

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
PLAČNA RAZLIKA MED SPOLOMA V SKUPINI PETROL

Ljubljana, junij 2024

ANJA KOTNIK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Anja Kotnik, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Plačna razlika med spoloma v Skupini Petrol, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Markom Hočevnar

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 plagiatorstvo – 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 plagiatorstvo 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.
11. da sem preveril verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 1.7.2024

Podpis študentke: Kotnik

KAZALO

1	UVOD.....	1
2	TRAJNOSTNO POROČANJE	2
2.1	Okoljsko, družbeno in upravno poročanje	3
2.1.1	Okoljski vidik poročanja.....	3
2.1.2	Družbeni vidik poročanja.....	4
2.1.3	Upravljavski vidik poročanja	4
2.2	Direktiva o poročanju podjetij o trajnosti.....	5
3	PLAČILNA VRZEL MED SPOLOMA.....	5
3.1	Zakaj prihaja do plačilne vrzeli med moškimi in ženskami.....	6
3.2	Posledice nižjega plačila žensk	7
3.3	Zakon o enakih možnostih žensk in moških	7
3.4	Plačna transparentnost.....	8
3.4.1	Računovodsko zaznavanje razlik plačil med spoloma	9
4	METODOLOGIJA.....	10
5	SKUPINA PETROL IN POROČANJE O PLAČNI VRZELI.....	11
5.1	Strateške usmeritve Petrola.....	12
5.2	Analiza letnega poročila	12
5.2.1	Sestava plač vodilnih mest v skupini Petrol.....	13
5.2.1.1	<i>Fiksni prejemki.....</i>	<i>14</i>
5.2.1.2	<i>Variabilni prejemki</i>	<i>14</i>
5.2.1.3	<i>Drugi prejemki uprave</i>	<i>14</i>
5.2.2	Sestava plač v skupini Petrol na nižjih položajih	14
5.2.3	Stroški dela.....	15
5.3	Ugotovitve	16
6	SKLEP.....	18
	LITERATURA IN VIRI.....	19

KAZALO SLIK

Slika 1:	Stroški dela v skupini Petrol.....	16
----------	------------------------------------	----

SEZNAM KRATIC

angl. - angleško

CSRD – (angl. corporate sustainability reporting); (Direktiva o poročanju podjetij o trajnostnosti)

ESG – (angl. environmental, social, and governance reporting); okoljsko, družbeno in upravljavsko poročanje

EU – Evropska Unija

IFRS – (angl. International Financial Reporting Standards); mednarodni standardi poročanja

ISSB – (angl. International Sustainability Standards Board); mednarodni odbor za trajnostne standarde

OZN – Organizacija združenih narodov

ZEMŽ – Zakon o enakih možnosti žensk in moških

1 UVOD

Trajnostno poročanje je javno poročanje o ekonomskih, okoljskih in družbenih dejavnostih organizacij. Družbam pomaga prepoznati družbeni in okoljski odtis. Poročanje ter informacij izboljšuje tako informiranost in olajša vodstvu nekatere odločitve. Postaja ključnega pomena zaradi vplivov podnebnih sprememb in ostalih vidikov (Laine, 2024, str. 1). Del trajnostnega poročanja je tudi socialni vidik, ki želi odpraviti diskriminacijo, kot je plačilna vrzel med spoloma, ki se navezuje na razlike v plačilu med ženskami in moškimi, kar odraža diskriminacijo na trgu dela (Akhmedjonov, 2012). Ta plačilna vrzel pa je še posebej očitna na najvišjih ravneh organizacije, kljub temu da se število žensk na vodilnih položajih zvišuje (Raina in drugi, 2024).

Namen te naloge je podrobneje raziskati področje družbenega vidika trajnostnega poročanja, ki se osredotoča na izenačenje plačila žensk in moških na trgu dela. Skozi teoretično ozadje pa sem najprej raziskala, kaj sploh je trajnostno poročanje in kakšna je nova direktiva, ki je bila sprejeta. Vključila sem tudi, katere vidike zajema trajnostno poročanje in dala velik poudarek na družben vidik, kjer sem ugotavljala, kaj sploh je plačilna vrzel in zakaj prihaja do nje, ter kako vpliva na ženske. Pomembno pa se mi je zdelo, da vključim tudi novo aktualno temo plačne transparentnosti in dejstvo, kako bo vplivala na računovodsko poročanje. Skozi to teoretično ozadje pa sem lahko raziskala kakšen vidik ima Skupina Petrol na plačilno vrzeli ter ali je na pravi poti glede odprave diskriminacije pri plačilu žensk.

Cilj te naloge je skozi teoretično ozadje narediti analizo letnega poročila Skupine Petrol, kjer poizkušam raziskati, ali delajo diskriminacijo pri bruto plačilih žensk in moških. To pa raziščem na podlagi analize letnega poročila, kjer najprej pregledam samo sestavo podjetja, potem pa še sestavo samih plačil in stroškov dela.

Področje trajnostnega poročanja ter še posebej družbenega vidika je zelo široko, zato sem se odločila, da se bom osredotočila na razliko o plačah žensk in moških, kjer sem si postavila vprašanja na katera sem s pomočjo spletnih virov poskušala odgovoriti. V diplomski nalogi sem odgovorila na naslednja vprašanja:

- kaj je trajnostno poročanje?,
- Kaj je Direktiva o poročanju o trajnosti? (v nadaljevanju CSRD),
- Kaj je plačilna vrzel?, Kaj je plačna transparentnost in kako vpliva na računovodsko poročanje?,
- Ali Skupina Petrol preprečuje plačilno vrzel med spoloma?.

V diplomski nalogi sem odgovorila na zgoraj naštet vprašanja, ki so mi pripomogla priti do glavnega cilja moje naloge. Metodologija samega dela pa je sestavljena najprej iz pregleda virov in raziskovalnih člankov, od koder sem črpala podatke in iz njih razvila teoretično ozadje, na podlagi katerega sem lahko potem naredila analizo Skupine Petrol. Pri analizi

organizacije pa sem najprej raziskal samo sestavo zaposlenih v podjetju, potem pa sestavo plač vodstva in sestavo plač nižjih položajev (Fink Babič in Biloslavo, 2012, str. 24).

2 TRAJNOSTNO POROČANJE

Trajnostno poročanje je opredeljeno kot javno poročanje, ki ga organizacije objavljajo zato, da predstavljajo svoje stanje in dejavnosti tako kot na ekonomski ravni kot tudi na okoljski in družbeni ravni. Trajnostno poročanje je ključnega pomena, če kot prvo želijo podjetja prepoznati in razumeti njihov družbeni in okoljski odtis, je pa tudi dobra priložnost da ugotovijo, kako zmanjšati nevarnosti in povečati priložnosti, povezane z novimi in naraščajočimi izzivi. Poročanje izboljšuje informiranost in olajša odločanje vodstva v podjetju, saj jim nakazuje nove priložnosti za inovacije (Fink Babič in Biloslavo, 2012, str. 14). Podjetja tudi na svojih spletnih straneh poročajo o različnih dejavnostih s katerimi skušajo zmanjšati njihov vpliv na okolje. Najpogosteje in najbolj poglobljeno imajo po navadi podatke iz sklopa Prizadevanje za razvoj širše skupnosti, kjer je izraženo največ podpore različnim družbenim dejavnostim kot so informatika, telekomunikacija, različne informacije o finančni podpori, turizem, promet in podobno (Fink Babič in Biloslavo, 2012, str. 22).

Trajnostno poročanje postaja skozi leta vse bolj pomembno, saj smo na kritični točki, kjer je potrebno v razvoju računovodske stroke poskušati zajeti posledice, ki jih podjetja in organizacije puščajo na okolje in družbo. Celotna družba poskuša razumeti resničnost podnebnih sprememb, izgubo biotske raznovrstnosti in pomanjkanja surovin, ti učinki pa postajajo vse bolj otipljivi skozi različne vremenske vzorce, ki so prisotni po vsem svetu. Zato je tukaj ravno pomembno trajnostno poročanje, saj se organizacije zavezujejo, da bodo do leta 2035 dosegle neto ničelne emisije, zmanjšale svoj vpliv na izgubo biotske raznovrstnosti ter odstranile sodobno suženjstvo v dobavnih verigah in izenačile vrzel med ženskami in moškimi. Finančni trgi se razvijajo, institucije in tržni akterji se učijo vključevati različne vrste tveganj in odvisnosti v svoje modele vrednotenja (Laine, 2024, str. 1).

