski, oziroma 33-odstotna zastopanost. V obdobju 2010–2015 je bila ena predstavnica zaposlenih, v obdobju 2013–2015 pa dve predstavnici delničarjev. V celotnem opazovanem obdobju ni bilo ženske na funkciji predsednice nadzornega sveta. Uprava družbe je bila v obdobju 2006–2009 enočlanska in ji je predsedovala ženska, v letu 2010 pa 2-članska z moškim v funkciji predsednika. V letih 2011 in 2012 je bila uprava ponovno enočlanska s predsednikom moškega spola, v obdobju 2013–2015 pa je bila 3-članska, brez ženske predstavnice.

Cinkarna Celje d.d.: V opazovanem obdobju je bil nadzorni svet družbe 6-članski, razen leta 2010, ko je bil 8-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 32-odstotna, pri čemer v letu 2015 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske predstavnice, v letih 2006–2009 in 2012–2014 sta bili dve ženski oziroma 33-odstotna zastopanost, v letu 2010 so bile štiri ženske oziroma 40-odstotna zastopanost, v letu 2011 pa tri ženske oziroma 50-odstotna zastopanost. Ženske so bile povečini predstavnice delničarjev. V obdobju 2006–2011 je ženska opravljala funkcijo predsednice nadzornega sveta, v ostalih letih pa je bil predsednik moški. Uprava družbe je bila v obdobju 2006–2009 3-članska, v obdobju 2010–2015 pa 4-članska. V vseh letih opazovanja je upravi predsedoval moški.

Delo prodaja d.d.: V opazovanem obdobju je bil nadzorni svet družbe 3-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 30-odstotna, pri čemer v obdobju 2008–2010 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske predstavnice, v letih 2006 in 2015 sta bili dve ženski oziroma 67-odstotna zastopanost, v letih 2007 in 2011–2014 pa je bila ena ženska oziroma 33-odstotna zastopanost. V vseh letih, ko so bile ženske zastopane v nadzornem svetu, so bile v funkciji predstavnic delničarjev, razen v letu 2015, ko je bila ena predstavnica zaposlenih. V vseh letih opazovanja je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska z moškim predsednikom.

Union hoteli d.d.: V opazovanem obdobju je bil nadzorni svet družbe večinoma 6-članski, razen v letih 2011 in 2012, ko je bil 5-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 39-odstotna, pri čemer so bile ženske zastopane v vseh letih. Najbolj so bile ženske zastopane v letu 2006 (štiri ženske oziroma 67-odstotna zastopanost), v obdobju 2007–2010 so bile tri ženske oziroma 50-odstotna zastopanost, v letih 2011 in 2012 sta bili dve ženski (40-odstotna oziroma 33-odstotna zastopanost), v obdobju 2012–2014 pa je bila ena ženska (20-odstotna oziroma 17-odstotna zastopanost). Večina žensk v nadzornem svetu je bila predstavnic zaposlenih. V obdobju 2006–2010 je nadzornemu svetu predsedovala ženska, v obdobju 2011–2015 pa moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska z moškim predsednikom.

Gorenje d.d.: V opazovanem obdobju se je nadzorni svet družbe precej spreminjal, v povprečju je štel 10 članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 6-odstotna, pri čemer v obdobju 2006–2009 ni bilo nobene ženske, v obdobju 2010–2015 pa je bila ena ženska, ki je bila predstavnica delničarjev. V celotnem obdobju je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe se je v opazovanem obdobju precej spreminjala, v povprečju jo je sestavljalo 6 članov. V obdobju 2006–2010 je bila v upravi ena ženska, v obdobju 2011–2015 pa je bila uprava v celoti v moški zasedbi. Upravi je v vseh letih opazovanja predsedoval moški.

Tovarna olja Gea d.d.: V vseh letih opazovanja je bil nadzorni svet družbe 3-članski. Ženska je bila članica nadzornega sveta le v letu 2006; bila je v funkciji predstavnice zaposlenih. V celotnem obdobju je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v vseh letih v opazovanem obdobju enočlanska, predsedoval ji je moški.

Intereuropa d.d.: V opazovanem obdobju je nadzorni svet družbe štel 6 članov (v letu 2006 in v obdobju 2013–2015) oziroma 7 članov (v obdobju 2007–2012). Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 33-odstotna, pri čemer sta bili dve ženski v letu 2006 oziroma v obdobju 2009–2015, v letih 2007 in 2008 pa so bile tri ženske. V celotnem obdobju opazovanja so ženske zastopale zaposlene in delničarje v približno enakem razmerju. V celotnem obdobju je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v letih 2006 in 2007 3-članska, v obdobju 2008–2015 pa 2-članska. V celotnem

opazovanem obdobju je bila v upravi ena ženska, razen v letu 2009, ko v upravi ni bilo ženske predstavnice. Upravi je v vseh letih opazovanja predsedoval moški.

Inles d.d.: Družba Inles d.d. je v letu 2008 spremenila sistem upravljanja iz dvotirnega v enotirni. V opazovanem obdobju je nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe v povprečju štel 8 članov. Povprečna zastopanost žensk v opazovanem obdobju je bila 38-odstotna, pri čemer sta bili dve ženski v obdobjih 2006–2007 in 2013–2014, štiri ženske v obdobju 2008–2012, v letu 2015 pa je bila ena ženska. V celotnem obdobju opazovanja je bila večina žensk predstavnic delničarjev, v obdobju 2006–2012 je bila tudi ena predstavnica zaposlenih. V celotnem obdobju je nadzornemu svetu oziroma upravnemu odboru predsedoval moški. Uprava družbe, ki je delovala le v letih 2006 in 2007, je bila 2-članska, v popolnoma moški zasedbi.

Intertrade ITA d.d.: V organih upravljanja v vseh letih opazovanja ni bilo predstavnice ženskega spola. V celotnem opazovanem obdobju je nadzorni svet družbe štel tri člane, uprava je bila enočlanska.

Krka d.d.: V opazovanem obdobju je nadzorni svet družbe štel osem članov (v letih 2007, 2008 in 2010) oziroma devet članov (v letih 2006 in 2009 ter obdobju 2011–2015). Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 41-odstotna, pri čemer so bile tri ženske v obdobju 2006–2009, v obdobju 2010–2015 pa so bile štiri ženske. V celotnem obdobju opazovanja je bila vsaj ena predstavnica zaposlenih oziroma delničarjev, pri čemer je bilo več predstavnic delničarjev. V celotnem obdobju je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v celotnem obdobju opazovanja 5-članska, z dvema ženskama predstavnicama v vsakem letu. Upravi je v vseh letih opazovanja predsedoval moški.

Luka Koper d.d.: V opazovanem obdobju je nadzorni svet družbe štel osem oziroma devet članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 17-odstotna, pri čemer v letih 2009 in 2010 ni bilo žensk v nadzornem svetu, ena ženska je bile v letih 2006, 2008, 2011 in 2012, dve ženski sta bili v letu 2007, tri ženske pa so bile v obdobju 2013–2015. V celotnem obdobju opazovanja so bile ženske največkrat predstavnice delničarjev. V obdobju 2006–2012 je nadzornemu svetu predsedoval moški, v obdobju 2013–2015 pa ženska. Uprava družbe se je tekom let opazovanja precej spreminjala, v povprečju je štela štiri člane. Upravi je v vseh letih opazovanja predsedoval moški, ženska predstavnica v upravi je bila ena, in sicer v letu 2015.

Mlinotest d.d.: Nadzorni svet družbe se je tekom let opazovanja številčno zmanjševal, in sicer je imel šest članov v obdobju 2006–2010, štiri člane v letu 2011 in tri člane v obdobju 2012–2015. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 28-odstotna oziroma ena ženska, razen v letih 2010 in 2011, ko sta bili v nadzornem svetu dve ženski. V celotnem obdobju opazovanja so bile vse ženske predstavnice zaposlenih,

nadzornemu svetu je predsedoval moški. Uprava družbe se je v obdobju opazovanja povečevala in je bila enočlanska v letu 2006, 2-članska v obdobju 2007–2013 in 3-članska v letih 2014 in 2015. Upravi je v vseh letih opazovanja predsedoval moški, ženskih predstavnic ni bilo.

Mercator d.d.: Nadzorni svet družbe se je tekom let opazovanja spreminjal, v povprečju je štel 10 članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 25-odstotna, pri čemer se je število žensk z leti zmanjševalo: štiri ženske v obdobju 2006–2008, dve ženski v obdobju 2009–2013, ena ženska v letih 2014 in 2015. Večina žensk je bila predstavnic zaposlenih, in sicer 68 %. Uprava družbe je bila v povprečju 4-članska, ženske so bile v povprečju zastopane v 37 %. Nadzornemu svetu in upravi sta v vseh letih opazovanja predsedovala moška.

Melamin d.d.: Za družbo Melamin d.d. nisem razpolagala s podatki za leto 2006. Nadzorni svet družbe je bil v vseh letih opazovanja 3-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 48-odstotna, pri čemer je bila ena ženska v obdobju 2007–2011 ter dve ženski v obdobju 2012–2015. V celotnem obdobju opazovanja je bila ena predstavnica delničarjev, v obdobju 2012–2015 pa tudi ena predstavnica zaposlenih. Nadzornemu svetu je v vseh letih predsedoval moški. Uprava družbe je bila v vseh letih enočlanska, predsedoval ji je moški.

Kompas MTS d.d.: Nadzorni svet družbe je štel dva člana (obdobje 2006–2009) oziroma tri člane (obdobje 2010–2015). Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 25-odstotna, pri čemer v obdobju 2007–2009 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske, v ostalih letih opazovanja pa je bila v nadzornem svetu ena ženska, ki je bila predstavnica zaposlenih. V letu 2006 je nadzornemu svetu predsedovala ženska, v vseh ostalih letih pa moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska, v obdobju 2006–2009 ji je predsedoval moški, v obdobju 2010–2015 pa ženska.

Nama d.d.: Nadzorni svet družbe se je z leti spreminjal, v povprečju pa je štel šest članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 45-odstotna, in se je z leti spreminjala, pri čemer je bila v nadzornem svetu v vseh letih vsaj ena ženska. V vseh letih opazovanja je bila vsaj ena predstavnica zaposlenih, predstavnic delničarjev je bilo manj. V vseh letih je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska, predsedovala ji je ženska.

Petrol d.d.: Nadzorni svet družbe se je v letih opazovanja spreminjal, v povprečju je štel devet članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 13-odstotna, pri čemer v letu 2009 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske, ena ženska je bila v obdobjih 2006–2008, 2009–2012 ter v letu 2015, dve ženski pa sta bili v letih 2013 in 2014. Nekoliko več je bilo zastopnic delničarjev. V vseh letih opazovanja je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe se je skozi obdobje opazovanja spreminjala, v

povprečju je štela pet članov. V obdobju 2006–2010 in v letu 2015 je bila v upravi ena ženska, ostali člani so bili moški. V celotnem obdobju je upravi predsedoval moški.

Pivovarna Laško d.d.: Nadzorni svet družbe se je v letih opazovanja spreminjal, v povprečju je štel šest članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 13-odstotna, pri čemer v obdobju 2007–2010 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske, ena ženska je bila v letu 2006 in v obdobju 2011–2014, tri ženske pa so bile v letu 2015. Ženske so bile po večini predstavnice zaposlenih. V vseh letih opazovanja je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe se je skozi obdobje opazovanja številčno povečevala, v povprečju je štela štiri člane. V obdobju 2006–2010 v upravi ni bilo nobene ženske, v obdobju 2011–2015 sta bili v upravi dve ženski. V celotnem obdobju je upravi predsedoval moški.

Plama-Pur d.d.: Nadzorni svet družbe je bil v obdobju 2006–2012 5-članski, v obdobju 2013–2015 pa 4-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 41-odstotna, pri čemer v letu 2012 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske, ena ženska je bila v letu 2015, dve ženski sta bili v obdobju 2008–2011 ter v letih 2013 in 2014, tri ženske pa so bile v obdobju 2006–2007. Ženske so bile po večini predstavnice delničarjev. V obdobju 2010–2011 je nadzornemu svetu predsedovala ženska, v ostalih letih pa moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska, razen v letu 2014, ko je bila 2-članska. V celotnem obdobju je upravi predsedoval moški.

Salus d.d.: Nadzorni svet družbe je bil v celotnem obdobju opazovanja 5-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 16-odstotna, pri čemer v letih 2014 in 2015 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske, po ena ženska pa je bila v obdobju 2006–2013. V vseh letih je bila ženska predstavnica delničarjev. V celotnem obdobju opazovanja je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v obdobju 2006–2012 enočlanska, v obdobju 2013–2015 pa 2-članska. V celotnem obdobju je bila uprava v popolnoma moški zasedbi.

Terme Čatež d.d.: Nadzorni svet družbe se je v opazovanem obdobju spreminjal, v povprečju je štel devet članov. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 23-odstotna, pri čemer je bila ena ženska v letih 2006 in 2007, dve ženski sta bili v obdobju 2008–2011, tri ženske pa so bile v obdobju 2012–2015. V povprečju je bilo 40 % žensk predstavnic zaposlenih, 60 % žensk pa predstavnic delničarjev. V celotnem obdobju opazovanja je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska, predsedoval ji je moški.

Tekstina d.d.: Nadzorni svet družbe se je v opazovanem obdobju številsko zmanjševal; v letih 2006 in 2007 je bil 5-članski, v obdobju 2008–2012 3-članski, v obdobju 2013–2015 pa 2-članski. Ženske so bile v nadzornem svetu prisotne le v letih 2006 (tri ženske, 60-odstotna zastopanost) in 2007 (ena ženska, 20-odstotna zastopanost). V letu 2006 je bila ena

ženska predstavница zaposlenih in ena predstavница delničarjev, v letu 2007 pa je bila ena predstavnica delničarjev. V letu 2006 je nadzornemu svetu predsedovala ženska, v ostalih letih pa moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska, predsedoval ji je moški.

Terme Dobrna d.d.: Nadzorni svet družbe je bil v obdobju 2006–2013 6-članski, v letih 2014 in 2015 pa 3-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 28-odstotna, pri čemer v letih 2014 in 2015 v nadzornem svetu ni bilo nobene ženske. Ženske so v približno enakem razmerju zastopale interese zaposlenih oziroma delničarjev. V obdobju 2006–2011 je nadzornemu svetu predsedovala ženska, v ostalih letih pa moški. Uprava družbe je bila v vseh letih opazovanja enočlanska, predsedoval ji je moški.

Žito d.d.: Nadzorni svet družbe je bil v celotnem obdobju opazovanja 6-članski, razen v letu 2015, ko je bil 5-članski. Povprečna zastopanost žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bila 31-odstotna, pri čemer je bila v vsakem letu vsaj ena ženska. Ženske so bile v večini predstavnice zaposlenih (72 %). V vseh letih opazovanja je nadzornemu svetu predsedoval moški. Uprava družbe je bila v letih 2006 in 2007 3-članska, v obdobju 2008–2015 pa 4-članska. V celotnem obdobju je bila uprava v popolnoma moški zasedbi.