Zaradi vseh zgoraj naštetih posledic in razlogov so se razvile različne regulative in standardizacije, kot na primer Direktiva o korporativnem trajnostnem poročanju v nadaljevanju CSRD in Mednarodni odbor za trajnostne standarde v nadaljevanju ISSB, ki ga je ustanovila Fundacija IFRS¹. V nadaljevanju naloge bom CSRD in ISSB natančneje razložila. Posledice trajnostnega poročanja, ki se tudi prikazujejo, so za finančno poročanje, na primer da upravni odbori zahtevajo, da podjetja razpravljajo o tem, kako prepoznavajo, ocenjujejo in upravljajo različne vrste tveganj in odvisnosti, ki jih podnebne spremembe še poudarjajo (Laine, 2024, str. 1–2).

¹ International Reporting Standards oziroma mednarodni standardi poročanja, ki urejajo pravila za računovodske izkaze da so dosledni, pregledni in primerljivi po vsem svetu (Palmer, 2022).

Trajnostno poročanje je postalo del poročil, ki jih morajo podjetja pripravljati, raziskano pa je bilo, da so tista podjetja, ki s svojo dejavnostjo bolj posegajo in puščajo posledice okolju, bolj motivirana tudi poročati o teh posledicah, kot pa tista podjetja, ki nimajo tako velikega vpliva. Ravno zaradi tega je poročanje finančnih podjetij, zavarovalnic, bank in podobno manj pogosto in obsežno (Fink Babič in Biloslavo, 2012, str. 23).

2.1 Okoljsko, družbeno in upravno poročanje

Poročanja o trajnosti od začetka let 2010 so doživele dokaj hiter razvoj in obsežne spremembe, v središču tega razvoja pa so bili finančni trgi in investitorska skupnost, ki so začeli posvečati pozornost trajnosti (Laine, 2024, str. 3). Pri trajnostnem poročanju pa je velik poudarek na okoljskem, družbenem in upravljavskem vidiku, kar bom v nadaljevanju opisovala z bolj znano kratico (angl. Environmental, social nad governance reporting v nadaljevanju ESG). Zato, da bi družba vzpostavila zelen, nizkoogljični krožni gospodarski sistem, vlade od podjetij spodbujajo in zahtevajo, da izpolnjujejo svoje okoljske odgovornosti, zagovarjajo ESG investicijske koncepte ter nenehno podpirajo podjetja pri izvajanju ESG praks in zelenih inovacij. ESG je merilo upravljanja, ki ga morajo imeti podjetja uvrščena v borzo ter v tradicionalni okvir korporativnega upravljanja uvedbo zahteve glede ekološke odgovornosti in družbene odgovornosti. Osnovni okvir in vsebina razkritja informacij ESG za podjetja, uvrščena na borzo, sta standardizirana (Zhang in Wang, 2024, str.1) ESG poročanje pa se nanaša na postopek ocenjevanja in preverjanja razkritij ESG podjetja, da se zagotovi natančnost, zanesljivost in transparentnost, katerih postopek po-navadi zagotavljajo zunanji revizorji ali ponudniki zavarovanja, ki ocenjujejo, ali je ESG poročanje podjetja v skladu z ustreznimi standardi in okviri (Sun in drugi, 2023, str. 2).

Problemi pri poročanju ESG pa so še vedno pomanjkanje verodostojnosti, pri čemer je tudi veliko vprašanje o kakovosti, zaupanju in primerljivosti izražene tako s strani investitorje kot tudi drugih deležnikov. Podjetja pa so imela dobro uveljavljeno in veliko svobodo pri poročanju o trajnosti, vodila, samoobvladovanju pozitivno pristranskih in selektivnih razkritij pri čemer so lahko organizacije prilagajale svoje poročanje svojim potrebam (Laine, 2024, str. 3).

2.1.1 Okoljski vidik poročanja

Glavni cilji okoljskega vidika poročanja so zmanjšanje oziroma odstranitev posledic podnebnih sprememb, preprečevanje učinkov izgube biotske raznovrstnosti, primanjkljaja surovin, zmanjšanje odpadkov, izpustnih plinov, ogljičnega odtisa in pa trajnostna uporaba energije (Laine, 2024). Pri okoljskem vidiku poročanja je veliko govora o izvajanju zelenih tehnoloških inovacij v podjetjih, zelena tehnologija oziroma te tehnološke inovacije pa so v veliki meri odvisne od zunanjih in notranjih virov. ESG poročanje pa je pripomoglo k temu, da se poveča raven zelene inovacije v podjetjih in da učinkovito spodbuja zelena inovacijska vedenja v podjetjih (Zhang in Wang, 2024, str. 1–2).

Veliko vprašanje pri poročanju trajnosti in vplivu podjetij na okolje je, kako se merili tovrstni učinki podjetij na okolje. Ukvarjali so se z vprašanji, ali je potrebno biti osredotočen le na takojšnje posledice ali je potrebno pogledati celoten časovni okvir in kako dolgo v prihodnost bi morali gledati te posledice. Potem nas zanima tudi geografsko področje ter ali se osredotočimo samo na okolje v bližini tega podjetja ali samo proizvodno mesto ter ali bi morali iskati še globlje in mnogo več vprašanj. Srečujemo se tudi s problematiko, ali imamo večfazne vplive, ki so težje identificirani in ocenjeni, saj se materializirajo pozneje, so pa lahko hkrati izjemno pomembni za dolgoročno trajnost določenega ekosistema (Laine, 2024, str. 3).

2.1.2 Družbeni vidik poročanja

Družbeni vidiki poročanja pa se osredotočajo na to, da so za vse enake priložnosti, vključno z enakostjo spolov in enakim plačilom za enako delo, usposabljanje in razvoj spretnosti ter zaposlovanje in vključevanje invalidov. Zagotovljeni naj bi bili delovni pogoji, vključno z varno in prilagodljivo zaposlitvijo, plačami, socialnim dialogom, kolektivnimi pogajanjimi in vključevanjem delavcev, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter omogočanjem zdravega, varnega in dobro prilagojenega delovnega okolja. Zelo pomemben družbeni vidik pa je tudi spoštovanje človekovih pravic, temeljnih svoboščin, demokratičnih načel in standardov, določenih v Mednarodni listini o človekovih pravicah in drugih temeljnih konvencijah OZN o človekovih pravicah, Deklaraciji Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah pri delu, temeljnih konvencijah Mednarodne organizacije dela in Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (Čanji, 2022).

Družbeni vidik poročanja pa se med drugim osredotoča na odnos organizacij do ključnih deležnikov s socialnim namenom. Ti odnosi so zaznamovani z visoko stopnjo zaupanja, kar pomeni, da gre bolj za tesne mreže in osebne povezave kot pa transakcijske odnose. To pa ima posledice za ocenjevanje družbenega vpliva in za stile verifikacije, ki so v tem okolju v ospredju, tukaj je kar visoka zaznava tveganja manipulacije informacij (Laine, 2024, str. 2).

2.1.3 Upravljavski vidik poročanja

Upravljavski vidik poročanja pa skrbi za vlogo upravnih, poslovnih in nadzornih organov podjetja, tudi glede zadev v zvezi s trajnostjo in njihovo sestavo. Vključuje tudi poslovno etiko in korporativno kulturo, ter preprečevanje korupcije in bojov proti podkupovanju. Pomembno je tudi politično udejstvovanje podjetja, vključno z njegovimi dejavnostmi lobiranja. Upravljanje odnosov s poslovnimi partnerji in kakovost teh odnosov, vključno s plačilnimi praksami. Osredotoča se pa tudi na sistem notranjega nadzora in upravljanja tveganj podjetja, tudi v zvezi s postopkom poročanja podjetja (Čanji, 2022)

2.2 Direktiva o poročanju podjetij o trajnosti

Svet Evropske unije je na dan 5.1.2023 potrdil direktivo o poročanju o trajnosti podjetij. Ta direktiva posodablja in krepi pravila glede poročanja podjetij o družbenih in okoljskih tveganjih, s katerimi se soočajo, ter o tem kako njihove dejavnosti vplivajo na družbo in okolje. O trajnosti bo moral po novi direktivi skozi ESG kriterije poročati širši nabor podjetij, podobno kot jih je do sedaj, torej podjetja, ki bodo morala sedaj poročati, so velika podjetja, majhna in srednje velika podjetja, ki kotirajo na borzi. Po novem se pričakuje, da bo sedaj v skladu s CSRD direktivo moralo poročati okrog 50.000 podjetji na ravni Evropske unije v nadaljevanju EU (Slavec Gomzel, 2023).

Namen direktive je vlagateljem zagotoviti dostop do informacij, ki so pomembne pri spremljanju odločitev za naložbe v podjetja in za oceno tveganj podjetja, ki izhajajo iz podnebnih sprememb in drugih vprašanj trajnosti. Poleg tega si EU prizadeva, da deležnikom podjetja, kot so civilna družba, porabniki, kupci na medorganizacijskem trgu in kupci na trgu končnih proizvodov ter storitev, banke, regulatorji in tako dalje, ponudi pregled nad informacijami, ki so pomembne pri oceni trajnostne uspešnosti podjetij in smiselnosti sodelovanja s podjetji. EU želi spodbujati kulturo transparentnosti poslovanja o vplivu, ki jih imajo podjetja na družbo in okolje, hkrati pa da se bodo s to direktivo na srednji in dolgi rok stroški poročanja zmanjšali (Slavec Gomzel, 2023).

CSRD direktiva predstavlja novost, ker zahteva zagotovilo o zanesljivosti informacij o trajnosti, ker bo sedaj tudi ta del poročanj vključen v revizijo. Spiske informacij, ki jih bodo podjetja morala razkriti so podrobnejša kot jih zajema Direktiva EU o nefinančnem poročanju. CSRD pa bo zahteval tudi, da bodo morale biti vse informacije objavljene kot del poslovnega poročila podjetij ter razkrite v strojno berljivi obliki (Slavec Gomzel, 2023).

3 PLAČILNA VRZEL MED SPOLOMA

Plačilna vrzel med spoloma se nanaša na družbeni vidik trajnostnega poročanja in je ena izmed najbolj priljubljenih tem v socioekonomskih raziskavah. Eno izmed pomembnih vprašanj je, ali opažene razlike v plačilu med moškimi in ženskami kažejo na diskriminacijo žensk na trgu dela. Posledice diskriminacije niso opažene vendar so številne študije, izvedene v različnih državah, nakazale, da diskriminacija žensk na trgu dela obstaja (Akhmedjonov, 2012). Če se najprej osredotočimo na najvišje ravni v organizacij, je razvidno, da plačna vrzel med spoloma še vedno obstaja kljub povečanju števila žensk na vseh ravneh, vključno z najvišjimi položaji. Privabljanje talentiranih žensk na višje položaje, pošteno plačevanje in zadrževanje le-teh bo ključnega pomena za reševanje plačnih razlik med spoloma po celotni organizaciji (Rina in drugi, 2024, str. 1).

Raziskovalci so preučili da so ženske podprezentirane na višjih ravneh in priporočili večjo vključenost za zmanjšane organizacijskih neenakosti in olajšanje vstopa žensk in manjšin v vodstvene vloge. Obstajajo tudi študije, ki potrjujejo pozitiven vpliv ženskih izvršnih

direktorice na organizacijsko enakost na način, ki je skladen s teorijami najvišjih ravni, vendar pa so prezrli vpliv upravnih odborov, ki skupaj z izvršilnimi direktorji in drugimi višjimi vodstvenimi delavci vplivajo na vprašanje, kot je plačilo (Rina in drugi, 2024, str. 1). Dva pogosta uporabljani kazalnika objektivnega kariernega uspeha sta napredovanje in plača, pri tem podatki kažejo, da so med spoloma pri plači veliko večje razlike. Moška spolna vloga se lahko obravnava kot koristna za poklicno kariero zaradi vsaj dveh razlogov, prvi izmed njih je prenos odgovornosti za vzgojo otrok in družino predvsem na ženske, s tem je moškim lažje nadaljevati poklicno pot, tudi potem ko postanejo očetje. Drugič pa zaradi osebnih značilnosti, ki so koristne za poklicno kariero, saj so te značilnosti skoraj identične tistim, ki jih imajo moški (Evers in Sieverding, 2014).

Razlika med plačami moških in žensk je razlika v povprečni bruto urni postavki med moškimi in ženskami. Pri obstoječih izračunih se upošteva zaposlenemu izplačana bruto plača, preden se odtegnejo davki in prispevki, zajeta so samo podjetja z vsaj desetimi zaposlenimi. Podatek iz leta 2021 je bil da je povprečni razkorak med plačami 12 odstoten (Evropski parlament, 2024).

3.1 Zakaj prihaja do plačilne vrzeli med moškimi in ženskami

Razlike med plačami žensk in moških so v posameznih državah članicah EU zelo različne, podatki iz leta 2021 so pokazali, da so bile največje razlike plačilne vrzeli v Estoniji, in sicer je razlika 20,5 odstotna, Avstriji 18,8 odstotna, Nemčiji 17,6 odstotna in tako dalje. Luksemburgu pa je uspelo odpraviti razliko med plačami žensk in moških, kar je zelo dobra poslovna praksa in odličen zgled. V Sloveniji pa je po podatkih iz leta 2021 plačna razlika med spoloma 3,8 odstotna (Evropski parlament, 2024).

Do plačilnih razkorakov prihaja zato, ker ženske v povprečju opravijo več ur neplačanega dela, ker vzgajajo otroke in opravljajo gospodinjstva dela ter podobno. Ravno zaradi teh razlogov imajo ženske manj časa za plačano delo, ker je razvidno iz podatkov v letu 2022, kjer je bilo prikazano, da skoraj 28 odstotkov žensk in le 8 odstotkov moških dela s skrajšanim delovnim časom. To pomeni, da kadar upoštevamo tako plačano kot tudi neplačano delo, ženske delajo več ur na teden kot moški. Pomembno je tudi pogledati vpliv družinskih obveznosti na karierno odločitev, saj je za ženske veliko bolj verjetno, da bodo začasno prekinile svojo poklicno pot (Evropski parlament, 2024). Prekinitev kariere poti pa je velika ovira v uspehu pri karieri tako pri ženskih kot pri moških, saj zaradi le-teh zaslužijo bistveno manj. Te poklicne prekinitve pa so večinoma nenačrtovane in neprostovoljne (Evers in Sieverding, 2014). Po podatkih iz leta 2018 je tretjina žensk v EU prekinila svojo poklicno pot zaradi skrbi za otroke, medtem ko je to storilo le 1,3 odstotkov moških. Na nekatere poklicne odločitve žensk vplivajo obveznosti v zvezi z nego in družino (Evropski parlament, 2024).

V slabših plačilnih sektorjih je prav tako več žensk kot moških, saj je približno 24 odstotkov skupne razlike med plačami moških in žensk mogoče pojasniti s čezmerno zastopanostjo

žensk v sektorjih z relativno nizkimi plačami, kot so oskrba, zdravje in izobraževanje. Vendar je pa število žensk v sektorjih znanosti, tehnologije in inženirstva narastlo, saj so ženske v letu 2021 zasedale kar 41 odstotkov delovnih mest. Ženske tudi niso tako pogosto na vodilnih položajih oziroma so slabše plačane na le teh, v letu 2020 je bilo med menedžerji 34 odstotkov žensk. Vendar pa podatki iz Komisije kažejo, da so ženske na vodstvenih delovnih mestih v najbolj neugodnem položaju, saj zaslužijo kar 23 odstotkov manj na uro kot njihovi moški kolegi (Evropski parlament, 2024). Ženske so nasploh premalo zastopane na višjih položajih in imajo manjši karierni uspeh kot moški sodelavci, je pa plača najbolj objektivni kazalnik uspeha (Evers in Sieverding, 2014).

Ženske imajo torej nižjo urno postavko hkrati pa opravljajo več neplačanega dela in so podvržene večji nevarnosti brezposelnosti. Ob upoštevanju vseh teh zgoraj naštetih dejavnikov je bil leta 2018 plačni razkorak med moškimi in ženskami v EU skoraj 37 odstotkov (Evropski parlament, 2024).

3.2 Posledice nižjega plačila žensk

Kljub temu da so ženske po-navadi pridobivale boljše srednje šolske uspehe in druge izobrazbe ter imele boljšo motivacijo za poklicno uspešnost kot moški na začetku karier, se v roku okoli 15 let vseeno pokaže razlika med spoloma pri dohodkih (Evers in Sieverding, 2014).

Opazili so, da se razlika med plačami moških in žensk veča s starostjo, dolžino poklicne poti in vse večjimi družinskimi zahtevami. Pri ženskah, ki se jim kopičijo te obveznosti, pa je vstopanje na trg sorazmerno majhno. Te posledice lahko vodijo do situacij, da imajo ženske manj denarja za varčevanje in naložbe, te razlike se kopičijo in starejše ženske so zato bolj izpostavljene tveganju in revščini ter socialni izključenosti. Prihaja potem tudi do razkoraka med pokojninami žensk in moških, ki je bil leta 2020 zaznan, da je 29 odstotni (Evropski parlament, 2024).

3.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) Ur. l RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19 (v nadaljevanju ZEMŽM) za zakon kjer se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družabnega življenja. V nadaljevanju je to opisano z enakimi možnostmi. Zakon povzema tudi da je ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog ter ustvarjanj pogojev za vzpostavljanje

enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družabnega življenja (Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo, 2002).