Najvišji povprečni delež žensk v nadzornem svetu v opazovanem obdobju je bil v družbi Melamin d.d. in je znašal 48 %. Najvišji povprečni delež žensk v upravah pa je bil v družbah Alpetour, Potovalna agencija d.d. in Nama d.d., ti družbi sta imeli namreč v celotnem opazovanem obdobju enočlansko upravo, ki jo je vodila ženska.

Tabela 9: Povprečna zastopanost moškega in ženskega spola v nadzornih svetih in upravah ter njihov položaj po posameznih družbah

Povprečje v obdobju 2006–2015	ALPETOURL POTOVALNA AGENCIJA d.d.	CETIS d.d.	CINKARNA CELJE d.d.	DELO PRODAJA d.d.	UNION HOTELI d.d.	GORENJE d.d.	TOVARNA OLJA GEA d.d.	INTEREUROPA d.d.
Nadzorni svet								
Število vseh članov	5	6	6	3	6	10	3	7
Število žensk	1	1	2	1	2	1	0	2
Delež žensk v %	12	18	32	30	39	6	3	33
Število moških	4	5	4	2	4	10	3	4
Delež moških v %	88	82	68	70	61	94	97	67
Predsednik nadzornega sveta								
Ženska	0	0	1	0	1	0	0	0
Moški	1	1	0	1	1	1	1	1
Od ženskih članic predstavnice zaposlenih								
Število žensk	0	1	0	0	1	0	0	1
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornem svetu) v %	0	56	6	7	56	0	100	53
Od ženskih članic predstavnice delničarjev								
Število žensk	1	1	1	1	1	1	0	1
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornem svetu) v %	100	44	65	93	28	100	0	47
Uprava								
Število vseh članov	1	2	4	1	1	6	1	2
Število žensk	1	1	1	0	0	1	0	1
Delež žensk v %	100	45	28	0	0	8	0	42
Število moških	0	1	3	1	1	5	1	1
Delež moških v %	0	55	72	100	100	92	100	58
Predsednik uprave								
Ženska	1	1	0	0	0	0	0	0
Moški	0	1	1	1	1	1	1	1

se nadaljuje

Tabela 9: Povprečna zastopanost moškega in ženskega spola v nadzornih svetih in upravah ter njihov položaj po posameznih družbah (nad.)

Povprečje v obdobju 2006–2015	INLES d.d.	INTERTRADE ITA d.d.	KRKA d.d.	LUKA KOPER d.d.	MLINOTEST d.d.	MERCATOR d.d.	MELAMIN d.d.	KOMPAS MTS d.d.	NAMA d.d.
Nadzorni svet									
Število vseh članov	8	3	9	9	5	10	3	3	6
Število žensk	3	0	4	2	1	2	1	1	3
Delež žensk v %	38	0	41	17	28	25	48	25	45
Število moških	5	3	5	7	3	7	2	2	3
Delež moških v %	62	100	59	83	72	75	52	75	55
Predsednik nadzornega sveta									
Ženska	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moški	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Od ženskih članic predstavnice zaposlenih									
Število žensk	1	0	2	0	1	2	0	1	2
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornem svetu) v %	23	-	43	19	100	68	22	86	70
Od ženskih članic predstavnice delničarjev									
Število žensk	2	0	2	1	0	1	1	0	1
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornem svetu) v %	78	-	57	69	0	33	78	0	30
Uprava									
Število vseh članov	2	1	5	4	2	4	1	1	1
Število žensk	0	0	2	0	0	2	0	1	1
Delež žensk v %	0	0	40	3	0	37	0	60	100
Število moških	2	1	3	3	2	2	1	0	0
Delež moških v %	100	100	60	98	100	63	100	40	0
Predsednik uprave									
Ženska	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Moški	1	1	1	1	1	1	1	0	0

se nadaljuje

Tabela 9: Povprečna zastopanost moškega in ženskega spola v nadzornih svetih in upravah ter njihov položaj po posameznih družbah (nad.)

Povprečje v obdobju 2006–2015	PETROL d.d.	PIVOVARNA LAŠKO d.d.	PLAMA PUR d.d.	SALUS d.d.	TERME ČATEŽ d.d.	TEKSTINA d.d.	TERME DOBRNA d.d.	ŽITO d.d.
Nadzorni svet								
Število vseh članov	9	6	5	5	9	3	5	6
Število žensk	1	1	2	1	2	0	2	2
Delež žensk v %	13	13	41	16	23	8	28	31
Število moških	7	5	3	4	7	3	4	4
Delež moških v %	87	87	60	84	77	92	72	69
Predsednik nadzornega sveta								
Ženska	0	0	0	0	0	0	1	0
Moški	1	1	1	1	1	1	0	1
Od ženskih članic predstavnice zaposlenih								
Število žensk	1	1	0	0	1	0	1	1
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornem svetu) v %	44	78	7	0	40	17	35	72
Od ženskih članic predstavnice delničarjev								
Število žensk	1	0	2	1	2	0	0	1
Delež žensk (delež od vseh žensk v nadzornem svetu) v %	56	22	81	100	60	67	20	28
Uprava								
Število vseh članov	5	3	1	1	1	1	1	4
Število žensk	1	1	0	0	0	0	0	0
Delež žensk v %	12	19	0	0	0	0	0	0
Število moških	4	2	1	1	1	1	1	4
Delež moških v %	88	81	100	100	100	100	100	100
Predsednik uprave								
Ženska	0	0	0	0	0	0	0	0
Moški	1	1	1	1	1	1	1	1

Vir: Priloga 5.

3.5.4 Rezultati panelne regresijske analize

Preden sem v programu STATA izvedla panelno regresijsko analizo, sem določila, katere neodvisne spremenljivke lahko vključim v modele z več spremenljivkami. Neodvisne spremenljivke sem v modele dodajala v odvisnosti od korelacije med njimi. Določila sem, da so korelacije visoke, če višina korelacijskega koeficienta presega vrednost 0,65. Neodvisne spremenljivke, med katerimi so korelacije visoke, sem upoštevala v ločenih modelih, saj bi zaradi pomembnega medsebojnega vplivanja dobila neustrezne rezultate. V Tabeli 10 so prikazani korelacijski koeficienti oziroma višine korelacij za vse odvisne in neodvisne spremenljivke. Kjer je korelacija visoka, sem vrednosti označila s krepko pisavo.

Kot prikazuje Tabela 10, je visoka korelacija med naslednjimi spremenljivkami:

- rast dodane vrednosti in rast dodane vrednosti na zaposlenega,
- dobičkonosnost kapitala in dobičkonosnost sredstev,
- prihodki in bilančna vsota,
- bilančna vsota in število zaposlenih.

Rast dodane vrednosti, rast dodane vrednosti na zaposlenega, dobičkonosnost kapitala in dobičkonosnost sredstev so spremenljivke, ki sem jih v modele vnesla kot odvisne spremenljivke in zato v modelih ne nastopajo skupaj, temveč so analizirane ločeno. Prihodki, bilančna vsota in število zaposlenih pa v modelih nastopajo kot neodvisne spremenljivke. Zaradi visoke korelacije med njimi sem jih upoštevala v ločenih modelih.

Tabela 10: Korelacijski koeficienti za odvisne in neodvisne spremenljivke

Ime spremenljivke	Delež žensk v nadzornem svetu	Delež žensk v upravi	Rast poslovnega izida	Neto marža	Rast EBITDA	EBITDA marža	Dobičkonosnost kapitala	Rast dodane vrednosti	Rast dodane vrednosti na zaposlenega	Rast vrednosti delnice	Dobičkonosnost delnice	Prihodki	Bilančna vsota	Dobičkonosnost sredstev	Število zaposlenih
Delež žensk v nadzornem svetu	1,000														
Delež žensk v upravi	0,129	1,000													
Rast poslovnega izida	0,020	0,033	1,000												
Neto marža	0,200	-0,057	0,030	1,000											
Rast EBITDA	-0,104	0,021	-0,017	-0,050	1,000										
EBITDA marža	0,117	0,042	-0,013	0,292	0,040	1,000									
Dobičkonosnost kapitala	0,016	0,059	-0,122	0,287	0,048	0,161	1,000								
Rast dodane vrednosti	0,203	0,032	-0,052	-0,072	-0,058	0,376	0,045	1,000							
Rast dodane vrednosti na zaposlenega	0,080	0,043	-0,031	-0,084	-0,071	0,357	0,012	0,987	1,000						
Rast vrednosti delnice	0,075	-0,040	0,001	-0,005	0,094	0,025	0,016	0,076	0,067	1,000					
Dobičkonosnost delnice	-0,088	-0,062	0,070	0,238	0,013	0,061	0,399	0,016	0,005	-0,018	1,000				
Prihodki	0,001	0,019	0,013	-0,050	0,018	-0,050	0,077	0,035	0,016	-0,037	0,102	1,000			
Bilančna vsota	-0,075	0,073	0,005	-0,054	0,017	0,043	0,040	0,030	0,019	-0,050	-0,003	0,817	1,000		
Dobičkonosnost sredstev	0,066	0,096	-0,148	0,298	0,048	0,199	0,945	0,083	0,042	0,015	0,425	0,042	0,045	1,000	
Število zaposlenih	-0,025	0,107	0,008	-0,044	0,019	0,002	0,042	0,028	0,025	-0,042	-0,025	0,629	0,875	0,027	1,000

Vir: Priloga 6.

Za izbiro ustreznega modela za izvedbo panelne regresijske analize sem izvedla Hausmanov test. Rezultati testa so pokazali, da je hipoteza o ustreznosti RE modela potrjena v večini primerov. Za vse ostale primere sem uporabila FE model.

Ustreznost FE oziroma RE modela sem določila glede na stopnjo značilnosti modela (F oziroma χ^2). V večini primerov je stopnja značilnosti modela večja od 0,05, kar pomeni, da modela ne morem sprejeti, a vseeno sem podala interpretacijo rezultatov, s katero odgovorim na postavljeno prvo oziroma drugo hipotezo. Kjer je stopnja značilnosti modela večja od 0,05 sem označila s krepko pisavo. Vrednosti $P > |z|$ označene s krepko pisavo kažejo tiste primere, pri katerih ima določena neodvisna spremenljivka pomemben vpliv na izbrano odvisno spremenljivko.

Rezultati v Tabeli 11 in Tabeli 12 nam dajo dopolnjen odgovor na prvo hipotezo, ki se glasi: Večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v slovenskih podjetjih je v večjih podjetjih. Medtem ko sem s pomočjo opisne statistike dobila odgovor, da je delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah višji v večjih podjetjih, sem s panelno regresijsko analizo ugotovila, ali velikost podjetja statistično značilno vpliva na delež žensk v nadzornem svetu oziroma upravi.

Tabela 11: Vpliv velikosti podjetja na delež žensk v nadzornem svetu

Delež žensk v nadzornem svetu	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Prihodki (logaritmirano)	0,020	0,011	1,89	0,058	-0,001	0,041
Konstanta	-0,116	0,193	-0,60	0,549	-0,494	0,263
Wald χ^2 (1)	3,58					
Prob > χ^2	0,059					
Bilančna vsota (logaritmirano)	-0,001	0,017	-0,04	0,965	-0,034	0,032
Konstanta	0,259	0,310	0,84	0,402	-0,348	0,867
Wald χ^2 (1)	0,00					
Prob > χ^2	0,965					
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,016	0,016	1,00	0,319	-0,016	0,048
Konstanta	0,152	0,098	1,55	0,120	-0,040	0,343
Wald χ^2 (1)	0,99					
Prob > χ^2	0,319					
Prihodki (logaritmirano)	0,023	0,014	1,63	0,104	-0,005	0,050
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,005	0,021	-0,26	0,797	-0,047	0,036
Konstanta	-0,123	0,196	-0,63	0,529	-0,508	0,261
Wald χ^2 (2)	3,61					
Prob > χ^2	0,165					

Rezultati kažejo, da nobena od spremenljivk, ki se nanašajo na velikost podjetja, ne vpliva značilno na delež žensk v nadzornem svetu. Še najbližje značilnemu vplivu so prihodki ($p = 0,058$), vendar modela kot celote ne morem sprejeti zaradi previsoke vrednosti χ^2 . Podobno velja tudi za ostale tri modele, v katerih so odvisne spremenljivke popolnoma neznačilne.

Tabela 12: Vpliv velikosti podjetja na delež žensk v upravi

Delež žensk v upravi	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Prihodki (logaritmirano)	0,004	0,017	0,24	0,807	-0,029	0,037
Konstanta	0,125	0,303	0,41	0,679	-0,469	0,720
Wald χ^2 (1)	0,06					
Prob > χ^2	0,807					
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,002	0,034	0,07	0,943	-0,064	0,069
Konstanta	0,154	0,620	0,25	0,804	-1,061	1,369
Wald χ^2 (1)	0,01					
Prob > χ^2	0,943					
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,234	0,070	-3,35	0,001	-0,371	-0,096
Konstanta	1,568	0,407	3,86	0,000	0,767	2,370
F test (1)	11,23					
Prob > F	0,001					
Prihodki (logaritmirano)	0,002	0,019	0,11	0,913	-0,036	0,040
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,234	0,070	-3,35	0,001	-0,372	-0,096
Konstanta	1,532	0,523	2,93	0,004	0,501	2,564
F test (2)	5,60					
Prob > F	0,004					

Vir: Priloga 5.

Na delež žensk v upravi je značilno vplivalo število zaposlenih ($p = 0,001$). Zaradi ustreznosti vrednosti F oziroma verjetnosti modela ($F = 0,001$ oziroma $F = 0,004$) lahko potrdim oba modela, kjer sem kot neodvisno spremenljivko upoštevala število zaposlenih. Število zaposlenih je na delež žensk v upravi imelo pomemben negativen vpliv, kar pomeni, da se je ob povečanju števila zaposlenih delež žensk v upravi zmanjšal. Prihodki in bilančna vsota niso pomembno vplivali na delež žensk v upravi.

Rezultati v tabelah od 13 do 22 predstavljajo preverjanje druge hipoteze, ki se glasi: Večja zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah pozitivno vpliva na poslovne rezultate podjetij. Tudi pri modelih za analiziranje druge hipoteze je v večini primerov verjetnost modela večja od 0,05, kar pomeni, da teh modelov ne morem sprejeti, a vseeno sem podala interpretacijo rezultatov, s katero odgovorim na postavljeno hipotezo. Kjer je verjetnost modela večja od 0,05, sem označila s krepko pisavo. Vrednosti $P>|z|$ označene s

krepro pisavo kažejo tiste primere, pri katerih ima določena neodvisna spremenljivka pomemben vpliv na izbrano odvisno spremenljivko.

Tabela 13: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast čistega poslovnega izida

Rast čistega poslovnega izida	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	6,483	4,418	1,47	0,142	-2,176	15,142
Konstanta	-1,969	1,324	-1,49	0,137	-4,564	0,627
Wald χ^2 (1)	2,15					
Prob > χ^2	0,142					
Delež žensk v upravi	1,211	2,472	0,49	0,624	-3,634	6,055
Konstanta	-0,694	0,979	-0,71	0,478	-2,614	1,225
Wald χ^2 (1)	0,24					
Prob > χ^2	0,624					
Delež žensk v nadzornem svetu	6,537	4,692	1,39	0,164	-2,660	15,733
Delež žensk v upravi	0,607	2,504	0,24	0,808	-4,300	5,515
Konstanta	-2,090	1,399	-1,49	0,135	-4,833	0,653
Wald χ^2 (2)	2,18					
Prob > χ^2	0,336					
Delež žensk v nadzornem svetu	6,330	4,759	1,33	0,183	-2,997	15,657
Delež žensk v upravi	0,575	2,512	0,23	0,819	-4,349	5,498
Prihodki (logaritmirano)	0,120	0,423	0,28	0,777	-0,710	0,949
Konstanta	-4,166	7,472	-0,56	0,577	-18,811	10,479
Wald χ^2 (3)	2,25					
Prob > χ^2	0,522					
Delež žensk v nadzornem svetu	6,346	4,702	1,35	0,177	-2,869	15,561
Delež žensk v upravi	0,653	2,506	0,26	0,795	-4,260	5,565
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,437	0,533	0,82	0,412	-0,608	1,482
Konstanta	-10,075	9,836	-1,02	0,306	-29,354	9,204
Wald χ^2 (3)	2,85					
Prob > χ^2	0,415					
Delež žensk v nadzornem svetu	6,388	4,797	1,33	0,183	-3,014	15,790
Delež žensk v upravi	0,587	2,521	0,23	0,816	-4,354	5,527
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,098	0,515	0,19	0,849	-0,912	1,108
Konstanta	-2,620	3,123	-0,84	0,402	-8,742	3,502
Wald χ^2 (3)	2,19					
Prob > χ^2	0,533					
Delež žensk v nadzornem svetu	6,371	4,808	1,33	0,185	-3,053	15,796
Delež žensk v upravi	0,570	2,528	0,23	0,822	-4,384	5,524
Prihodki (logaritmirano)	0,173	0,772	0,22	0,822	-1,340	1,687
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,078	0,938	-0,08	0,934	-1,916	1,760
Konstanta	-4,674	9,675	-0,48	0,629	-23,637	14,289
Wald χ^2 (4)	2,24					
Prob > χ^2	0,693					

Vir: Priloga 5.

Rezultati kažejo, da na rast čistega poslovnega izida deleža žensk v nadzornih svetih oziroma upravah nista značilno vplivala. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja, kar prav tako ni značilno vplivalo na rast čistega poslovnega izida.

Tabela 14: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na neto maržo

Neto marža	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,197	0,153	-1,28	0,199	-0,497	0,103
Konstanta	0,118	0,055	2,14	0,032	0,010	0,226
Wald χ^2 (1)	1,65					
Prob > χ^2	0,199					
Delež žensk v upravi	-0,036	0,101	-0,36	0,722	-0,234	0,162
Konstanta	0,078	0,045	1,75	0,081	-0,010	0,167
Wald χ^2 (1)	0,13					
Prob > χ^2	0,722					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,199	0,159	-1,25	0,211	-0,511	0,113
Delež žensk v upravi	-0,022	0,102	-0,21	0,830	-0,221	0,178
Konstanta	0,124	0,058	2,14	0,033	0,010	0,237
Wald χ^2 (2)	1,69					
Prob > χ^2	0,430					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,061	0,144	0,42	0,674	-0,224	0,345
Delež žensk v upravi	0,039	0,118	0,33	0,739	-0,193	0,272
Prihodki (logaritmirano)	-0,413	0,034	-12,18	0,000	-0,480	-0,346
Konstanta	7,397	0,600	12,33	0,000	6,214	8,580
F test (3)	50,08					
Prob > F	0,000					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,160	0,181	-0,88	0,377	-0,518	0,197
Delež žensk v upravi	0,055	0,149	0,37	0,713	-0,240	0,350
Bilančna vsota (logaritmirano)	-0,473	0,139	-3,41	0,001	-0,747	-0,199
Konstanta	8,762	2,543	3,45	0,001	3,750	13,775
F test (3)	4,23					
Prob > F	0,006					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,178	0,160	-1,11	0,266	-0,490	0,135
Delež žensk v upravi	-0,017	0,101	-0,17	0,865	-0,214	0,180
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,033	0,024	-1,37	0,170	-0,080	0,014
Konstanta	0,310	0,147	2,11	0,035	0,022	0,597
Wald χ^2 (3)	3,61					
Prob > χ^2	0,307					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,055	0,144	0,38	0,702	-0,229	0,339
Delež žensk v upravi	0,087	0,121	0,72	0,470	-0,150	0,325
Prihodki (logaritmirano)	-0,414	0,034	-12,26	0,000	-0,481	-0,348
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,223	0,126	1,78	0,077	-0,024	0,471
Konstanta	6,114	0,938	6,52	0,000	4,265	7,962
F test (4)	38,55					
Prob > F	0,000					

Vir: Priloga 5.

Rezultati kažejo, da na neto maržo delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ni imel pomembnega vpliva. V večini primerov je bil vpliv spremenljivk negativen, a ni bil statistično značilen. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na neto maržo so značilno vplivali prihodki ($p = 0,000$) in bilančna vsota ($p = 0,001$). Zaradi ustrezne vrednosti F oziroma verjetnosti modela ($F = 0,000$ oziroma $F = 0,006$) lahko potrdim vse tri modele, kjer sem kot neodvisne spremenljivke upoštevala prihodke in bilančno vsoto. Tako prihodki kot

bilančna vsota so na neto maržo imeli pomemben negativen vpliv, kar pomeni, da se je ob povečanju prihodkov oziroma bilančne vsote neto marža zmanjšala.

Tabela 15: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast EBITDA

Rast EBITDA	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	0,284	1,251	0,23	0,820	-2,167	2,735
Konstanta	-0,164	0,375	-0,44	0,662	-0,898	0,571
Wald χ^2 (1)	0,05					
Prob > χ^2	0,820					
Delež žensk v upravi	0,215	0,697	0,31	0,758	-1,151	1,580
Konstanta	-0,142	0,276	-0,51	0,608	-0,683	0,399
Wald χ^2 (1)	0,09					
Prob > χ^2	0,758					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,233	1,329	0,18	0,861	-2,371	2,837
Delež žensk v upravi	0,193	0,709	0,27	0,785	-1,196	1,583
Konstanta	-0,191	0,396	-0,48	0,629	-0,968	0,585
Wald χ^2 (2)	0,13					
Prob > χ^2	0,939					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,100	1,346	0,07	0,941	-2,538	2,739
Delež žensk v upravi	0,172	0,711	0,24	0,809	-1,221	1,565
Prihodki (logaritmirano)	0,077	0,120	0,64	0,519	-0,158	0,312
Konstanta	-1,529	2,114	-0,72	0,469	-5,672	2,614
Wald χ^2 (3)	0,54					
Prob > χ^2	0,910					
Delež žensk v nadzornem svetu	-2,339	2,001	-1,17	0,244	-6,286	1,608
Delež žensk v upravi	0,535	1,564	0,34	0,733	-2,550	3,619
Bilančna vsota (logaritmirano)	-6,650	1,678	-3,96	0,000	-9,960	-3,340
Konstanta	122,304	30,780	3,97	0,000	61,585	183,023
F test (3)	5,72					
Prob > F	0,001					
Delež žensk v nadzornem svetu	-3,380	2,099	-1,61	0,109	-7,521	0,760
Delež žensk v upravi	-0,212	1,637	-0,13	0,897	-3,442	3,017
Število zaposlenih (logaritmirano)	-4,656	1,899	-2,45	0,015	-8,402	-0,910
Konstanta	27,826	11,226	2,48	0,014	5,680	49,972
F test (3)	2,46					
Prob > F	0,064					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,087	1,360	0,06	0,949	-2,579	2,753
Delež žensk v upravi	0,173	0,715	0,24	0,809	-1,229	1,575
Prihodki (logaritmirano)	0,057	0,218	0,26	0,793	-0,371	0,486
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,029	0,265	0,11	0,914	-0,491	0,549
Konstanta	-1,343	2,737	-0,49	0,624	-6,708	4,022
Wald χ^2 (4)	0,55					
Prob > χ^2	0,969					

Vir: Priloga 5.

Rezultati kažejo, da na rast EBITDA delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ni imel pomembnega vpliva. V večini primerov je bil vpliv spremenljivk sicer pozitiven, a ni bil statistično značilen. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na rast EBITDA sta značilno

vplivala bilančna vsota ($p = 0,000$) in število zaposlenih ($p = 0,015$). Zaradi ustrezne vrednosti F oziroma verjetnosti modela ($F = 0,001$) lahko potrdim model s statistično značilno spremenljivko bilančna vsota. Pri modelu, kjer je število zaposlenih statistično značilna spremenljivka, pa vrednost F oziroma verjetnost modela ($F = 0,064$) nista ustrezna in modela ne morem potrditi. Obe spremenljivki, bilančna vsota in število zaposlenih, sta na rast EBITDA imeli pomemben negativen vpliv, kar pomeni, da se je ob povečanju bilančne vsote oziroma števila zaposlenih rast EBITDA zmanjšala.

Rezultati v Tabeli 16 kažejo, da na EBITDA maržo delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ni imel pomembnega vpliva. Vpliv spremenljivke delež žensk v nadzornih svetih je bil negativen, a ni bil statistično značilen, medtem ko je bil vpliv spremenljivke delež žensk v upravah v nekaterih modelih pozitiven, v nekaterih pa negativen. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Iz Tabele 16 lahko vidimo, da so vse spremenljivke, vezane na velikost podjetja, značilno vplivale na EBITDA maržo: prihodki ($p = 0,000$), bilančna vsota ($p = 0,021$) in število zaposlenih ($p = 0,004$ oziroma $p = 0,015$). Zaradi ustrezne vrednosti F oziroma verjetnosti modela ($F = 0,000$) lahko potrdim model s statistično značilno spremenljivko prihodki, model s statistično značilno spremenljivko število zaposlenih ($\chi^2 = 0,042$) in statistično značilnima spremenljivkama prihodki in število zaposlenih ($F = 0,000$). Pri modelu, kjer je statistično značilna spremenljivka bilančna vsota, pa vrednost F oziroma verjetno modela ($F = 0,100$) nista ustrezni in modela ne morem potrditi. Spremenljivki prihodki in bilančna vsota sta na EBITDA maržo imeli pomemben negativen vpliv, medtem ko je bil vpliv števila zaposlenih pomembno pozitiven.

Tabela 16: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na EBITDA maržo

EBITDA marža	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,089	0,092	-0,96	0,336	-0,271	0,093
Konstanta	0,139	0,026	5,43	0,000	0,089	0,190
F test (1)	0,93					
Prob > F	0,336					
Delež žensk v upravi	0,005	0,065	0,08	0,936	-0,122	0,132
Konstanta	0,118	0,036	3,26	0,001	0,047	0,188
Wald χ^2 (1)	0,01					
Prob > χ^2	0,936					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,025	0,090	-0,27	0,785	-0,202	0,153
Delež žensk v upravi	0,008	0,065	0,12	0,903	-0,119	0,135
Konstanta	0,123	0,041	3,02	0,003	0,043	0,203
Wald χ^2 (2)	0,08					
Prob > χ^2	0,959					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,003	0,087	-0,03	0,975	-0,174	0,169
Delež žensk v upravi	-0,013	0,071	-0,19	0,851	-0,153	0,127
Prihodki (logaritmirano)	-0,152	0,020	-7,45	0,000	-0,193	-0,112
Konstanta	2,832	0,362	7,83	0,000	2,119	3,546
F test (3)	18,90					
Prob > F	0,000					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,085	0,096	-0,88	0,378	-0,273	0,104
Delež žensk v upravi	-0,008	0,079	-0,10	0,924	-0,163	0,148
Bilančna vsota (logaritmirano)	-0,170	0,073	-2,32	0,021	-0,314	-0,025
Konstanta	3,248	1,341	2,42	0,016	0,605	5,890
F test (3)	2,11					
Prob > F	0,100					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,035	0,090	-0,39	0,697	-0,210	0,141
Delež žensk v upravi	0,006	0,063	0,09	0,927	-0,117	0,129
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,052	0,018	2,85	0,004	0,016	0,088
Konstanta	-0,177	0,111	-1,59	0,111	-0,395	0,041
Wald χ^2 (3)	8,19					
Prob > χ^2	0,042					
Delež žensk v nadzornem svetu	-0,007	0,086	-0,08	0,938	-0,177	0,163
Delež žensk v upravi	0,027	0,072	0,37	0,714	-0,116	0,169
Prihodki (logaritmirano)	-0,154	0,020	-7,59	0,000	-0,194	-0,114
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,185	0,075	2,46	0,015	0,037	0,334
Konstanta	1,767	0,562	3,15	0,002	0,660	2,875
F test (4)	15,96					
Prob > F	0,000					

Vir: Priloga 5.

Rezultati v Tabeli 17 kažejo, da je imel delež žensk v nadzornih svetih pomemben vpliv na dobičkonosnost kapitala. Vpliv spremenljivke delež žensk v nadzornih svetih je bil pozitiven in statistično značilen. Zaradi ustrezne vrednosti F oziroma verjetnosti modela lahko večino modelov z značilno spremenljivko delež žensk v nadzornem svetu potrdim. Delež žensk v upravi sicer ni pomembno vplival na dobičkonosnost kapitala, lahko pa vidimo, da je bil

vpliv te neodvisne spremenljivke pozitiven. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja, kar pa ni značilno vplivalo na dobičkonosnost kapitala.

Tabela 17: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na dobičkonosnost kapitala

Dobičkonosnost kapitala	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	0,114	0,047	2,43	0,015	0,022	0,205
Konstanta	-0,005	0,017	-0,31	0,754	-0,038	0,027
Wald χ^2 (1)	5,90					
Prob > χ^2	0,015					
Delež žensk v upravi	0,026	0,032	0,83	0,407	-0,036	0,088
Konstanta	0,017	0,014	1,22	0,221	-0,010	0,045
Wald χ^2 (1)	0,69					
Prob > χ^2	0,407					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,114	0,049	2,34	0,019	0,019	0,209
Delež žensk v upravi	0,018	0,031	0,59	0,558	-0,042	0,078
Konstanta	-0,008	0,017	-0,48	0,629	-0,043	0,026
Wald χ^2 (2)	6,20					
Prob > χ^2	0,045					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,103	0,049	2,11	0,035	0,007	0,199
Delež žensk v upravi	0,016	0,031	0,51	0,610	-0,045	0,077
Prihodki (logaritmirano)	0,010	0,006	1,64	0,102	-0,002	0,021
Konstanta	-0,176	0,104	-1,69	0,091	-0,380	0,028
Wald χ^2 (3)	8,76					
Prob > χ^2	0,033					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,113	0,049	2,31	0,021	0,017	0,209
Delež žensk v upravi	0,018	0,031	0,59	0,557	-0,043	0,079
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,001	0,008	0,17	0,864	-0,014	0,017
Konstanta	-0,033	0,144	-0,23	0,820	-0,315	0,249
Wald χ^2 (3)	6,08					
Prob > χ^2	0,108					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,111	0,049	2,24	0,025	0,014	0,207
Delež žensk v upravi	0,017	0,031	0,56	0,577	-0,044	0,078
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,004	0,007	0,56	0,577	-0,010	0,019
Konstanta	-0,032	0,046	-0,70	0,486	-0,121	0,058
Wald χ^2 (3)	6,37					
Prob > χ^2	0,095					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,104	0,049	2,11	0,035	0,007	0,200
Delež žensk v upravi	0,016	0,031	0,52	0,601	-0,045	0,078
Prihodki (logaritmirano)	0,018	0,009	1,92	0,055	0,000	0,037
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,014	0,012	-1,14	0,253	-0,037	0,010
Konstanta	-0,247	0,121	-2,04	0,042	-0,485	-0,009
Wald χ^2 (4)	9,97					
Prob > χ^2	0,041					

Vir: Priloga 5.