3.4 Plačna transparentnost

Svet je 24. 4. 2023 sprejel nova pravila o preglednosti plač in sicer naj bi direktiva EU prispevala k boju pri plačilu in pomagala odpraviti plačno vrzel med spoloma v EU. V skladu z novimi pravili bodo podjetja iz EU morala razkriti informacije o plačah in ukrepati, če bo njihova plačna vrzel med spoloma večja od 5 odstotkov. V direktivi je tudi vključeno kakšne bodo odškodnine za žrtve diskriminacije pri plačilu in kaznih, vključno z globami za delodajalce, ki kršijo ta pravila (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

Nova pravila o preglednosti plačil naj bi pomagala odpraviti diskriminacijo pri plačilu na delovnem mestu in prispevati k odpravi plačilne vrzeli med spoloma. Preglednost plačil lahko z nizom zavezujočih ukrepov prispeva k opolnomočenju zaposlenih, tako da bodo lažje uveljavljali svojo pravico do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske. Sicer pa je bilo ugotovljeno, da je slaba preglednost plačil ena izmed glavnih razlogov, da se še ni odpravilo plačilne vrzeli med spoloma. Za primerjavo lahko damo leto 2020, kjer je bila v EU v povprečju plačilna vrzel še vedno približno 13 odstotkov, kar torej pomeni, da ženske v povprečju zaslužijo 13 odstotkov manj na uro kot moški za enako delo. Ta plačilna vrzel pa dolgoročno vpliva na kakovost življenja žensk, na tveganje, da bodo izpostavljene revščini in na vztrajno pokojninsko vrzel, ki v EU dosega okoli 30 odstotkov, po podatkih iz leta 2018 (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

Nova pravila bodo določala obveznosti delodajalcev, da iskalce zaposlitve obvestijo o začetni plači ali razponu plačila za oglaševana delovna mesta ali v obvestilu o prostem delovnem mestu ali pa pred razgovorom. Delodajalci pa vseeno ne bodo smeli vprašati kandidatov o njihovih plačilih v prejšnjih delovnih razmerjih. Delavci in delavke bodo imele pravico, ko bodo začeli delati, da od svojih delodajalcev pridobijo informacije o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu, za kategorije zaposlenih ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, ter merilih za določanje plače in poklicnega napredovanja, ki morajo biti objektivna in nevtralna glede na spol (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

Podjetja, ki imajo več kot 250 zaposlenih, bodo obvezana pristojnemu nacionalnemu organu letno poročati o razliki v plačilu med spoloma v svoji organizaciji. Medtem ko bodo morale manjše organizacije o tem poročati vsaka tri leta, za tiste z manj kot 100 zaposlenimi ta obveznost ne bo veljala. Če bo iz poročila razvidno, da je plačna vrzel med spoloma večja od 5 odstotkov, tega ne bo mogoče upravičiti z objektivnimi, spolno nevtralnimi merili, bodo pa morala podjetja ukrepati tako, da bodo v sodelovanju s predstavniki delavcev izvedle skupno oceno plačil (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

V skladu s to direktivo lahko delavci in delavke, ki so bile žrtve diskriminacije pri plačilu na podlagi spola, prejmejo odškodnino, ki vključuje izterjavo zapadlih plačil in s tem povezanih

dodatkov ali plačil v naravi. Po-navadi dokazno breme v primerih diskriminacije pri plačilu nosi zaposlen, s to direktivo bo pa moral delodajalec dokazati, da ni kršil pravil EU o enakem plačilu pri preglednosti plačil. Kazni za kršitve pravil morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne ter bodo vključevale globe (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

Torej glavni cilji plačne transparentnosti so opolnomočiti delavce in delavke, da bodo upravljali svojo pravico do enakega plačila z nizom zavezujočih ukrepov za preglednost plačil pred zaposlitvijo in po njej. Povečati preglednost plačnih sistemov, izboljšati ozaveščenost javnosti o ustreznih pravnih konceptih, okrepiti izvrševanje pravic in obveznosti z zvezi z enakim plačilom za ženske in moške (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

3.4.1 Računovodsko zaznavanje razlik plačil med spoloma

Eden izmed ključnih argumentov proti uvedbi te plačne transparentnosti je bila obveznost objave poročil o plačah, saj povečuje upravno breme za delodajalce. Za razkritje plač so potrebne informacije delavcev in njihovih plač, kar lahko povzroči dodatne stroške za delodajalca za pripravo teh poročil o plačah in potem dodatno za izvajanje revizije. Za ta poročila bo tudi zahtevana določena raven upravne usposobljenosti zlasti pri večjih delodajalcih, pri katerih je velika verjetnost, da imajo sisteme že vzpostavljene in je ocenjeno da ni tako velike dodatne obremenitve. Dodatno administrativno breme lahko povzroči nizko stopnjo skladnosti, raziskave z Danske so prikazale, da je po uvedbi obveznega poročanja o plačah le 30 odstotkov relevantnih organizacij dejansko pripravilo poročilo. Skladnost pri pripravi poročil je ključnega pomena, saj morajo biti smiselna in učinkovita, ta pa se pripravijo, kadar se od delodajalcev zahtevajo bolj poglobljene in obsežne informacije. Obstaja tudi nevarnost, da bodo delodajalci poročali o plačah tudi v skladu z zakonodajo, ampak na primer ne sprejemajo ukrepov za morebitne razkrite neupravičene ali diskriminatorne prakse pri plačah. Tudi lahko, da bodo bolj statistično poročali kot nek seznam, kjer bi odključali okenca, namesto da bi poročali kako bi spodbujali odpravljanje plačilne vrzeli. Za mikro in mala podjetja pa so lahko stroški razmeroma visoki, zato ker je učinkovitost poročil o plačah treba poročati in razčleniti po različnih kategorijah zaposlenih, kar je v takšnih organizacijah težko izvedljivo. Torej plačilno poročanje in revizije lahko pomenijo za delodajalce razmeroma veliko upravno breme zaradi težav s skladnostjo, stroški revizij plač so višji kot pri poročilih o plačah, saj revizije za plače zahtevajo dodatno analizo in nadaljnje ukrepe (Hofman in drugi, 2020, str. 18).

Švedska je v primerjavi z drugimi državami kot sta Danska in Avstrija, država, kjer tega ni potrebno poročati. Pri pregledu zakonodaje, ki delodajalce zavezuje k poročanju o plačah zaposlenih na Švedskem, je bilo ugotovljeno, da je več kot po dveletnem obdobju približno 6000 oseb prejelo prilagoditve plač po identifikaciji. Čeprav je 90 odstotkov anketirancev v raziskavi Eurobarometra izjavilo, da je nesprejemljivo, da je ženska plačana manj kot moški za enako delo, 26 odstotkov pa jih je menilo, da je enako plačilo za enako delo v njihovi

državi zagotovljeno z zakonom. Revizije plač za delodajalce pomenijo razmeroma veliko upravno breme, zaradi težave s skladnostjo priprav le-teh poročil, kot je bilo ugotovljeno pri poročilih o plačah. Stroški obveznih revizij plač so višji kot pri poročilih o plačah, saj revizije plač zahtevajo dodatno analizo in nadaljnje ukrepe. Upravni stroški obvezne zahteve za velike delodajalce za izvajanje rednih revizij plač je ocenjen na 10.000 evrov na organizacijo na leto, oziroma 188 milijonov evrov v vseh državah članicah EU. Upravni stroški revizij plač so navedene kot razlog, zakaj so samo tri države članice EU uvedle obvezne revizije plač. Te države pa so Finska, Švedska in Francija (Hofman in drugi, 2020, str. 17–18).

Raziskali so, da je velika prednost pri poročanju oziroma sprejemanju kolektivnih ukrepov, kar se do neke mere tudi navezuje na administrativna bremena. Prednost ukrepov povezanih s kolektivnimi pogajanja je njihov potencialni doseg in obseg učinkov, saj kolektivne pogodbe koristijo velikemu številu delavcev, pogosto zajemajo celotne sektorje ali panoge. Obstaja nekaj dokazov, da se je delež kolektivnih pogodb, ki obravnavajo razlike v plačilu med spoloma, povečal s 3 odstotkov v letu 2007 na 10 odstotkov v letu 2010, po uvedbi obvezne revizije plač v Franciji. Potem pa obstaja še skrb glede različnih stopenj sindikalizacije med državami članicami EU in med različnimi sektorji, posledica tega pa je da naredi takšne ukrepe manj uporabne tam, kjer je sindikalna zastopanost manjša (Hofman in drugi, 2020, str. 18).