Tabela 18: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast dodane vrednosti

Rast dodane vrednosti	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	0,225	0,234	0,96	0,336	-0,233	0,682
Konstanta	-0,067	0,072	-0,94	0,349	-0,208	0,074
Wald χ^2 (1)	0,93					
Prob > χ^2	0,336					
Delež žensk v upravi	0,054	0,126	0,43	0,667	-0,193	0,301
Konstanta	-0,029	0,050	-0,57	0,567	-0,128	0,070
Wald χ^2 (1)	0,19					
Prob > χ^2	0,667					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,224	0,233	0,96	0,336	-0,233	0,682
Delež žensk v upravi	0,035	0,125	0,28	0,783	-0,211	0,280
Konstanta	-0,077	0,070	-1,10	0,271	-0,214	0,060
Wald χ^2 (2)	1,12					
Prob > χ^2	0,570					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,141	0,231	0,61	0,542	-0,312	0,593
Delež žensk v upravi	0,020	0,122	0,16	0,870	-0,219	0,259
Prihodki (logaritmirano)	0,053	0,021	2,60	0,009	0,013	0,094
Konstanta	-1,004	0,362	-2,77	0,006	-1,714	-0,294
Wald χ^2 (3)	8,02					
Prob > χ^2	0,046					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,212	0,236	0,90	0,369	-0,250	0,674
Delež žensk v upravi	0,036	0,127	0,29	0,776	-0,213	0,285
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,018	0,027	0,65	0,514	-0,036	0,071
Konstanta	-0,401	0,503	-0,80	0,426	-1,387	0,585
Wald χ^2 (3)	1,48					
Prob > χ^2	0,686					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,114	0,231	0,49	0,622	-0,340	0,567
Delež žensk v upravi	0,021	0,122	0,18	0,861	-0,217	0,260
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,074	0,025	2,98	0,003	0,025	0,123
Konstanta	-0,480	0,151	-3,19	0,001	-0,775	-0,185
Wald χ^2 (3)	10,15					
Prob > χ^2	0,017					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,113	0,232	0,49	0,626	-0,341	0,568
Delež žensk v upravi	0,021	0,122	0,17	0,866	-0,218	0,259
Prihodki (logaritmirano)	0,008	0,037	0,21	0,832	-0,065	0,081
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,066	0,045	1,46	0,144	-0,023	0,155
Konstanta	-0,574	0,467	-1,23	0,219	-1,488	0,341
Wald χ^2 (4)	10,15					
Prob > χ^2	0,038					

Vir: Priloga 5.

Rezultati kažejo, da na rast dodane vrednosti delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ni imel pomembnega vpliva. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na rast dodane vrednosti so značilno vplivali prihodki ($p = 0,009$) in število zaposlenih ($p = 0,003$). Zaradi ustrezne vrednosti χ^2 oziroma verjetnosti modela lahko potrdim model s statistično značilno spremenljivko prihodki ($\chi^2 = 0,046$) in statistično značilno spremenljivko število

zaposlenih ($\chi^2 = 0,017$). Spremenljivki prihodki in število zaposlenih sta na rast dodane vrednosti imeli pomemben pozitiven vpliv.

Tabela 19: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast dodane vrednosti na zaposlenega

Rast dodane vrednosti na zaposlenega	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	0,239	0,286	0,84	0,403	-0,321	0,799
Konstanta	-0,058	0,088	-0,66	0,508	-0,231	0,115
Wald χ^2 (1)	0,70					
Prob > χ^2	0,403					
Delež žensk v upravi	0,090	0,155	0,58	0,561	-0,213	0,393
Konstanta	-0,025	0,062	-0,41	0,684	-0,147	0,096
Wald χ^2 (1)	0,34					
Prob > χ^2	0,562					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,234	0,287	0,82	0,414	-0,328	0,796
Delež žensk v upravi	0,069	0,155	0,45	0,654	-0,234	0,372
Konstanta	-0,075	0,086	-0,88	0,381	-0,244	0,093
Wald χ^2 (2)	1,03					
Prob > χ^2	0,598					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,141	0,281	0,50	0,616	-0,410	0,692
Delež žensk v upravi	0,052	0,148	0,35	0,724	-0,238	0,343
Prihodki (logaritmirano)	0,064	0,025	2,58	0,010	0,015	0,113
Konstanta	-1,194	0,440	-2,71	0,007	-2,057	-0,330
Wald χ^2 (3)	7,86					
Prob > χ^2	0,049					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,219	0,290	0,76	0,449	-0,348	0,787
Delež žensk v upravi	0,071	0,157	0,45	0,652	-0,236	0,378
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,020	0,034	0,59	0,555	-0,046	0,086
Konstanta	-0,438	0,623	-0,70	0,482	-1,658	0,783
Wald χ^2 (3)	1,31					
Prob > χ^2	0,728					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,115	0,281	0,41	0,682	-0,436	0,666
Delež žensk v upravi	0,055	0,148	0,37	0,711	-0,235	0,344
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,085	0,030	2,82	0,005	0,026	0,144
Konstanta	-0,541	0,183	-2,95	0,003	-0,899	-0,182
Wald χ^2 (3)	9,19					
Prob > χ^2	0,027					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,114	0,282	0,40	0,687	-0,439	0,666
Delež žensk v upravi	0,053	0,148	0,36	0,721	-0,237	0,343
Prihodki (logaritmirano)	0,019	0,045	0,42	0,678	-0,070	0,107
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,066	0,055	1,20	0,229	-0,042	0,174
Konstanta	-0,763	0,567	-1,35	0,178	-1,875	0,348
Wald χ^2 (4)	9,32					
Prob > χ^2	0,054					

Vir: Priloga 5.

Skladno z rezultati v Tabeli 18 dobimo podobne rezultate tudi za primer spremenljivke rast dodane vrednosti na zaposlenega. Delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah na to spremenljivko ni imel pomembnega vpliva. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na

rast dodane vrednosti na zaposlenega so značilno vplivali prihodki ($p = 0,010$) in število zaposlenih ($p = 0,005$). Zaradi ustrezne vrednosti χ^2 oziroma verjetnosti modela lahko potrdim model s statistično značilno spremenljivko prihodki ($\chi^2 = 0,049$) in statistično značilno spremenljivko število zaposlenih ($\chi^2 = 0,027$). Spremenljivki prihodki in število zaposlenih sta na rast dodane vrednosti na zaposlenega imeli pomemben pozitiven vpliv.

Tabela 20: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na rast vrednosti delnice

Rast vrednosti delnice	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	-3,210	2,503	-1,28	0,200	-8,116	1,696
Konstanta	1,319	0,759	1,74	0,082	-0,168	2,806
Wald χ^2 (1)	1,64					
Prob > χ^2	0,200					
Delež žensk v upravi	-0,805	1,363	-0,59	0,555	-3,476	1,866
Konstanta	0,734	0,539	1,36	0,173	-0,322	1,790
Wald χ^2 (1)	0,35					
Prob > χ^2	0,555					
Delež žensk v nadzornem svetu	-3,312	2,589	-1,28	0,201	-8,386	1,762
Delež žensk v upravi	-0,503	1,381	-0,36	0,716	-3,210	2,204
Konstanta	1,444	0,773	1,87	0,062	-0,071	2,958
Wald χ^2 (2)	1,99					
Prob > χ^2	0,370					
Delež žensk v nadzornem svetu	-2,926	2,620	-1,12	0,264	-8,061	2,209
Delež žensk v upravi	-0,440	1,383	-0,32	0,750	-3,151	2,270
Prihodki (logaritmirano)	-0,225	0,233	-0,97	0,334	-0,682	0,232
Konstanta	5,351	4,117	1,30	0,194	-2,719	13,420
Wald χ^2 (3)	2,92					
Prob > χ^2	0,404					
Delež žensk v nadzornem svetu	-3,067	2,573	-1,19	0,233	-8,111	1,976
Delež žensk v upravi	-0,557	1,372	-0,41	0,685	-3,245	2,131
Bilančna vsota (logaritmirano)	-0,589	0,292	-2,02	0,043	-1,161	-0,018
Konstanta	12,203	5,381	2,27	0,023	1,656	22,749
Wald χ^2 (3)	6,10					
Prob > χ^2	0,107					
Delež žensk v nadzornem svetu	-2,863	2,640	-1,08	0,278	-8,037	2,311
Delež žensk v upravi	-0,446	1,387	-0,32	0,748	-3,165	2,273
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,288	0,284	-1,01	0,310	-0,844	0,268
Konstanta	3,001	1,720	1,75	0,081	-0,369	6,372
Wald χ^2 (3)	3,01					
Prob > χ^2	0,391					
Delež žensk v nadzornem svetu	-2,854	2,646	-1,08	0,281	-8,040	2,332
Delež žensk v upravi	-0,438	1,391	-0,31	0,753	-3,164	2,288
Prihodki (logaritmirano)	-0,091	0,425	-0,21	0,831	-0,925	0,743
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,196	0,516	-0,38	0,705	-1,208	0,817
Konstanta	4,080	5,331	0,77	0,444	-6,368	14,528
Wald χ^2 (4)	3,04					
Prob > χ^2	0,551					

Vir: Priloga 6.

Rezultati v Tabeli 20 kažejo, da na rast vrednosti delnice delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ni imel pomembnega vpliva. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na rast vrednosti delnice je značilno vplivala bilančna vsota ($p = 0,043$), ki je imela pomemben negativen vpliv. Zaradi neustrezne vrednosti χ^2 oziroma verjetnosti modela ($\chi^2 = 0,107$) pa modela ne morem potrditi.

Tabela 21: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na dobičkonosnost delnice

Dobičkonosnost delnice	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	4,085	3,853	1,06	0,289	-3,466	11,636
Konstanta	2,852	1,997	1,43	0,153	-1,061	6,766
Wald χ^2 (1)	1,12					
Prob > χ^2	0,289					
Delež žensk v upravi	1,279	2,984	0,43	0,668	-4,570	7,128
Konstanta	3,641	1,849	1,97	0,049	0,017	7,264
Wald χ^2 (1)	0,18					
Prob > χ^2	0,668					
Delež žensk v nadzornem svetu	4,128	4,019	1,03	0,304	-3,749	12,004
Delež žensk v upravi	1,052	3,006	0,35	0,726	-4,840	6,943
Konstanta	2,682	2,096	1,28	0,201	-1,425	6,789
Wald χ^2 (2)	1,25					
Prob > χ^2	0,535					
Delež žensk v nadzornem svetu	1,439	3,922	0,37	0,714	-6,293	9,170
Delež žensk v upravi	2,754	3,203	0,86	0,391	-3,561	9,068
Prihodki (logaritmirano)	5,691	0,921	6,18	0,000	3,875	7,507
Konstanta	-98,221	16,317	-6,02	0,000	-130,384	-66,058
F test (3)	13,50					
Prob > F	0,000					
Delež žensk v nadzornem svetu	4,132	4,023	1,03	0,304	-3,753	12,016
Delež žensk v upravi	1,084	3,018	0,36	0,719	-4,831	6,999
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,724	1,104	0,66	0,512	-1,439	2,887
Konstanta	-10,565	20,278	-0,52	0,602	-50,308	29,178
Wald χ^2 (3)	1,70					
Prob > χ^2	0,636					
Delež žensk v nadzornem svetu	4,087	4,047	1,01	0,313	-3,844	12,018
Delež žensk v upravi	1,104	3,027	0,36	0,715	-4,830	7,037
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,079	1,076	0,07	0,942	-2,030	2,188
Konstanta	2,214	6,583	0,34	0,737	-10,688	15,116
Wald χ^2 (3)	1,25					
Prob > χ^2	0,742					
Delež žensk v nadzornem svetu	1,768	3,817	0,46	0,643	-5,713	9,249
Delež žensk v upravi	0,636	2,877	0,22	0,825	-5,003	6,274
Prihodki (logaritmirano)	4,738	0,827	5,73	0,000	3,118	6,358
Število zaposlenih (logaritmirano)	-4,266	1,322	-3,23	0,001	-6,858	-1,674
Konstanta	-56,027	12,095	-4,63	0,000	-79,733	-32,321
Wald χ^2 (4)	34,38					
Prob > χ^2	0,000					

Vir: Priloga 6.

Rezultati v Tabeli 21 kažejo, da na dobičkonosnost delnice delež žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ni imel pomembnega vpliva. Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na dobičkonosnost delnice so značilno vplivali prihodki ($p = 0,000$) in število zaposlenih ($p = 0,001$). Zaradi ustrezne vrednosti F in χ^2 oziroma verjetnosti modela lahko potrdim oba modela: model s statistično značilno spremenljivko prihodki ($F = 0,000$) in model s statistično značilnima spremenljivkama prihodki in število zaposlenih ($\chi^2 = 0,000$). Spremenljivka prihodki je imela na dobičkonosnost delnice pomemben pozitiven vpliv, medtem ko je imela spremenljivka število zaposlenih pomemben negativen vpliv.

Rezultati v Tabeli 22 kažejo, da je imel delež žensk v nadzornih svetih na dobičkonosnost sredstev v večini modelov pomemben pozitiven vpliv, medtem ko delež žensk v upravah ni imel pomembnega vpliva. Zaradi ustrezne vrednosti χ^2 oziroma verjetnosti modela lahko potrdim dva modela, kjer je bila spremenljivka delež žensk v nadzornem svetu značilna ($\chi^2 = 0,025$ oziroma $\chi^2 = 0,047$). Dveh modelov pa zaradi neustrezne vrednosti χ^2 oziroma verjetnosti modela ne morem potrditi ($\chi^2 = 0,115$ oziroma $\chi^2 = 0,106$). Kontrolirala sem tudi za velikost podjetja. Na dobičkonosnost sredstev so značilno vplivali prihodki ($p = 0,023$), in sicer je bil njihov vpliv pozitiven. Zaradi ustrezne vrednosti χ^2 oziroma verjetnosti modela ($\chi^2 = 0,025$) lahko model potrdim.