Na splošno bodo finančni stroški vplivali na to v kolikšni meri se zaposleni, delodajalci in drugi akterji odzivajo na informacije, razkrite prek ukrepov transparentnosti plač in s tem na učinkovitost teh ukrepov. Vsake zahteve povezane z vložitvijo zahtevkov proti delodajalcem s strani zaposlenih ali socialnih partnerjev, lahko delujejo kot ovira in zmanjšajo učinkovitost teh ukrepov. Podobno lahko visoki administrativni stroški za podjetja pri poročanju o plačilni vrzeli med spoloma vplivajo na njihovo skladnost. En način za reševanje tega vprašanja so navedli, to je, da se poročila ali revizije plač naredijo obvezne le v določenih okoliščinah, kot na primer v Združenem kraljestvu, kjer so delodajalci lahko zavezani izdajati poročila plač v primerih, ko je bil primer diskriminacije na sodišču uspešno vložen (Hofman in drugi, 2020, str. 18).

4 METODOLOGIJA

Pri diplomski nalogi sem morala raziskati področje trajnostnega poročanja in plačilne vrzeli, zato sem v teoretičnem delu najprej naredila pregled literature in skozi njo opisovala probleme in zaznave, ki sem jih opazila. Pri pregledu literature sem se osredotočala na raziskovalne člane, ki sem jih našla na platformah, kot so Google Scholar in pa tudi s pomočjo člankov, ki sem jih našla preko digitalne Centralne Ekonomske knjižnice, kjer sem večina člankov našla na ScienceDirect. Uporabila sem tudi veliko znanja in nekaj virov, učnega gradiva, ki so nam ga skozi leto pripravili profesorji. Po pregledu literature sem pričela s pisanjem teoretičnega ozadja, kjer sem slednjega najprej razložila s pomočjo virov, kaj je trajnostno poročanje in katere elemente vsebuje ter kaj je njegov cilj. Nadaljevala sem

s predstavitvijo CSRD direktive, ki pomembno vpliva na trajnostno poročanje in predstavlja neko novost pri le-tem.

V glavnem teoretičnem delu pa sem s pomočjo literature opisala, kaj je plačilna vrzel, tukaj sem poskušala vključiti vse elemente, ter natančno opredeliti zakaj do tega problema sploh prihaja in na kakšen način vpliva na ženske. Želela sem zajeti tudi plačno transparentnost in kako bo le-ta pripomogla na zmanjšanje plačilne vrzeli in kaj zahteva od podjetij. To je tudi neka novost, ki se bo uvedla in bo pomembno vplivala tako na poročanje podjetji kot na same zaposlene. Pomemben del pa je tudi vključitev tematike, kako bo vse to vplivalo na računovodsko poročanje in kakšne dodatne izzive lahko prinaša.

Praktični del diplomske naloge predstavlja analizo letnega poročila Petrol, tukaj sem se najprej osredotočila na trajnostno poročilo, kjer sem razbrala informacije, kakšni so njihovi cilji in za katere stvari si najbolj prizadevajo, torej njihove vrednote in cilje. Najbolj sem se osredotočila na tematiko strukture zaposlenih ter sestavo stroškov plač. Najprej sem torej raziskala, kako je sestavljena družba in ali si prizadeva odpraviti razliko med spoloma. Potem pa sem se skozi letno poročilo podrobneje osredotočila, na raziskovanje sestave njihove uprave in nadzornega sveta ter reprezentativnost žensk na teh vodilnih položajih. Po ugotovitvi le-teh sem nadaljevala raziskavo s sestavo plač teh vodilnih položajev, raziskala sem, kaj zajemajo njihovi fiksni prejemki in kaj variabilni na kakšen način se prišteva variabilni del plačila in kako ga je možno dobiti, ter kaj vse vsebujejo še dodatni prejemki plač vodilnih položajev. Po raziskavi plač vodilnih položajev sem analizirala tudi, kako so sestavljeni prejemki nižjih položajev ter kako jih nagrajujejo za večjo motiviranost ter kaj vse to vključuje. Čisto na koncu analize pa sem preučila, kako so sestavljeni stroški dela, da sem lažje razbrala, kolikšen del je bruto plača in koliko zajemajo različni prispevki ter nagrade. Skozi celotno praktično analizo sem prišla s pomočjo teoretičnega ozadja do ugotovite ali družba Petrol vključuje ženske v njihov shemo in ali jih za enako opravljeno delo (v primerjavi z moškimi) enako plača, kar pa je bil tudi glavni cilj diplomske naloge.

5 SKUPINA PETROL IN POROČANJE O PLAČNI VRZELI

Petrol je poleg največje slovenske energetske družbe tudi največji slovenski uvoznik, največje slovensko podjetje po prihodkih ter ena največjih slovenskih trgovskih družb. Je vodilni ponudnik naftnih derivatov, plina in ostalih energentov v Sloveniji in je pomemben regijski partner na trgih jugo vzhodne Evrope. Skupina Petrol pa poleg matične družbe Petrol d.o.o., Ljubljana sestavlja še 38 odvisnih družb in 6 skupaj obvladovanih in pridruženih družb. Osrednje dejavnosti skupine Petrol so goriva in derivati, trgovinsko blago in storitve ter energija in rešitve. Ukvarja se tudi z uvajanjem novih energetskih dejavnosti in s proizvodnjo elektrike iz obnovljivih virov. Matična družba in nekatere odvisne družbe pokrivajo več spektrov poslovanja, od prodaje goriv in derivatov do prodaje energije in rešitev, druge pa so usmerjene na ožji krog poslovnih področij. Ponudba celovitih energetskih rešitev je konkurenčna prednost skupine Petrol (Petrol d. d., brez datuma a).

Predsednik uprave družbe Petrol d. d, Ljubljana je Sašo Berger, ki je s to funkcijo nastopil 23. 11. 2023 in je odgovoren za kadre, nabavo in trgovanje z gorivi, informatiko, strategijo, kabinet uprave in skladnost poslovanja, notranjo revizijo, pravne zadeve, korporativno varnost in nadzor poslovanja, trajnosti razvoj, kakovost in varnost ter korporativno komuniciranje (Petrol d. d., brez datuma c).

5.1 Strateške usmeritve Petrola

Njihova vizija je postati integriran partner v energetske tranziciji z odlično uporabniško izkušnjo. V Petrolu pa si prizadevajo za vrednote, kot je odgovornosti do svojih zaposlenih, kupcev, dobaviteljev, poslovnih partnerjev, lastnikov in družbe kot celote. Njihova pričakovanja uresničujejo z motiviranimi in podjetniško usmerjenimi zaposlenimi, upoštevajo temeljna zakonska in moralna pravila slovenske družbe in širša evropska merila ter srbijo za varovanje okolja. Njihove glavne vrednote so torej spoštovanje sočloveka in okolja, zaupanje in pošteno grajenje partnerstev, odlično in hitro biti najboljši v vsem, kar delajo, ustvarjalnost z njihovimi idejami, da dosežejo napredek ter srčnost, ker želijo delati zavzeto in pogumno (Petrol d. d., brez datuma b)

Ena izmed strategije je tudi ta, da se Petrol zaveda pomena trajnostnega razvoja, prehod v nizkoogljično energetske družbo, partnerstvo z zaposlenimi in družbenim okoljem ter krožno gospodarstvo. Vse te zgoraj naštetih so zaveze poslovanja skupine Petrol v strateškem obdobju od leta 2021 do leta 2025. Petrol prevzema eno izmed vodilnih vlog pri doseganju okoljskih ciljev kot partner industriji, javnem sektorju in gospodinjstvom (Petrol d. d., brez datuma b)

5.2 Analiza letnega poročila

Skupina Petrol je v letnem poročilu za leto 2023 razkrila, da je bilo konec leta 2023 med zaposlenimi 52 odstotkov moških in 48 odstotkov žensk ter pravijo, da se razmerje med spoloma razlikuje glede na dejavnost posamezne družbe. Prav tako je v letnem poročilu zapisano, da v procesu izbire zaposlenih vsem kandidatom zagotavljajo enake možnosti ne glede na spol, starost ali druge okoliščine (Petrol d. d., 2023a, str. 139).

Zaposlovanje v Skupini Petrol je pomembno tudi, kadar gledamo na enakost med spoloma. Pri njih je zaposlovanje dobrih strokovnjakov ključnega pomena, da lahko uresničijo vsi svoje cilje. Želijo si privabiti nove vrhunske sodelavce, si priskrbeti pester nabor notranjega kadra in štipendiranja. Pravijo, da v procesu izbire zaposlenih vsem kandidatom zagotavljajo enake možnosti, kar je ključnega pomena pri raziskavi, ali je v podjetju kakšna spolna diskriminacija, da lahko potem raziščemo še plačilno vrzel (Petrol d. d., 2023a, str. 140).

Člani uprave v družbi Petrol d. d., Ljubljana v letu 2023 so predsednica uprave Nada Drobne, predsednik uprave Sašo Berger, član uprave pa so: Matija Bitenc, Marko Ninčević, Jože

Smolič, Jože Bajuk ter član uprave in delavski direktor Zoran Grančer. Tukaj je razvidno, da upravo reprezentira samo 1 ženska in 6 moških, kar je samo 14,28 odstotkov žensk v upravi družbe. Kapital v družbi d. d. pa je bil v letu 2023 sestavljen med drugim tudi iz 22 odstotkov fizičnih oseb, ki so domače in tuje, kar nam tudi pove, da so človeški viri pomemben del družbe (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

Nadzorni svet družbe Petrol d.d. Ljubljana je v dvotirnem sistemu upravljanja in izvajanja naloge nadzorovanja ter sestavlja predsednika nadzornega sveta ter predstavnika kapitala, to je Janez Žlak, Boruta Vrviščarja, ki je namestnik predsednika nadzornega sveta ter predstavnik kapitala, sledi Mladen Kalterna, ki je član nadzornega sveta in predstavnika kapitala tako kot tudi Alenka Urnaut, Mario Selecky, Aleksander Zupančič, predstavniki nadzornega sveta in predstavniki zaposlenih pa so Alen Mihelčič, Robert Ravnikar, Marko Šavil, ki je tudi član nadzornega sveta in predstavnik kapitala. Tukaj je tudi razvidno, da je v nadzornem svetu samo 1 ženska in 8 moških, kar je komaj 11,1 odstotka žensk v nadzornem svetu (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

Je pa družba namenjena, da mora biti sestava uprave in nadzornega sveta sestavljena tako, da so dosežene komplementarnosti in različnosti, ki se lahko kažejo v različni izkušnosti, starosti, spolu, izobrazbi in strokovnih znanjih na ravni posameznih članov uprave oziroma nadzornega sveta ter posledično na ravni uprave oziroma nadzornega sveta kot celote. Navedeno je tudi, da je politika raznolikosti ustrezno izvajana s postopkom nabora in selekcije kadrov za člane nadzornega sveta in uprave. Skrbniki te politike pa so Komisija za kadrovska vprašanja in vrednotenje dela uprave, ki spremlja njeno izvajanje in o tem poroča nadzornemu svetu. Ta politika se uporablja predvsem pri aktivnostih, kot so nabor, izbor in predlog kandidatov za nadzorni svet skupščin (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

Družba se zaveda, da cilji ki se nanašajo na spolno raznoličnost niso v celoti doseženi, vendar so samo delno, saj so člani uprave večinoma moškega spola, nadzorni svet pa je, kot smo zgoraj opisali, sestavljen samo iz ene ženske članice in osmih moških članov. Tudi kot zunanja članica revizijske komisije je bila imenovana predstavnica ženskega spola. Pri dejavnosti energetike je bila ugotovljena nizka stopnja zastopanosti ženskega spola na vodstvenih položajih, kar je pa tudi velik razlog, da so v organih upravljanja in vodenja družbe večinoma moški (Petrol d. d., 2023a, str. 38–43).

5.2.1 Sestava plač vodilnih mest v skupini Petrol

Prejemke nadzornega sveta določa skupščina družbe, ki so na 33. skupščini 22. 4. 2021 sprejeli sklep, ki članom nadzornega sveta določi plačila. Prejemki članov uprave so sestavljeni iz fiksnega in variabilnega dela, v določenih primerih pa so tudi upravičeni še do odpravnin in nekaterih ostalih ugodnosti oziroma pravic (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

5.2.1.1 Fiksni prejemki

Fiksni del prejemkov je namenjen plačilu članu uprave za opravljanje nalog za prizadevanje in prevzemanje odgovornosti ter se določi z namenom zagotovitve finančne stabilnosti, povračila za trud ter odraža poklicne izkušnje in lojalnosti in ni odvisen od rezultatov poslovanja ali drugih nepredvidenih dejavnikov. Fiksni del prejemkov torej predstavlja osnovna plača člana uprave, ta pa je določena s pogodbo o zaposlitvi in je izražena v obliki bruto zneska. Za določitev osnovne plače upoštevajo stopnjo zahtevnosti in odgovornosti dela, pri čemer se upošteva predvsem velikost družbe (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

5.2.1.2 Variabilni prejemki

Variabilni prejemki pa temeljijo na uspešnosti poslovanja skupine Petrol in uspešnosti delovanja uprave kot celote. Pri merilih uspešnosti se sledi transparentnosti, fleksibilnosti, doslednemu upoštevanju vnaprej določenih ciljev. Variabilni prejemki so sestavljeni še iz prejemkov glede na izpolnjevanje finančnih in nefinančnih meril, ki prispevajo tako h kratkoročni kot dolgoročni uspešnosti družbe. Določa se na podlagi meril, ki prispevajo tako h kratkoročni in dolgoročni uspešnosti družbe. Ti prejemki spodbujajo poslovne strategije, dolgoročni razvoj in vzdržanost družbe. Vsa ta merila so vnaprej znana, njihovo izpolnjevanje pa se preverja z v najprej določenimi metodami (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

5.2.1.3 Drugi prejemki uprave

Člani uprave so poleg fiksnih in variabilnih prejemkov upravičeni da prejmejo za življenjsko, nezgodno, invalidsko zavarovanje, prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, zavarovanje odgovornosti za škodo, ki jo povzročijo družbi ali tretjim osebam, zdravstveno zavarovanje, pod pogoji, določeni s pogodbo o zaposlitvi. Pod enakimi pogoji in v višini kot velja za zaposlene v družbi do regresa za letni dopust, nadomestila za dopust, jubilejen nagrade, povrnitve povratnih stroškov, povračila strokov za prehrano med delom. Tudi konkurenčno klavzulo imajo, ki v okviru določb zakona, ureja delovna razmerja in pod pogoji ki jih določa pogodba o zaposlitvi (Petrol d. d., 2023a, str. 43–44).

5.2.2 Sestava plač v skupini Petrol na nižjih položajih

V skupini Petrol imajo tudi nagrajevanje in motiviranje zaposlenih zato da dosežejo boljše delovne rezultate in povečajo zadovoljstvo. Njihove plače so sestavljene iz spremenljivega in nespremenljivega dela. Imajo pa za različne skupine zaposlenih različne sisteme nagrajevanja ti so pa podlaga za izračun spremenljivega dela plače. Zaposleni na prodajnih mestih na podlagi produktivnosti posameznega prodajnega mesta mesečno prejemajo spremenljiv del plače v obliki prodajne uspešnosti. Nagrajujejo pa jih tudi na podlagi nagradno-pospeševalnih akcij predvsem za prodajo novih izdelkov ali storitev. Tudi

nagrajujejo in imenujejo najboljšega prodajalca v vsaki državi. Delovno uspešnost zaposlenih v korporativnih funkcijah pa spremljajo prek četrtnih in letnih pogovorov in jih nagrajujejo glede na doseganje oziroma preseganje njihovih ciljev. Možnost je tudi prejema jubilejnih nagrad, del plače za poslovno uspešnost, sestavni del plače pa je tudi prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje zaposlenih v katero so vključeni zaposleni v matični družbi (Petrol d. d., 2023a, str. 140).

5.2.3 Stroški dela

V letnem poročilu so pod točko 5.6 zajeti stroški dela, ki so razvidni s spodnje slike. Z nje lahko izberemo, da so imeli v letu 2023 kot skupina Petrol skupne stroške dela 160.562.524 kot Petrol d. d, pa so imeli skupne stroške dela v letu 2023 105.015.807. Od tega so bile plače samo 119.524.929 v skupini Petrol, v Petrol d. d, pa so bile plače 74.493.944, ta del predstavlja bruto znesek plač, oziroma bruto postavke za vse delavce. V tabeli so še zajeta zavarovanja in povračila prevoza na delo ter druga socialna zavarovanja, regres za letni dopust, tudi povračila za prehrano med delom in dodatno pokojninsko zavarovanje. Poudarek pa bi dala še na druga povračila in nadomestila, ki so zajeta v letu 2023 v skupini Petrol 5.115.897, v Petrol d. d., pa 1.782.002 ter pa na dodatno pokojninsko zavarovanje, kjer so v skupini Petrol namenili 2.189.947 ter Petrolu d. d 2.062.367. Ti dve postavki delodajalcu predstavljata neobvezujoč del, kar pa kaže, kako organizacija do neke mere tudi skrbi za svoje delavce in njihovo zadovoljstvo, kar je tudi njihova vrednota, kot so zapisali v delu strateških ciljev. Poleg tega pa dajejo vtis svojim zaposlenim, da za njihov trud prejmejo neko nagrado, to je zelo dober način motiviranja. Kljub temu da je podrobno predstavljeno, kaj vse je zajeto v stroške dela, nikjer ni podatka, koliko znaša povprečna plača zaposlenih in koliko v povprečju zaslužijo ženske in koliko moški (Petrol d. d., 2023a, str. 225).