Tabela 22: Vpliv zastopanosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah in vpliv velikosti podjetja na dobičkonosnost sredstev

Dobičkonosnost sredstev	Koeficient	Std. napaka	z	P> z	[95% Interval zaupanja]	
Delež žensk v nadzornem svetu	0,052	0,023	2,24	0,025	0,007	0,097
Konstanta	0,008	0,009	0,97	0,332	-0,008	0,025
Wald χ^2 (1)	5,03					
Prob > χ^2	0,025					
Delež žensk v upravi	0,019	0,016	1,17	0,242	-0,013	0,050
Konstanta	0,017	0,007	2,33	0,020	0,003	0,032
Wald χ^2 (1)	1,37					
Prob > χ^2	0,242					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,052	0,024	2,16	0,031	0,005	0,099
Delež žensk v upravi	0,015	0,016	0,97	0,331	-0,015	0,046
Konstanta	0,006	0,009	0,63	0,526	-0,012	0,023
Wald χ^2 (2)	6,11					
Prob > χ^2	0,047					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,046	0,024	1,90	0,057	-0,001	0,093
Delež žensk v upravi	0,014	0,016	0,89	0,375	-0,017	0,045
Prihodki (logaritmirano)	0,005	0,003	1,79	0,074	-0,001	0,011
Konstanta	-0,089	0,054	-1,65	0,098	-0,195	0,017
F test (3)	9,14					
Prob > F	0,028					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,051	0,024	2,12	0,034	0,004	0,098
Delež žensk v upravi	0,015	0,016	0,97	0,334	-0,016	0,046
Bilančna vsota (logaritmirano)	0,000	0,004	0,07	0,942	-0,008	0,008
Konstanta	0,000	0,076	0,00	0,997	-0,148	0,149
Wald χ^2 (3)	5,93					
Prob > χ^2	0,115					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,050	0,024	2,07	0,038	0,003	0,098
Delež žensk v upravi	0,015	0,016	0,95	0,344	-0,016	0,046
Število zaposlenih (logaritmirano)	0,002	0,004	0,43	0,665	-0,006	0,009
Konstanta	-0,004	0,024	-0,16	0,872	-0,051	0,043
Wald χ^2 (3)	6,13					
Prob > χ^2	0,106					
Delež žensk v nadzornem svetu	0,046	0,024	1,89	0,058	-0,002	0,093
Delež žensk v upravi	0,014	0,016	0,89	0,372	-0,017	0,045
Prihodki (logaritmirano)	0,011	0,005	2,27	0,023	0,001	0,020
Število zaposlenih (logaritmirano)	-0,009	0,006	-1,44	0,148	-0,021	0,003
Konstanta	-0,131	0,061	-2,14	0,032	-0,252	-0,011
Wald χ^2 (4)	11,16					
Prob > χ^2	0,025					

Vir: Priloga 5.

Z rezultati panelne regresijske analize lahko sklenem, da s preverjanji različnih modelov vpliva deleža žensk v nadzornih svetih oziroma upravah ne morem enoznačno dokazati in tako zavračam drugo hipotezo, ki se glasi: Večja zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah pozitivno vpliva na poslovne rezultate podjetij. Razlogov za dobljene rezultate je lahko več, o njih razpravljam v sklepu.

SKLEP

Upravljanje gospodarskih družb je pomembno področje, ki se mu daje vedno več pozornosti. Prisotno je zavedanje, da organi vodenja in upravljanja posredno in neposredno vplivajo na uspešnost podjetja, ter zavedanje o pomembnosti heterogenosti članov organov. S tem se namreč odpira več različnih pogledov, prepričanij, vprašanj, pa tudi trenj in nestrinjanj, s katerimi se lahko ob pravilnih pristopih zagotovi izboljšave in nove, revolucionarne rešitve. Med drugim se izpostavlja tudi spolna heterogenost organov nadzora in vodenja, tako na ravni posameznih držav, kot tudi na ravni EU in nenazadnje tudi na globalni ravni.

Na ravni EU so in še vedno potekajo različne aktivnosti v smeri zagotavljanja večje spolne heterogenosti v upravljanju podjetij. Izmed najvidnejših aktivnosti, ki zajemajo več evropskih držav, izpostavljam dva programa v okviru angleške Mentorske organizacije, in sicer program mentorstva za ženske na vodilnih položajih in program mentorstva za naslednjo generacijo žensk na vodilnih položajih. Aktivnosti za večje zastopanje žensk v najvišjih organih podjetij potekajo tudi v okviru Evropske komisije, kjer se vrstijo pobude za uzakonitev priporočene oziroma obvezne stopnje zastopanosti žensk. Trenutno je v veljavi predlog o najmanj 40-odstotni zastopanosti obeh spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzah.

V praksi se je pokazalo, da zgolj dogovori o večji zastopanosti žensk na vodilnih mestih v podjetjih niso dovolj za zagotovitev enakopravnosti med spoloma. Zakonodajna ureditev področja se je izkazala za bolj učinkovito. Nekatere izmed držav, ki so uzakonile obveznost doseganja večje zastopanosti žensk, so Danska, Norveška, Španija, Belgija in Nizozemska.

Tudi v Sloveniji potekajo aktivnosti v smeri večje vključenosti žensk na vodilna mesta v gospodarstvu. Težnje po zagotavljanju enakovredne zastopanosti obeh spolov je zaslediti s strani več organizacij, med drugim Združenja Manager in ZNS. Vredno je omeniti tudi projekt Vključi.vse/Include.All, v okviru katerega se sistematično upravlja s talentiranimi posamezniki in se zagotavlja uravnoteženo zastopnost obeh spolov. ZNS sicer meni, da v Sloveniji ni potrebe po zakonski ureditvi doseganja obveznega deleža žensk na vodilnih mestih v podjetjih. Razlog je v tem, da je Slovenija primerljiva z ostalimi evropskimi državami, ki dosegajo najvišje deleže žensk na menedžerskih položajih. Leta 2015 je Mednarodna organizacija dela objavila pregled stanja zaposlenih žensk na menedžerskih položajih v 108 državah, pri čemer je Slovenija z 39-odstotno zastopanostjo žensk v menedžmentu v letu 2012 zasedla tretje mesto med članicami EU, takoj za Latvijo in Francijo.

Kolikšna bo zastopnost žensk na vodilnih mestih v podjetjih, je odvisno od več dejavnikov, med drugim od vrste dejavnosti, v kateri podjetje deluje, vrste lastništva in spolne strukture zaposlenih v podjetju. Pomemben dejavnik so tudi sprejete družbene norme v določeni kulturi oziroma državi, ki vsesplošno vplivajo na zastopnost žensk na odgovornejših

položajih in njihovo enakopravnost v družbi. Tako lahko zasledimo različne raziskave in publikacije, ki kažejo različno naklonjenost do večje vključenosti žensk v nadzornih svetih oziroma upravah, večinoma pa večjo zastopanost žensk podpirajo.

Pozitiven vpliv na vodenje naj bi ženske med drugim imele tudi zaradi tega, ker s svojo prisotnostjo v pretežno moškem okolju prinašajo nove ideje in poglede, raznolikost mnenj, izboljšajo ugled podjetja v očeh javnosti, spodbujajo večjo vključenost žensk na vseh nivojih v podjetju, zmanjšajo tekmovalnost in dominanco ter povečajo sodelovanje. V podjetjih, kjer je več žensk na vodilnih položajih, naj bi bila večina zaposlenih bolj motiviranih, sposobnih, z večjim občutkom odgovornosti, celotno podjetje pa naj bi bilo bolj inovativno, odzivno, imelo naj bi boljši nadzor in bolj učinkovito režijo ter spodbudno delovno okolje. Ženske naj bi pripomogle tudi k doslednemu in odgovornemu ravnanju članov nadzornih in vodstvenih organov ter k rednemu obiskovanju sej. Večja zastopanost žensk naj bi pripomogla tudi k večji transparentnosti informacij o podjetju na trgu, s čimer naj bi cena delnice podjetja bolje odražala dejansko vrednost, posledično pa bi podjetje bilo deležno večjega zaupanja in naklonjenosti s strani vseh deležnikov, tudi delničarjev.

Pri proučevanju literature sem zasledila različne predloge za zagotovitev večje zastopanosti žensk na vodilnih položajih v podjetjih. V grobem lahko strnem in izpostavim naslednje: določitev ključnih kazalnikov uspešnosti in učinkovitosti, ki merijo stopnjo spolne raznolikosti; vzpostavitev ukrepov za izboljšanje ravnovesja med službenim in zasebnim življenjem; prilagoditev politike upravljanja s kadri; podpora in mentorstvo ženskam v okolju s pretežno moškim vodstvenim kadrom in negovanje njihovih ambicij; ter določitev višjega deleža žensk kot enega izmed pomembnejših korporativnih ciljev.

V vzorec za raziskavo o stanju in gibanju žensk v nadzornih svetih in upravah ter o vplivu na poslovno uspešnost družb sem vključila 25 družb, ki so v obdobju 2006–2015 kotirale na Ljubljanski borzi. Vzorec je dokaj majhen in omejen na slovenski prostor, kar je potrebno vzeti v obzir pri interpretaciji rezultatov.

Po pričakovanjih je raziskava pokazala, da je delež moških v nadzornih svetih in upravah presegal delež žensk. Ženske so bile bolje zastopane v nadzornih svetih. V celotnem opazovanem obdobju je bil delež žensk v nadzornih svetih 25 %, v upravah pa 20 %. Največja zastopanost žensk v nadzornih svetih je znašala 67 %, medtem ko so bile v nekaterih primerih uprave tudi v popolnoma ženski zasedbi, tudi zaradi tega ker je bilo veliko enočlanskih uprav. Število žensk v posameznem nadzornem svetu oziroma upravi ni preseglo štiri. Ženske so bile v nadzornih svetih najmanj zastopane v letu 2009 in najbolj v letu 2006, v upravah pa najmanj v letih 2009 in 2014 in najbolj v letu 2010.

Z rezultati analize sem ovrgla drugo raziskovalno vprašanje, ki predpostavlja, da je največ žensk v nadzornih svetih predstavnic zaposlenih. Raziskava je namreč pokazala, da je bilo v celotnem opazovanem obdobju največ žensk predstavnic delničarjev, in sicer je ta delež

znašal 58 %. V povprečju je delež žensk, ki so bile v funkciji predsednic nadzornih svetov, znašal 10 %, delež žensk predsednic uprave pa je znašal 12 %. V opazovanem obdobju je imela največji povprečni delež žensk v nadzornem svetu družba Melamin d.d., največji delež žensk v upravi, in sicer 100 %, pa sta imeli družbi Alpetour, Potovalna agencija d.d. in Nama d.d., ki sta v vseh letih opazovanja imeli enočlansko upravo pod vodstvom ženske.

Glede na glavno registrirano dejavnost so bile ženske v nadzornih svetih v povprečju najbolj zastopane v družbah z glavno dejavnostjo I – Gostinstvo, v upravah pa so bile v povprečju najbolj zastopane v družbah z glavno dejavnostjo H – Promet in skladiščenje. Z vidika velikosti družb so bile ženske v nadzornih svetih v povprečju najbolj zastopane v srednjih družbah, in sicer 27-odstotno, v upravah pa so bile najbolj zastopane v velikih družbah, kjer je bila njihova zastopanost 25-odstotna. S podanimi rezultati sem potrdila prvo hipotezo, ki pravi da je večji delež žensk članic v nadzornih svetih oziroma upravah v večjih podjetjih.

Rezultati panelne regresijske analize kažejo, da delež žensk v nadzornem svetu oziroma upravi in velikost podjetja na uspešnost poslovanja družbe v večini primerov nimata pomembnega vpliva. Razlogov za to je lahko več in menim, da so najverjetnejši naslednji: delež žensk oziroma moških res ni pomemben dejavnik; vzorec je premajhen; 25-odstotna povprečna zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma 20-odstotna povprečna zastopanost žensk v upravah v opazovanem obdobju 2006–2015 sta prenizki, da bi ženske imele odločilno vlogo in s tem pomemben vpliv na uspešnost poslovanja podjetja; obdobje krize je pomembno vplivalo na uspešnost poslovanja podjetij, prav tako je vplivalo tudi na spremembe v sestavi nadzornih svetov in uprav. Z rezultati panelne regresijske analize lahko sklenem, da ne morem enoznačno dokazati vpliva deleža žensk v nadzornih svetih oziroma upravah na uspešnost poslovanja, in tako zavračam drugo hipotezo, ki predpostavlja, da večja zastopanost žensk v nadzornih svetih oziroma upravah pozitivno vpliva na poslovne rezultate podjetij.

Menim, da bo položaj žensk na vodilnih mestih v slovenskih družbah v prihodnosti boljši. Pri tem imam v mislih predvsem enakovredno obravnavo žensk pri kadrovanju in v povezavi s plačili za opravljeno delo. Glede deleža žensk na vodilnih položajih mislim, da je realno pričakovati, da le-ta ne bo večji kot delež moških. Zaradi aktivnosti na področju povečevanja zastopanosti žensk na vodilnih položajih predvidevam, da se bo delež žensk z leti povečeval, a rast bo umirjena. Sicer pa je realno pričakovati, da imajo ženske v družbah, kjer so moški in ženske enakopravni, enakopravno vlogo tudi v najvišjih organih odločanja in nadzora.

LITERATURA IN VIRI

1. Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the board room and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
2. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2006*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
3. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2007*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
4. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2008*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
5. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2009*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
6. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2010*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
7. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2011*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
8. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2012*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
9. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2013*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
10. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2014*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
11. Alpetour, Potovalna agencija d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2015*. Kranj: Alpetour, Potovalna agencija d.d.
12. Bettio, F., & Sansonetti, S. (2015). Visions for Gender Equality. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/vision_report_en.pdf
13. Bianco, M., Ciavarella, A., & Signoretti, R. (2011, oktober). Women on boards in Italy. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1945855
14. Blatnik, T., Brečko, D., Hartman, P., Lončar, M., Salecl, T., Šmuc, S., & Tavčar, D. (2012, marec). Vključi.Vse – smernice za spodbujanje enakosti. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu <https://www.zdruzenje-manager.si/assets/Baza-znanja/Prirocniki/Vkljuci.Vse-Smernice-za-spodbujanje-enakosti.pdf>
15. Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women Board Directors: Characteristics of the Few. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 39–49.
16. Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, J., & Simpson, W. G. (2010). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414.
17. Cetis d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2006*. Celje: Cetis d.d.
18. Cetis d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2008*. Celje: Cetis d.d.
19. Cetis d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2009*. Celje: Cetis d.d.