Kot vidimo na sliki 1, dela v skupini Petrol so prikazani različni zneski, ki jih je skupina imela v letu 2022 in letu 2023, prav tako pa je posebej prikazano za samo družbo Petrol d. d. kako ima razporejene stroške dela. Na sliki je prikazano koliko sredstev je namenjenih za plače, zavarovanja in druge razne dodatke (Petrol d. d., 2023a, str. 225).

Slika 1: Stroški dela v skupini Petrol

(v EUR)	Skupina Petrol		Petrol d.d.	
	2023	2022	2023	2022
Plače	119.524.929	100.503.917	79.493.944	60.753.400
Stroški drugih socialnih zavarovanj	10.662.405	9.309.380	5.854.991	4.623.943
Stroški pokojninskih zavarovanj	8.695.348	6.842.468	7.201.442	5.393.248
Povračilo prevoza na delo	4.992.615	4.328.999	2.210.355	2.064.078
Povračilo prehrane med delom	4.953.298	3.813.618	2.998.669	2.642.735
Regres za letni dopust	4.428.085	4.038.516	3.412.037	3.398.196
Dodatno pokojninsko zavarovanje	2.189.947	1.928.255	2.062.367	1.800.820
Druge povračila in nadomestila	5.115.897	4.797.156	1.782.002	1.452.877
Skupaj stroški dela	160.562.524	135.562.309	105.015.807	82.129.297

Vir: Petrol, d. d., (2023a, str. 225).

Pri plačah je vredno omenbe, da so se stroški dela v letu 2023 glede na predhodno leto zvišali za 18 odstotkov, ti stroški pa so se najbolj povišali v družbi Petrol d. d., Ljubljana in Skupini Petrol Hrvaška. Tako v Sloveniji kot na Hrvaškem so se stroški povišali predvsem zaradi plačnih sprememb, ki so zajemale povišanje plač zaposlenih z najnižjimi plačami, doplačila minimalne plače, dodatek za manj ugoden delovni čas in zaradi nagrajevanja zaposlenih na osnovi dobrih poslovnih rezultatov (Petrol d. d., 2023a, str. 88). Sama struktura plač in zgornja slika, na kateri je pojasnjeno, kako so sestavljeni stroški dela v družbi in lahko razberemo razmerje med obveznimi prispevki, ki jih mora organizacije plačevati na podlagi zakonov in tistimi, ki niso obvezujoči, ne pove točne sestave bruto plač in ali obstaja razlika med spoloma pri plačah (Petrol d. d., 2023a, str. 225).

5.3 Ugotovitve

Zaradi direktive CSRD, ki jo je Svet EU na dan 5.1.2023 potrdil, so se posodobila pravila glede poročanja podjetij o ESG, s katerimi se soočajo in o tem, kako njihove dejavnosti vplivajo na družbo in okolje. Zaradi te direktive morajo sedaj poročati tudi velika, srednja in majhna podjetja ki kotirajo na borzi (Slavec Gomzel, 2023)

Ker Družba Petrol tudi kotira na borzi, mora poročati o svojih vidikih ESG, s tem pa tudi deležnikom razkrije svoje notranje informacije. V svojem trajnostnem poročilu je podjetje Petrol d. d., razkrilo kar nekaj informacij, ena izmed njih pa je tudi, kako za zavzemajo za svoje zaposlene. V družbi je zaposlenih 5945, med katerimi je 52 odstotkov moških in 48 odstotkov žensk. To predstavlja zelo dobro zastopanost moških in žensk v podjetju in razlike med njimi niso prevelike. Če bi podjetje gledali samo s tega zornega kota bi lahko predpostavljali, da je zastopanost moških in žensk v veliki meri pravična in ne prihaja do diskriminacije (Petrol d. d., 2023a, str. 139).

Člani uprave v družbi Petrol d. d., Ljubljana pa so bili v letu 2023 sestavljeni iz 1 ženske predstavnice in 6 moških predstavnikov. Nadzorni svet pa je bil sestavljen iz 1 ženske predstavnice in 8 moških predstavnikov. Podjetje je potrdilo, da se zaveda cilja, ki se nanaša na spolno raznolikost v višjih položajih, ni dosežen, saj je na vsaki izmed višjih pozicij samo ena ženska predstavnica (Petrol d. d., 2023a, stri. 38–44). Po podatkih iz komisije je žensk, zastopanih na višjih položajih, nasploh premalo, in imajo manjši karierni uspeh kot moški (Evropski parlament, 2024). Ta predstavnost žensk na višjih ravneh organizacije pa ni nič posebnega, saj so raziskovalci preučili, da je to pogost pojav in tudi podjetjem svetovali za večjo vključenost žensk in zmanjšanje organizacijske neenakosti in olajšanje vstopa žensk na vodstvene položaje. Do teh razlik pa lahko prihaja tudi zaradi dveh pogostih kazalnikov, ki vplivajo na kariero, kar lahko sklepamo tudi na podlagi skupine Petrol glede na njihove predstavnike, ta kazalnika pa sta napredovanje in plača. Zaradi teh dveh dejavnikov prihaja do razlike v plači, kar ne moramo dokazati, glede na podatke iz letnega poročila, da se dogaja v družbi lahko pa sklepamo zaradi prenizkega števila žensk na vodstvenih položajih. Nekatere ženske v svoji karieri pridejo do situacije, ko imajo otroke in morajo zato začasno prekiniti svojo karierno pot zaradi nege in oskrbe družinskih članov. Zaradi tega tudi ob vrnitvi ne dobijo tako dobrih priložnosti in možnosti napredovanja in razvijanja kot moški (Evers in Sieverding, 2014) Na splošno pa ženske opravijo več ur neplačanega dela, prav zaradi vzgoje otrok in drugih vzdrževalni gospodinjstskih del. Tudi zaradi tega imajo ženske manj časa za opravljanje plačanega dela. Kot sem že prej omenila moraj ženske velikokrat prekiniti svojo kariero kar pa zelo negativno vpliva na uspeh in napredovanje in zaradi teh zaslužijo veliko manj (Evropski parlament, 2024). Do teh razlik prihaja po veliki verjetnosti tudi pri Skupini Petrol, kljub temu da nimamo točnih podatkov, lahko na podlagi tega, da je zaposlenih kar 48 odstotkov žensk sklepamo, da se tudi te soočajo z enakimi oziroma podobnimi problemi (Petrol d. d., 2023a, stri. 38–44).

Eden izmed dobrih mehanizmov glede plačilne vrzeli v Skupini Petrol pa bi lahko bila plačna transparentnost. Kot sem že zgoraj pojasnila, je plačna transparentnost nova direktiva, ki ga je Svet sprejel 24. 4. 2023. V skladu s to direktivo bodo morala podjetja znotraj EU razkriti informacije o plačah in ukrepati v primeru, da bo njihova plačna vrzel med spoloma višja od 5 odstotkov. Glede na to da je Skupina Petrol tudi znotraj EU, se bo ta direktiva nanašala tudi na njih. Ta direktiva bo pozitivno vplivala na odpravo diskriminacije pri plačilu na delovnem mestu in prispevala k opolnomočenju svojih zaposlenih, še posebej žensk. Skupina Petrol bo morala sedaj obveščati o začetni plači ali razponu plačila za oglaševana delovna mesta ali v obvestilu o prostem delovnem mestu že pred razgovorom. To lahko ima različne posledice na Skupin Petrol, lahko jih odvrne ali pa privabi še več. Ker ima organizacija tudi zaposlenih veliko več kot 250, bo morala letno poročati nacionalnemu pristojnemu organu o razliki plačila med spoloma. V primeru pa da bo razvidno, da prihaja do kakšnih razlik, ki bodo več kot 5 toleriranih odstotkov, bodo morali v sodelovanju s predstavniki delavcev izvesti skupno oceno plačil (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

Vse te novosti bodo vplivale na administrativno obremenjenost, ki jo občutijo delodajalci. Skupina Petrol bo sedaj morala po novem pridobiti informacije delavcev in njihovih plačil, kar lahko povzroči še dodatne stroške za delodajalca, saj mora najprej pridobiti informacije jih nato poročati ter še revidirati. Obstaja možnost, da bo Skupina Petrol lahko potrebovala tudi nova usposabljanja svojih zaposlenih zaradi tega ali zaposlitev le teh, saj so za pripravo teh poročil in sledenju navodilom in zahtevanimi skladnosti poročil o plačah potrebna določena znanja in veščine. Revizije plač in novi upravni stroški pomenijo za delodajalca veliko breme še posebej pri izvajanju rednih revizij plač, saj so ti novi dodatni stroški ocenjeni na 10.000 evrov letno na podjetje. Ta strošek pa bo lahko plačevala tudi skupina Petrol, saj bodo morali to direktivo tudi upoštevati. To pomeni, da bo Petrol vsako leto plačeval dodatnih 10.000 evrov, kar lahko vpliva na njihov poslovni izid in uspešno poslovanje družbe. So pa ti stroški tudi odvisni od tega, v kolikšni meri se zaposleni, delodajalci in drugi akterji odzivajo na informacije, razkrite preko ukrepov te direktive (Hofman in drugi, 2020, str. 17–19). Kar tudi vpliva na Skupin Petrol, glede na njihov strateško umeritve pa bi lahko rekli, da si posebej prizadeva, da spoštujejo sočloveka, okolje, zaupanje in pošten grajenje partnerstev. Na podlagi teh prizadevanj bi lahko ugotavljali, da si Skupina Petrol nebi želela delati plačilne vrzeli in si prizadeva da jo zmanjša oziroma odpravi, tako da bo lahko plačna transparentnost dala samo neko potrdilo, da se družba res temu tako obnaša (Petrol d. d., 2023a, stri. 38–44).