20. Cetis d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2010*. Celje: Cetis d.d.
21. Cetis d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2011*. Celje: Cetis d.d.
22. Cetis d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2012*. Celje: Cetis d.d.
23. Cetis d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2013*. Celje: Cetis d.d.
24. Cetis d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2014*. Celje: Cetis d.d.
25. Cetis d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2015*. Celje: Cetis d.d.
26. Cinkarna Celje d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2006*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
27. Cinkarna Celje d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2007*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
28. Cinkarna Celje d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2008*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
29. Cinkarna Celje d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2009*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
30. Cinkarna Celje d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2010*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
31. Cinkarna Celje d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2011*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
32. Cinkarna Celje d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2012*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
33. Cinkarna Celje d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2013*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
34. Cinkarna Celje d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2014*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
35. Cinkarna Celje d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2015*. Celje: Cinkarna Celje d.d.
36. Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and top leadership positions: towards an institutional analysis. *Gender, Work and Organization*, 21(1), 91–103.
37. Delo, d.d. (2015). *Na čelu podjetij samo štiri odstotke žensk*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/gospodarstvo/kariera/samo-stirje-odstotki-zensk-na-celu-podjetij.html>
38. Delo Prodaja d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
39. Delo Prodaja d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
40. Delo Prodaja d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
41. Delo Prodaja d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
42. Delo Prodaja d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.

43. Delo Prodaja d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
44. Delo Prodaja d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
45. Delo Prodaja d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
46. Delo Prodaja d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
47. Delo Prodaja d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Delo Prodaja d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Delo Prodaja d.d.
48. Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P. (2007). Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver. *McKinsey&Company*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://www.mckinsey.com/features/women_matter
49. Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Meaney, M. C. (2008, september). A business case for women. *The McKinsey Quarterly*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu <https://www.dca.org.au/app/webroot/files/file/gender%20documents/Business%20Case%20for%20Women%20Mckinsey%20sept08.pdf>
50. Djokić, D. (2011). *Korporacijsko upravljanje in nadzor delniških družb*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
51. EIGE – European Institute for Gender Equality. (2015). *Gender Equality in Power and Decision-Making*. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Litva: European Institute for Gender Equality.
52. Elsaid, A. M., & Elsaid, E. (2012). Sex stereotyping managerial positions. *Gender in Management: An International Journal*, 27(2), 81–99.
53. Evropska komisija. (2012, 14. november). *Ženske v upravnih odborih: Komisija predlaga 40-odstotni cilj*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_sl.htm
54. Farrell, K. A., & Hersch, P. L. (2005). Additions to corporate boards: the effect of gender. *Journal of Corporate Finance*, 11(1/2), 85–106.
55. Frink, D.D., Robinson, R. K., Reithel, B., Arthur, M. M., Ammeter, A. P., Ferris, G. R., Kaplan, D. M., & Morrisette, H. S. (2003, marec). Gender Demography and Organization Performance: A two-study investigation with convergence. *Group & Organization Management*, 28(1), 127–147.
56. Genorio, M., Madon, M., & Slapničar, S. (2015). Analiza managerskih zaslužkov v nejavnih družbah v Sloveniji. *Economic and business review*, 17(posebna številka), 71–88.
57. Gospodarska zbornica Slovenije, Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, & ZNS. (2016). *Kodeks upravljanja za nejavne družbe. Osnutek za javno razpravo*. Najdeno 17. julija 2017 na spletnem naslovu http://www.zdruzenje-ni.si/newsletter/uploadfiles/Kodeks%20upravljanja%20za%20nejavne%20dru%C5%BEbe_za%20javno%20razpravo.pdf

58. Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje Manager, ZNS, & Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. (2014, januar). *Slovenske smernice korporativne integritete*. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje Manager, ZNS, & Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu <http://www.korporativna-integriteta.si/Portals/0/Datoteke/Viri/SLOVENSKE%20SMERNICE%20KORPORATIVNE%20INTEGRITETE.pdf>
59. Gorenje d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2006*. Velenje: Gorenje d.d.
60. Gorenje d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2007*. Velenje: Gorenje d.d.
61. Gorenje d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2008*. Velenje: Gorenje d.d.
62. Gorenje d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2009*. Velenje: Gorenje d.d.
63. Gorenje d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2010*. Velenje: Gorenje d.d.
64. Gorenje d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2011*. Velenje: Gorenje d.d.
65. Gorenje d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2012*. Velenje: Gorenje d.d.
66. Gorenje d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2013*. Velenje: Gorenje d.d.
67. Gorenje d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2014*. Velenje: Gorenje d.d.
68. Gorenje d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2015*. Velenje: Gorenje d.d.
69. Grand hotel Union d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
70. Grand hotel Union d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
71. Grand hotel Union d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
72. Grand hotel Union d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
73. Grand hotel Union d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
74. Grand hotel Union d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
75. Grand hotel Union d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.

76. Grand hotel Union d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Grand hotel Union d.d.
77. Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stockprices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314–338.
78. Hillman, A. J., Shropshire, C., & Cannella Jr., A. A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Academy of Management Journal*, 50(4), 941–952.
79. Holst, E. (2005, 14. februar). Women Managers: Enormous Deficit in Large Companies and Employers' Associations. *DIW Berlin Weekly Report*, 1(4), 57–67.
80. Holst, E., & Schimeta, J. (2012). Top level management in large companies: Persistent male-dominated structures leave little room for women. *DIW Economic Bulletin*, 2(4), 3–13.
81. Holst, E., & Wiemer, A. (2010, 26. februar). Women still greatly under-represented on the top boards of large companies. *DIW Berlin Weekly Report*, 6(7), 45–54.
82. Inles d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2006*. Ribnica: Inles d.d.
83. Inles d.d. (2008). *Povzetek letnega poročila podjetja Inles d.d. za leto 2007*. Ribnica: Inles d.d.
84. Inles d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2008*. Ribnica: Inles d.d.
85. Inles d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2009*. Ribnica: Inles d.d.
86. Inles d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2010*. Ribnica: Inles d.d.
87. Inles d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2011*. Ribnica: Inles d.d.
88. Inles d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2012*. Ribnica: Inles d.d.
89. Inles d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2013*. Ribnica: Inles d.d.
90. Inles d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2014*. Ribnica: Inles d.d.
91. Inles d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2015*. Ribnica: Inles d.d.
92. Intereuropa d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2006*. Koper: Intereuropa d.d.
93. Intereuropa d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2007*. Koper: Intereuropa d.d.
94. Intereuropa d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2008*. Koper: Intereuropa d.d.
95. Intereuropa d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2009*. Koper: Intereuropa d.d.
96. Intereuropa d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2010*. Koper: Intereuropa d.d.
97. Intereuropa d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2011*. Koper: Intereuropa d.d.
98. Intereuropa d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2012*. Koper: Intereuropa d.d.
99. Intereuropa d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2013*. Koper: Intereuropa d.d.

100. Intereuropa d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2014*. Koper: Intereuropa d.d.
101. Intereuropa d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2015*. Koper: Intereuropa d.d.
102. Intertrade ITA d.d. (2008). *Povzetek letnega poročila podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
103. Intertrade ITA d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
104. Intertrade ITA d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
105. Intertrade ITA d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
106. Intertrade ITA d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
107. Intertrade ITA d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
108. Intertrade ITA d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
109. Intertrade ITA d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
110. Intertrade ITA d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Intertrade ITA d.d.
111. Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: what exactly constitutes a “critical mass?”. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72.
112. Joy, L., Carter, N. M., Wagner, H. M., & Narayanan, S. (2007). The bottom line: corporate performance and women's representation on boards. *Catalyst*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf
113. Jyrkinen, M. (2014). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175–185.
114. Kompas MTS d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
115. Kompas MTS d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
116. Kompas MTS d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
117. Kompas MTS d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
118. Kompas MTS d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.

119. Kompas MTS d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
120. Kompas MTS d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
121. Kompas MTS d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
122. Kompas MTS d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
123. Kompas MTS d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Kompas MTS d.d.
124. Krka d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2006*. Novo mesto: Krka d.d.
125. Krka d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2007*. Novo mesto: Krka d.d.
126. Krka d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2008*. Novo mesto: Krka d.d.
127. Krka d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2009*. Novo mesto: Krka d.d.
128. Krka d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2010*. Novo mesto: Krka d.d.
129. Krka d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2011*. Novo mesto: Krka d.d.
130. Krka d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2012*. Novo mesto: Krka d.d.
131. Krka d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2013*. Novo mesto: Krka d.d.
132. Krka d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2014*. Novo mesto: Krka d.d.
133. Krka d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Krka d.d. za leto 2015*. Novo mesto: Krka d.d.
134. Krkoč, M. (2012, marec). Položaj žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu. *Zbornik 9. festivala raziskovanja ekonomije in managementa* (str. 125–133). Koper: Fakulteta za management Koper.
135. Kulich, C., Trojanowski, G., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Renneboog, L. D. R. (2011, marec). Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration. *Strategic Management Journal*, 32(3), 301–321.
136. Lazzaretti, K., Godoi, C. K., Camilo, S. P. O., & Marcon, R. (2013). Gender diversity in the boards of directors of Brazilian businesses. *Gender in Management: An International Journal*, 28(2), 94–110.
137. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.a). *Pregled arhiva tečajnic za 27.12.2006*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=27.12.2006

138. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.b). *Pregled arhiva tečajnic za 28.12.2007*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=28.12.2007
139. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.c). *Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2008*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=30.12.2008
140. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.d). *Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2009*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=30.12.2009
141. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.e). *Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2010*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=30.12.2010
142. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.f). *Pregled arhiva tečajnic za 29.12.2011*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=29.12.2011
143. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.g). *Pregled arhiva tečajnic za 28.12.2012*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=28.12.2012
144. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.h). *Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2013*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=30.12.2013
145. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.i). *Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2014*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=30.12.2014
146. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.j). *Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=2561&subtab=0_2&date1=30.12.2015
147. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana. (b.l.k). *Seznam vrednostnih papirjev*. Najdeno 11. januarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.ljse.si/cgi-bin/jve.cgi?doc=7017>
148. Ljubljanska borza, d.d., Ljubljana, & ZNS. (2016, 27. oktober). *Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb*. Najdeno 17. julija 2017 na spletnem naslovu <http://www.ljse.si/media/Attachments/Izdajatelj/2016/NovKodeksCG2016.pdf>
149. Luka Koper d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2006*. Koper: Luka Koper d.d.
150. Luka Koper d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2007*. Koper: Luka Koper d.d.
151. Luka Koper d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2008*. Koper: Luka Koper d.d.
152. Luka Koper d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2009*. Koper: Luka Koper d.d.
153. Luka Koper d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2010*. Koper: Luka Koper d.d.

154. Luka Koper d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2011*. Koper: Luka Koper d.d.
155. Luka Koper d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2012*. Koper: Luka Koper d.d.
156. Luka Koper d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2013*. Koper: Luka Koper d.d.
157. Luka Koper d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2014*. Koper: Luka Koper d.d.
158. Luka Koper d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Luka Koper d.d. za leto 2015*. Koper: Luka Koper d.d.
159. Lückerath-Rovers, M. (2009, maj). *Female Directors on Corporate Boards Provide Legitimacy to a Company: A Resource Dependency Perspective*. Tilburg: Tilburg University / TIAS.
160. Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on board and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 491–509.
161. Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2010, januar). Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardrooms. *Discussion Paper Series nr: 10-03*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/43582>
162. McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management: An International Journal*, 27(5), 346–364.
163. Melamin d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2008*. Kočevje: Melamin d.d.
164. Melamin d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2009*. Kočevje: Melamin d.d.
165. Melamin d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2010*. Kočevje: Melamin d.d.
166. Melamin d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2011*. Kočevje: Melamin d.d.
167. Melamin d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2012*. Kočevje: Melamin d.d.
168. Melamin d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2013*. Kočevje: Melamin d.d.
169. Melamin d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2014*. Kočevje: Melamin d.d.
170. Melamin d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2015*. Kočevje: Melamin d.d.
171. The Mentoring Foundation. (b.l.). *Why this matters*. Najdeno 18. maja 2017 na spletnem naslovu <http://www.mentoringfoundation.co.uk/why-this-matters/>
172. Mercator d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Mercator d.d.

173. Mercator d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Mercator d.d.
174. Mercator d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Mercator d.d.
175. Mercator d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Mercator d.d.
176. Mercator d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Mercator d.d.
177. Mercator d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Mercator d.d.
178. Mercator d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Mercator d.d.
179. Mercator d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Mercator d.d.
180. Mercator d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Mercator d.d.
181. Mercator d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Mercator d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Mercator d.d.
182. Mlinotest d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2006*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
183. Mlinotest d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2007*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
184. Mlinotest d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2008*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
185. Mlinotest d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2009*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
186. Mlinotest d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2010*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
187. Mlinotest d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2011*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
188. Mlinotest d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2012*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
189. Mlinotest d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2013*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
190. Mlinotest d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2014*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
191. Mlinotest d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2015*. Ajdovščina: Mlinotest d.d.
192. Nama d.d. (2007). *Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Nama d.d.
193. Nama d.d. (2008). *Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Nama d.d.

194. Nama d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Nama d.d.
195. Nama d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Nama d.d.
196. Nama d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Nama d.d.
197. Nama d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Nama d.d.
198. Nama d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Nama d.d.
199. Nama d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Nama d.d.
200. Nama d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Nama d.d.
201. Nama d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Nama d.d.
202. OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015, september). *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. Najdeno 18. maja 2017 na spletnem naslovu <https://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Principles-ENG.pdf>
203. Peklar, L. F., Bajuk, J., Kostrevec, D., & Podbevšek, G. (2003). *Stanje vodenja in upravljanja gospodarskih družb v Sloveniji*. Ljubljana: Socius, d.d.
204. Perčič, A. (2013, 2. december). Ustavljeno trgovanje z delnicami in podrejenimi obveznicami največjih bank. *Finance*. Najdeno 23. januarja 2017 na spletnem naslovu <https://www.finance.si/8352447/Ustavljeno-trgovanje-z-delnicami-in-podrejenimi-obveznicami-najvecjih-bank?cctest&>
205. Petrol d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Petrol d.d.
206. Petrol d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Petrol d.d.
207. Petrol d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Petrol d.d.
208. Petrol d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Petrol d.d.
209. Petrol d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Petrol d.d.
210. Petrol d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Petrol d.d.
211. Petrol d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Petrol d.d.
212. Petrol d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Petrol d.d.

213. Petrol d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Petrol d.d.
214. Petrol d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Petrol d.d.
215. Pivovarna Laško d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2006*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
216. Pivovarna Laško d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2007*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
217. Pivovarna Laško d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2008*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
218. Pivovarna Laško d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2009*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
219. Pivovarna Laško d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2010*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
220. Pivovarna Laško d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2011*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
221. Pivovarna Laško d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2012*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
222. Pivovarna Laško d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2013*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
223. Pivovarna Laško d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2014*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
224. Pivovarna Laško d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2015*. Laško: Pivovarna Laško d.d.
225. Plama-Pur d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2006*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
226. Plama-Pur d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2007*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
227. Plama-Pur d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2008*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
228. Plama-Pur d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2009*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
229. Plama-Pur d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2010*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
230. Plama-Pur d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2011*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
231. Plama-Pur d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2012*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
232. Plama-Pur d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2013*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
233. Plama-Pur d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2014*. Podgrad: Plama-Pur d.d.

234. Plama-Pur d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2015*. Podgrad: Plama-Pur d.d.
235. Repovž, E. (2015, 13. februar). Z direktivo EU do več žensk v nadzornih svetih. *Delo*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/gospodarstvo/trg-dela/z-direktivo-eu-do-vec-zensk-v-nadzornih-svetih.html>
236. Rhee, K. S., & Sigler, T. H. (2015). Untangling the relationship between gender and leadership. *Gender in Management: An International Journal*, 30(2), 109–134.
237. Robnik, S. (2015). *Enakost spolov na mestih odločanja – pomen transparentnega kadrovanja*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
238. Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90.
239. Salus d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Salus d.d.
240. Salus d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Salus d.d.
241. Salus d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Salus d.d.
242. Salus d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Salus d.d.
243. Salus d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Salus d.d.
244. Salus d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Salus d.d.
245. Salus d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Salus d.d.
246. Salus d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Salus d.d.
247. Salus d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Salus d.d.
248. Salus d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Salus d.d.
249. SDH – Slovenski državni holding, d.d. (2017, 3. april). *Seznam članov nadzornih svetov in uprav kapitalskih naložb države*. Najdeno 4. aprila 2017 na spletnem naslovu http://www.sdh.si/doc/Upravljanje/Seznam%20%C4%8Dlanov%20nadzornih%20svetov%20in%20%C4%8Dlanov%20uprav/NS%20in%20UPRAVE_3_4_2017.pdf
250. Sheridan, A. (2001). A view from the top: women on the boards of public companies. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(1), 8–15.
251. Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ? *European Management Journal*, 26(1), 48–58.
252. Smith, N., Smith, V., & Verne, M. (2011). The gender pay gap in top corporate jobs in Denmark. *International Journal of Manpower*, 32(2), 156–177.
253. SURS – Statistični urad Republike Slovenije. (b.l.). *Stopnje zaposlenosti in stopnje izobrazbe v Sloveniji ter gibanje BDP v obdobju 2006-2015*. Najdeno 17. julija 2017 na spletnem naslovu <http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp>
254. Tekstina d.d. (2007). *Povzetek letnega poročila podjetja Tekstina d.d. za leto 2006*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
255. Tekstina d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2007*. Ajdovščina: Tekstina d.d.

256. Tekstina d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2008*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
257. Tekstina d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2009*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
258. Tekstina d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2010*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
259. Tekstina d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2011*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
260. Tekstina d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2012*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
261. Tekstina d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2013*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
262. Tekstina d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2014*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
263. Tekstina d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2015*. Ajdovščina: Tekstina d.d.
264. Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320–337.
265. Terme Čatež d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2006*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
266. Terme Čatež d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2007*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
267. Terme Čatež d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2008*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
268. Terme Čatež d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2009*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
269. Terme Čatež d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2010*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
270. Terme Čatež d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2011*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
271. Terme Čatež d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2012*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
272. Terme Čatež d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2013*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
273. Terme Čatež d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2014*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
274. Terme Čatež d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2015*. Čatež ob Savi: Terme Čatež d.d.
275. Terme Dobrna d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2006*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.

276. Terme Dobrna d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2007*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
277. Terme Dobrna d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2008*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
278. Terme Dobrna d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2009*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
279. Terme Dobrna d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2010*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
280. Terme Dobrna d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2011*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
281. Terme Dobrna d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2012*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
282. Terme Dobrna d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2013*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
283. Terme Dobrna d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2014*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
284. Terme Dobrna d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2015*. Dobrna: Terme Dobrna d.d.
285. Torres-Reyna, O. (2007, december). *Panel Data Analysis Fixed and Random Effects using Stata (v. 4.2)*. Princeton: Princeton University.
286. Tovarna olja GEA d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2006*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
287. Tovarna olja GEA d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2007*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
288. Tovarna olja GEA d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2008*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
289. Tovarna olja GEA d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2009*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
290. Tovarna olja GEA d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2010*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
291. Tovarna olja GEA d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2011*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
292. Tovarna olja GEA d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2012*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
293. Tovarna olja GEA d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2013*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
294. Tovarna olja GEA d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2014*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
295. Tovarna olja GEA d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2015*. Slovenska Bistrica: Tovarna olja GEA d.d.
296. Union hoteli d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Union hoteli d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Union hoteli d.d.

297. Union hoteli d.d. (2016). *Letno poročilo podjetja Union hoteli d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Union hoteli d.d.
298. Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data* (2nd ed.). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
299. ZBan-2 – Zakon o bančništvu. *Uradni list RS* št. 25/2015, 44/2016-ZRPPB, 77/2016-ZCKR, 41/2017.
300. ZGD-1 – Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS* št. 65/2009-UPB3, 15/2017.
301. ZNS – Združenje nadzornikov Slovenije. (2014). *Kodeks profesionalne etike združenja nadzornikov Slovenije*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/zns_zlozenka_kodeks_profesionalne_etike_a4_april_2014___zadnja_za_spletno.pdf
302. ZNS – Združenje nadzornikov Slovenije. (b.l.). *Stališče UO ZNS glede rezultatov Raziskave o zastopanosti žensk v organih vodenja in nadzora javnih delniških družb v Sloveniji*. Najdeno 21. junija 2015 na spletnem naslovu http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/stalisce_uo_za_raziskavo_o_clanstvu_zensk_v_u_in_ns__10.10.2011_zadnje.pdf
303. Žito d.d. (2007). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2006*. Ljubljana: Žito d.d.
304. Žito d.d. (2008). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2007*. Ljubljana: Žito d.d.
305. Žito d.d. (2009). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2008*. Ljubljana: Žito d.d.
306. Žito d.d. (2010). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2009*. Ljubljana: Žito d.d.
307. Žito d.d. (2011). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2010*. Ljubljana: Žito d.d.
308. Žito d.d. (2012). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2011*. Ljubljana: Žito d.d.
309. Žito d.d. (2013). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2012*. Ljubljana: Žito d.d.
310. Žito d.d. (2014). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2013*. Ljubljana: Žito d.d.
311. Žito d.d. (2015). *Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2014*. Ljubljana: Žito d.d.
312. Žito d.d. (2016). *Nerevidirani rezultati poslovanja podjetja Žito d.d. za leto 2015*. Ljubljana: Žito d.d.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Seznam vrednostnih papirjev, ki so kotirali na Ljubljanski borzi na dan 31.12.2015	1
Priloga 2: Seznam podjetij, ki imajo dejavnost po klasifikaciji K – finančne in zavarovalniške dejavnosti.....	4
Priloga 3: Viri podatkov za Tabela 5.....	5
Priloga 4: Viri podatkov za Sliko 2	6
Priloga 5: Viri podatkov za Tabela 6, Tabela 7, Tabela 8, Tabela 9, Tabela 11, Tabela 12, Tabela 13, Tabela 14, Tabela 15, Tabela 16, Tabela 17, Tabela 18, Tabela 19, Tabela 22	12
Priloga 6: Viri podatkov za Tabela 10, Tabela 20, Tabela 21	18
Priloga 7: Seznam v magistrskem delu uporabljenih kratic	24

Priloga 1: Seznam vrednostnih papirjev, ki so kotirali na Ljubljanski borzi na dan 31.12.2015

Tabela 1: Seznam vrednostnih papirjev, ki so kotirali na Ljubljanski borzi na dan 31.12.2015

Zap. št.	Oznaka vrednostnega papirja	Naziv družbe	Tip vrednostnega papirja	Kotacija	Začetek kotacije
1	AGOG	AG d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	31.03.2010
2	APAG	ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	02.08.2000
3	CETG	CETIS d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	10.03.1997
4	CICG	CINKARNA CELJE d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	06.03.1998
5	DATR	DATALAB TEHNOLOGIJE d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	30.06.2008
6	DPRG	DELO PRODAJA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	12.02.2001
7	GHUG	UNION HOTELI d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	05.01.2000
8	GRVG	GORENJE d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	02.06.1998
9	GSBG	TOVARNA OJLA GEA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	30.07.1996
10	IEKG	INTEREUROPA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	12.01.1998
11	IHPG	INLES d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	08.10.1999
12	INRG	INTERTRADE ITA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	20.10.1997
13	ITBG	ISTRABENZ d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	03.02.1997
14	JPIG	JAVOR PIVKA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	13.11.2000
15	KDHR	KD GROUP d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	05.02.2001
16	KRKG	KRKA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	10.02.1997
17	KSFR	KS NALOŽBE d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	24.12.2007
18	LKPG	LUKA KOPER d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	20.11.1996
19	MAJG	MLINOTEST d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	03.04.2000
20	MELR	MERCATOR d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	04.04.1996

se nadaljuje

Tabela 1: Seznam vrednostnih papirjev, ki so kotirali na Ljubljanski borzi na dan 31.12.2015 (nad.)

Zap. št.	Oznaka vrednostnega papirja	Naziv družbe	Tip vrednostnega papirja	Kotacija	Začetek kotacije
21	MKOG	MELAMIN d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	23.09.1996
22	MLHR	MODRA LINIJA HOLDING d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	20.11.2002
23	MR1R	M1 d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	04.08.2004
24	MTSG	KOMPAS MTS d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	08.12.2000
25	NALN	NAMA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	30.04.2004
26	NIKN	NIKA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	04.06.1991
27	PETG	PETROL d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	05.05.1997
28	PILR	PIVOVARNA LAŠKO d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	01.02.2000
29	POPG	PLAMA-PUR d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	06.12.1999
30	POSR	POZAVAROVALNICA SAVA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	12.06.2008
31	PPDT	PRVA GROUP d.d.	Prednostne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	28.08.2013
32	RGZP	ZDRAVILIŠČE ROGAŠKA d.d.	Prednostne in redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	25.01.2011
33	SALR	SALUS d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	13.08.1999
34	SAVA	SAVA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	06.01.2000
35	SING	SIVENT d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	27.02.2008
36	SKDR	KD d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	21.12.2000
37	SMPR	ALTA SKUPINA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	06.06.2011

se nadaljuje

Tabela 1: Seznam vrednostnih papirjev, ki so kotirali na Ljubljanski borzi na dan 31.12.2015 (nad.)

Zap. št.	Oznaka vrednostnega papirja	Naziv družbe	Tip vrednostnega papirja	Kotacija	Začetek kotacije
38	ST1R	HRAM HOLDING d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	27.01.2004
39	TCRG	TERME ČATEŽ d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	26.08.1993
40	TEAG	TEKSTINA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	12.02.1997
41	TLSG	TELEKOM SLOVENIJE d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	02.10.2006
42	UKIG	UNIOR d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	22.08.2011
43	VHDR	VIPA HOLDING d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	05.11.2003
44	ZDDG	TERME DOBRNA d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Vstopna kotacija	05.07.1999
45	ZTOG	ŽITO d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Standardna kotacija	20.03.2000
46	ZVTG	ZAVAROVALNICA TRIGLAV d.d.	Redne delnice	Trg delnic - Prva kotacija	09.09.2008

Povzeto in prirejeno po Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015, (b.l.j); Ljubljanska borza, d.d., Seznam vrednostnih papirjev, (b.l.k).

Priloga 2: Seznam podjetij, ki imajo dejavnost po klasifikaciji K – finančne in zavarovalniške dejavnosti

Tabela 2: Seznam podjetij, ki imajo dejavnost po klasifikaciji K – finančne in zavarovalniške dejavnosti

Zap. št.	Oznaka vrednostnega papirja	Naziv družbe
1	AGOG	AG d.d.
2	ITBG	ISTRABENZ d.d.
3	KDHR	KD GROUP d.d.
4	KSFR	KS NALOŽBE d.d.
5	MLHR	MODRA LINIJA HOLDING d.d.
6	MR1R	M1 d.d.
7	NIKN	NIKA d.d.
8	POSR	POZAVAROVANICA SAVA d.d.
9	PPDT	PRVA GROUP d.d.
10	RGZP	ZDRAVILIŠČE ROGAŠKA d.d.
11	SAVA	SAVA d.d.
12	SING	SIVENT d.d.
13	SKDR	KD d.d.
14	SMPR	ALTA SKUPINA d.d.
15	ST1R	HRAM HOLDING d.d.
16	VHDR	VIPA HOLDING d.d.
17	ZVTG	ZAVAROVANICA TRIGLAV d.d.

Povzeto in prirejeno po Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015, (b.l.j); Ljubljanska borza, d.d., Seznam vrednostnih papirjev, (b.l.k).

Priloga 3: Viri podatkov za Tabelo 5

Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2006, 2007; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2007, 2008; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2008, 2009; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2009, 2010; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2010, 2011; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2011, 2012; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2012, 2013; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2013, 2014; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2014, 2015; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2015, 2016; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2006, 2007; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2008, 2009; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2009, 2010; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2006, 2007; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2015, 2016; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2006, 2007; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2010, 2011; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2011, 2012; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2012, 2013; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2013, 2014; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2014, 2015; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2015, 2016; Melamin d.d., Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2012, 2013; Melamin d.d., Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2013, 2014; Melamin d.d., Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2014, 2015; Melamin d.d., Letno poročilo podjetja Melamin d.d. za leto 2015, 2016; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2006, 2007; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2007, 2008; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2008, 2009; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2009, 2010; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2010, 2011; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2011, 2012; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2012, 2013; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2013, 2014; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2014, 2015; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2015, 2016; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2007, 2008; lastni izračuni.

Priloga 4: Viri podatkov za Sliko 2

Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2006, 2007; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2007, 2008; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2008, 2009; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2009, 2010; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2010, 2011; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2011, 2012; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2012, 2013; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2013, 2014; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2014, 2015; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2015, 2016; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2006, 2007; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2008, 2009; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2009, 2010; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2010, 2011; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2011, 2012; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2012, 2013; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2013, 2014; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2014, 2015; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2015, 2016; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2006, 2007; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2007, 2008; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2008, 2009; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2009, 2010; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2010, 2011; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2011, 2012; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2012, 2013; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2013, 2014; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2014, 2015; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2015, 2016; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2006, 2007; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2007, 2008; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2008, 2009; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2009, 2010; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2010, 2011; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2011, 2012; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2012, 2013; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2013, 2014; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2014, 2015; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2015, 2016; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2006, 2007; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2007, 2008; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2008, 2009; Gorenje d.d., Letno poročilo

podjetja Gorenje d.d. za leto 2009, 2010; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2010, 2011; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2011, 2012; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2012, 2013; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2013, 2014; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2014, 2015; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2015, 2016; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2006, 2007; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2007, 2008; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2008, 2009; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2009, 2010; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2010, 2011; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2011, 2012; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2012, 2013; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2013, 2014; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2006, 2007; Inles d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Inles d.d. za leto 2007, 2008; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2008, 2009; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2009, 2010; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2010, 2011; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2011, 2012; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2012, 2013; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2013, 2014; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2014, 2015; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2015, 2016; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2006, 2007; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2007, 2008; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2008, 2009; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2009, 2010; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2010, 2011; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2011, 2012; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2012, 2013; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2013, 2014; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2014, 2015; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2015, 2016; Intertrade ITA d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2007, 2008; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2008, 2009; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2009, 2010; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2010, 2011; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2011, 2012; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2012, 2013; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2013, 2014; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2014, 2015; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2015, 2016; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2006, 2007; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2007, 2008; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2008, 2009; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2009, 2010; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2010, 2011;

d.d., Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2015, 2016; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2006, 2007; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2007, 2008; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2008, 2009; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2009, 2010; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2010, 2011; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2011, 2012; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2012, 2013; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2013, 2014; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2014, 2015; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2015, 2016; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2006, 2007; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2007, 2008; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2008, 2009; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2009, 2010; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2010, 2011; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2011, 2012; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2012, 2013; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2013, 2014; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2014, 2015; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2015, 2016; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2006, 2007; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2007, 2008; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2008, 2009; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2009, 2010; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2010, 2011; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2011, 2012; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2012, 2013; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2013, 2014; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2014, 2015; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2015, 2016; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2006, 2007; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2007, 2008; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2008, 2009; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2009, 2010; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2010, 2011; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2011, 2012; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2012, 2013; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2013, 2014; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2014, 2015; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2015, 2016; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2006, 2007; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2007, 2008; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2008, 2009; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2009, 2010; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2010, 2011; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2011, 2012; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2012, 2013; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2013, 2014; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2014, 2015; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2015, 2016; Tekstina d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Tekstina d.d. za leto 2006,

podjetja Žito d.d. za leto 2013, 2014; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2014, 2015; Žito d.d., Nerevidirani rezultati poslovanja podjetja Žito d.d. za leto 2015, 2016; SURS – Statistični urad Republike Slovenije, Stopnje zaposlenosti in stopnje izobrazbe v Sloveniji ter gibanje BDP v obdobju 2006-2015, (b.l.); lastni izračuni.

Priloga 5: Viri podatkov za Tabelo 6, Tabelo 7, Tabelo 8, Tabelo 9, Tabelo 11, Tabelo 12, Tabelo 13, Tabelo 14, Tabelo 15, Tabelo 16, Tabelo 17, Tabelo 18, Tabelo 19, Tabelo 22

Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2006, 2007; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2007, 2008; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2008, 2009; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2009, 2010; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2010, 2011; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2011, 2012; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2012, 2013; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2013, 2014; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2014, 2015; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2015, 2016; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2006, 2007; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2008, 2009; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2009, 2010; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2010, 2011; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2011, 2012; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2012, 2013; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2013, 2014; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2014, 2015; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2015, 2016; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2006, 2007; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2007, 2008; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2008, 2009; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2009, 2010; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2010, 2011; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2011, 2012; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2012, 2013; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2013, 2014; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2014, 2015; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2015, 2016; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2006, 2007; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2007, 2008; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2008, 2009; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2009, 2010; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2010, 2011; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2011, 2012; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2012, 2013; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2013, 2014; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2014, 2015; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2015, 2016; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2006,

2007; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2007, 2008; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2008, 2009; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2009, 2010; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2010, 2011; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2011, 2012; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2012, 2013; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2013, 2014; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2014, 2015; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2015, 2016; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2006, 2007; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2007, 2008; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2008, 2009; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2009, 2010; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2010, 2011; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2011, 2012; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2012, 2013; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2013, 2014; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2006, 2007; Inles d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Inles d.d. za leto 2007, 2008; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2008, 2009; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2009, 2010; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2010, 2011; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2011, 2012; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2012, 2013; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2013, 2014; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2014, 2015; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2015, 2016; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2006, 2007; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2007, 2008; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2008, 2009; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2009, 2010; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2010, 2011; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2011, 2012; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2012, 2013; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2013, 2014; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2014, 2015; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2015, 2016; Intertrade ITA d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2007, 2008; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2008, 2009; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2009, 2010; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2010, 2011; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2011, 2012; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2012, 2013; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2013, 2014; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2014, 2015; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2015, 2016; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2006, 2007; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2007, 2008; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto

d.d. za leto 2012, 2013; Mlinotest d.d., Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2013, 2014; Mlinotest d.d., Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2014, 2015; Mlinotest d.d., Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2015, 2016; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2006, 2007; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2007, 2008; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2008, 2009; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2009, 2010; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2010, 2011; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2011, 2012; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2012, 2013; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2013, 2014; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2014, 2015; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2015, 2016; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2006, 2007; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2007, 2008; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2008, 2009; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2009, 2010; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2010, 2011; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2011, 2012; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2012, 2013; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2013, 2014; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2014, 2015; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2015, 2016; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2006, 2007; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2007, 2008; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2008, 2009; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2009, 2010; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2010, 2011; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2011, 2012; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2012, 2013; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2013, 2014; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2014, 2015; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2015, 2016; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2006, 2007; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2007, 2008; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2008, 2009; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2009, 2010; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2010, 2011; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2011, 2012; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2012, 2013; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2013, 2014; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2014, 2015; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2015, 2016; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2006, 2007; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2007, 2008; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2008, 2009; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2009, 2010; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2010, 2011; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2011, 2012; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2012, 2013; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2013, 2014; Salus d.d., Letno poročilo

podjetja Salus d.d. za leto 2014, 2015; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2015, 2016; Tekstina d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Tekstina d.d. za leto 2006, 2007; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2007, 2008; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2008, 2009; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2009, 2010; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2010, 2011; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2011, 2012; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2012, 2013; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2013, 2014; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2014, 2015; Tekstina d.d., Letno poročilo podjetja Tekstina d.d. za leto 2015, 2016; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2006, 2007; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2007, 2008; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2008, 2009; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2009, 2010; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2010, 2011; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2011, 2012; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2012, 2013; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2013, 2014; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2014, 2015; Terme Čatež d.d., Letno poročilo podjetja Terme Čatež d.d. za leto 2015, 2016; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2006, 2007; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2007, 2008; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2008, 2009; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2009, 2010; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2010, 2011; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2011, 2012; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2012, 2013; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2013, 2014; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2014, 2015; Terme Dobrna d.d., Letno poročilo podjetja Terme Dobrna d.d. za leto 2015, 2016; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2006, 2007; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2007, 2008; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2008, 2009; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2009, 2010; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2010, 2011; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2011, 2012; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2012, 2013; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2013, 2014; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2014, 2015; Tovarna olja GEA d.d., Letno poročilo podjetja Tovarna olja GEA d.d. za leto 2015, 2016; Union hoteli d.d., Letno poročilo podjetja Union hoteli d.d. za leto 2014, 2015; Union hoteli d.d., Letno poročilo podjetja Union hoteli d.d. za leto 2015, 2016; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2006, 2007; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2007, 2008; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2008, 2009; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2009, 2010; Žito d.d., Letno poročilo

podjetja Žito d.d. za leto 2010, 2011; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2011, 2012; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2012, 2013; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2013, 2014; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2014, 2015; Žito d.d., Nerevidirani rezultati poslovanja podjetja Žito d.d. za leto 2015, 2016; lastni izračuni.

Priloga 6: Viri podatkov za Tabelo 10, Tabelo 20, Tabelo 21

Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2006, 2007; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2007, 2008; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2008, 2009; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2009, 2010; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2010, 2011; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2011, 2012; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2012, 2013; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2013, 2014; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2014, 2015; Alpetour, Potovalna agencija d.d., Letno poročilo podjetja Alpetour, Potovalna agencija d.d. za leto 2015, 2016; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2006, 2007; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2008, 2009; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2009, 2010; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2010, 2011; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2011, 2012; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2012, 2013; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2013, 2014; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2014, 2015; Cetis d.d., Letno poročilo podjetja Cetis d.d. za leto 2015, 2016; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2006, 2007; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2007, 2008; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2008, 2009; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2009, 2010; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2010, 2011; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2011, 2012; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2012, 2013; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2013, 2014; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2014, 2015; Cinkarna Celje d.d., Letno poročilo podjetja Cinkarna Celje d.d. za leto 2015, 2016; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2006, 2007; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2007, 2008; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2008, 2009; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2009, 2010; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2010, 2011; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2011, 2012; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2012, 2013; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2013, 2014; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2014, 2015; Delo prodaja d.d., Letno poročilo podjetja Delo prodaja d.d. za leto 2015, 2016; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2006, 2007; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2007, 2008; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2008, 2009; Gorenje d.d., Letno poročilo

podjetja Gorenje d.d. za leto 2009, 2010; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2010, 2011; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2011, 2012; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2012, 2013; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2013, 2014; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2014, 2015; Gorenje d.d., Letno poročilo podjetja Gorenje d.d. za leto 2015, 2016; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2006, 2007; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2007, 2008; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2008, 2009; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2009, 2010; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2010, 2011; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2011, 2012; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2012, 2013; Grand hotel Union d.d., Letno poročilo podjetja Grand hotel Union d.d. za leto 2013, 2014; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2006, 2007; Inles d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Inles d.d. za leto 2007, 2008; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2008, 2009; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2009, 2010; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2010, 2011; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2011, 2012; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2012, 2013; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2013, 2014; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2014, 2015; Inles d.d., Letno poročilo podjetja Inles d.d. za leto 2015, 2016; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2006, 2007; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2007, 2008; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2008, 2009; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2009, 2010; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2010, 2011; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2011, 2012; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2012, 2013; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2013, 2014; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2014, 2015; Intereuropa d.d., Letno poročilo podjetja Intereuropa d.d. za leto 2015, 2016; Intertrade ITA d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2007, 2008; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2008, 2009; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2009, 2010; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2010, 2011; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2011, 2012; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2012, 2013; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2013, 2014; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2014, 2015; Intertrade ITA d.d., Letno poročilo podjetja Intertrade ITA d.d. za leto 2015, 2016; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2006, 2007; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2007, 2008; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2008, 2009; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2009, 2010; Kompas MTS d.d., Letno poročilo podjetja Kompas MTS d.d. za leto 2010, 2011;

d.d., Letno poročilo podjetja Mlinotest d.d. za leto 2015, 2016; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2006, 2007; Nama d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Nama d.d. za leto 2007, 2008; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2008, 2009; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2009, 2010; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2010, 2011; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2011, 2012; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2012, 2013; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2013, 2014; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2014, 2015; Nama d.d., Letno poročilo podjetja Nama d.d. za leto 2015, 2016; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2006, 2007; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2007, 2008; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2008, 2009; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2009, 2010; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2010, 2011; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2011, 2012; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2012, 2013; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2013, 2014; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2014, 2015; Petrol d.d., Letno poročilo podjetja Petrol d.d. za leto 2015, 2016; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2006, 2007; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2007, 2008; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2008, 2009; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2009, 2010; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2010, 2011; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2011, 2012; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2012, 2013; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2013, 2014; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2014, 2015; Pivovarna Laško d.d., Letno poročilo podjetja Pivovarna Laško d.d. za leto 2015, 2016; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2006, 2007; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2007, 2008; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2008, 2009; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2009, 2010; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2010, 2011; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2011, 2012; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2012, 2013; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2013, 2014; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2014, 2015; Plama-Pur d.d., Letno poročilo podjetja Plama-Pur d.d. za leto 2015, 2016; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2006, 2007; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2007, 2008; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2008, 2009; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2009, 2010; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2010, 2011; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2011, 2012; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2012, 2013; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2013, 2014; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2014, 2015; Salus d.d., Letno poročilo podjetja Salus d.d. za leto 2015, 2016; Tekstina d.d., Povzetek letnega poročila podjetja Tekstina d.d. za leto 2006,

podjetja Žito d.d. za leto 2013, 2014; Žito d.d., Letno poročilo podjetja Žito d.d. za leto 2014, 2015; Žito d.d., Nerevidirani rezultati poslovanja podjetja Žito d.d. za leto 2015, 2016; Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 27.12.2006, (b.l.a); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 28.12.2007, (b.l.b); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2008, (b.l.c); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2009, (b.l.d); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2010, (b.l.e); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 29.12.2011, (b.l.f); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 28.12.2012, (b.l.g); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2013, (b.l.h); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2014, (b.l.i); Ljubljanska borza, d.d., Pregled arhiva tečajnic za 30.12.2015, (b.l.j); lastni izračuni.

Priloga 7: Seznam v magistrskem delu uporabljenih kratic

Tabela 4: Seznam v magistrskem delu uporabljenih kratic

Kratica	Opis
APAG	ALPETOUR, POTOVALNA AGENCIJA d.d.
BDP	Bruto domači proizvod
BM&FBovespa	Brazilska borza
CETG	CETIS d.d.
CICG	CINKARNA CELJE d.d.
DPRG	DELO PRODAJA d.d.
EBITDA	Dobiček iz poslovanja pred amortizacijo, angl. Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization
EIGE	Evropski inštitut za enakost spolov, angl. European Institute for Gender Equality
EU	Evropska unija
FE	Fiksni efekti
FRA	Agencija Evropske unije za temeljne pravice, angl. European Union Agency for Fundamental Rights
FTSE	Londonska borza
GHUG	UNION HOTELI d.d.
GRVG	GORENJE d.d.
GSBG	TOVARNA OLJA GEA d.d.
IEKG	INTEREUROPA d.d.
IHPG	INLES d.d.
INRG	INTERTRADE ITA d.d.
KRKG	KRKA d.d.
LKPG	LUKA KOPER d.d.
MAJG	MLINOTEST d.d.
MELR	MERCATOR d.d.
MKOG	MELAMIN d.d.
MTSG	KOMPAS MTS d.d.
NALN	NAMA d.d.
NASDAQ	Borza, ki pokriva celoten ameriški trg, angl. National Association of Securities Dealers Automated Quotations,
NYSE	Newyorška borza
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, angl. The Organisation for Economic Co-operation and Development
PETG	PETROL d.d.
PILR	PIVOVARNA LAŠKO d.d.
POPG	PLAMA-PUR d.d.

se nadaljuje

Tabela 4: Seznam v magistrskem delu uporabljenih kratic (nad.)

Kratica	Opis
RE	Naključni efekti
ROE	Donosnost kapitala, angl. <i>Return on equity</i>
ROIC	Donosnost vloženega kapitala, angl. <i>Return on invested capital</i>
ROS	Donosnost prihodkov, angl. <i>Return on sales</i>
RS	Republika Slovenija
S&P 500	Indeks, ki vključuje vrednostne papirje 500 izbranih podjetij, ki spadajo med podjetja s tržno kapitalizacijo večjo od 10 milijard USD, angl. <i>Standard & Poor's 500 Index</i>
S&P MidCap	Indeks, ki vključuje vrednostne papirje podjetij s tržno kapitalizacijo od 2 milijardi USD do 10 milijarde USD, angl. <i>Standard & Poor's MidCap</i>
S&P SmallCap	Indeks, ki vključuje vrednostne papirje podjetij s tržno kapitalizacijo od 300 milijonov USD do 2 milijardi USD, angl. <i>Standard & Poor's SmallCap</i>
SALR	SALUS d.d.
SDH	Slovenski državni holding
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
TCRG	TERME ČATEŽ d.d.
TEAG	TEKSTINA d.d.
USD	Ameriški dolar, angl. <i>United States Dollar</i>
ZBan-2	Zakon o bančništvu
ZDA	Združene države Amerike
ZDDG	TERME DOBRNA d.d.
ZGD-1	Zakon o gospodarskih družbah
ZNS	Združenje nadzornikov Slovenije
ZTOG	ŽITO d.d.