V sestavi plač imajo razkrite informacije, kaj vsebuje njihova osnova in kaj vsebujejo še dodatki, ki si jih lahko delavec priskrbi s dobrim delom. Fiksni prejemki bi morali biti že po zakonu ZEMŽM enaki tako za ženske kot moške. Variabilni del in del drugih prejemkov pa je tisti del, ki se razlikuje glede na vsakega zaposlenega (Petrol d. d., 2023a, stri. 38–44). Je pa potrebno ponovno upoštevati predpostavko, da ženske zaradi karierni prekinitev težje pridejo do teh delov prejemkov in imajo manj možnosti, da jih bi dejansko izkoristile in uporabljale (Evropski parlament, 2024). Na podlagi vseh zgoraj naštetih ugotovitev bi lahko rekli, da je z vidika letnega poročila in razkritih informacij Petrol na dobri poti zagotavljanja enakosti spolov, ima pa še veliko prostora za napredek, ki ga bo sedaj lažje dosegel s novo direktivo o plačni transparentnosti (Petrol d. d., 2023a, stri. 38–44).

6 SKLEP

Plačna transparentnost bo zahtevala, da podjetja z več kot 250 zaposlenimi letno poročajo o razliki v plačilu med spoloma v organizaciji ter če bo plačna vrzel med spoloma večja od 5 odstotkov morala upravičiti z različnimi objektivami, spolno nevtralnimi merili in na podlagi le teh ukrepati tako, da bodo v sodelovanju predstavnikov delavcev izvedli skupno oceno plačil. Ta nova direktiva pa se bo nanašala v prihodnje tudi na skupino Petrol, kjer si bodo morali še bolj prizadevati na enakost moških in žensk (Svet EU in Evropski svet, brez datuma).

Na podlagi analize Skupine Petrol vidimo, da je med zaposlenimi 52 odstotkov moških in 48 odstotkov žensk, kar nam prikazuje uravnoteženo vključitev obeh spolov. Trudijo se tudi, da v procesu izbire zaposlenih zagotavljajo enake možnosti, vsem ne glede na spol, starost ali druge okoliščine. Zavedajo se, da imajo nekatere pomanjkljivosti pri sestavi uprave in nadzornega sveta, saj še ne dosegajo cilje politike raznolikosti, z ustreznem izvajanju postopkov nabora in selekcije kadra za člane ter višjih pozicij. Spolna raznolikost torej ni dosežena v organizaciji, saj so člani uprave večinoma moškega spola, nadzorni svet pa je sestavljen iz samo ene ženske članice in osem moških članov, takšna sestava pa je v veliki večini zaradi tega, ker je večinoma moških na področju dejavnosti energetike, kar se odraža pri vodstvu (Petrol d. d., 2023a, stri. 38–44). To pa ker ženske opravljajo več ne plačanega dela, kot so gospodinjska dela, vzgajanje otrok in podobno, zato ženske nimajo dovolj časa opravljati plačano delo. To neplačano delo in vzgajanje otrok ter podobno pa vpliva tudi na karijerne odločitve ali začasno zaustavitev karier žensk. To povzroča, da ženske nimajo toliko delovnih izkušenj kot moški in lahko zaradi tega ne dobijo neke priložnosti napredovanja in jim je toliko bolj oteženo napredovati na višje položaje (Evropski parlament, 2024). Plača vodstvenih položajev je sestavljena iz fiksnih, variabilnih in drugih prejemkov. Fiksni prejemki so del, ki pokriva delo uslužbencev, trud in odgovornost, zagotavljajo jim finančno stabilnost in nagrado za njihove poklicne izkušnje in lojalnost (Petrol d. d., 2023a, str. 38 – 44). Fiksni del je torej določen s pogodbo o zaposlitvi in je izražen v bruto znesku, kar mora biti enak za enako opravljeno delo tako pri moških kot pri ženskah, morali bi imeti enotno urno postavko, za kar pa ni bilo nikjer podatka, da bi lahko preverili, ali v organizaciji to velja (Evropski parlament, 2024). Variabilni del pa vključuje prejemke, ki so odvisni od uspešnosti poslovanja skupine Petrol in delovanje te organizacije kot celote. Ta merila za uspešnost so lahko finančna in nefinančna, prispevajo pa h kratkoročni in dolgoročni uspešnosti organizacije (Petrol d. d., 2023a, str. 38-44). Ravno pri teh prejemkih pa lahko prihaja do velike razlike med plačilnimi vrzeli, saj mora biti opredeljeno v pogodbi koliko bodo znašali in po podatkih v EU so razlike med plačami še vedno okoli 23 odstotkov na višjih položajih, kar pa je lahko tudi verjetnost v skupini Petrol (Evropski parlament, 2024).

V primerjavi z moškimi je na vodilnih položajih zelo malo žensk, kar lahko poveča organizacijsko neenakost in povzroči ne pravično plačilo za ženske. Povečana prisotnost žensk v odborih lahko prinese različne perspektive in spodbudi sprejemanje odločitev, ki podpirajo enakost spolov, kar bi tudi pozitivno vplivalo na celotno Skupino Petrol (Rina in drugi, 2024).

LITERATURA IN VIRI

1. Akhmedjonov, A. (2012). New evidence on pay gap between men and women in Turkey. *Economic letters*, 117(1), 32–34.

2. Čanji, V. (2022, 16. avgust). *Poročanje o trajnostnosti po novem v skladu s standardi EU - EOL 171 – Zelena Slovenija*. <https://www.zelenaslovenija.si/esg/porocanje-o-trajnostnosti-po-novem-v-skladu-s-standardi-eu-eol-171/>
3. Evers, A. in Sieverding, M. (2014, marec). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 93–106
4. Evropski parlament. (2020, 28. januar). *Plačni razkorak med moškimi in ženskami: opredelitev in vzroki*. <https://www.europarl.europa.eu/topics/sl/article/20200109STO69925/placni-razkorak-med-moskimi-in-zenskami-opredelitev-in-vzroki>
5. Fink Babič, S. in Biloslavo, R. (2012, februar). *Trajnostno poročanje podjetij: priložnosti in izzivi*. <https://core.ac.uk/download/pdf/229636578.pdf>
6. Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M. in Sanjuro, P. (2020, februar). *Equal Pay for Equal Work Binding pay-transparency measures*. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2020\)642379](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2020)642379)
7. Laine, M. (2024). Accounting, reporting, and verification of impact: Implications for sustainability: A commentary on Adams. *Accounting, Organizations and Society*, 101540
8. Palmer, B. (2022, 13. september). *What Are International Financial Reporting Standards (IFRS)?* <https://www.investopedia.com/terms/i/ifrs.asp>
9. Petrol d. d.. (2023a). *Letno poročilo za leto 2023*. https://www.petrol.eu/binaries/content/assets/skupina-petrol-slo/2024/pages/za-vlagatelje/objave/05/lp_petrol_lp23-slo-book-web.pdf
10. Petrol d. d.. (brez datuma a). *Predstavitev skupine Petrol*. <https://www.petrol.eu/sl/skupina-petrol/predstavitev>
11. Petrol d. d.. (brez datuma b). *Strateške usmeritve*. <https://www.petrol.eu/sl/skupina-petrol/strateske-usmeritve>
12. Petrol d. d.. (brez datuma c). *Vodstvo*. <https://www.petrol.eu/sl/skupina-petrol/vodstvo>
13. Raina, G. S., Sahaym, A. in Sheppard, L. D. (2024, julij). The more the merrier? Exploring the effect of women on boards on the gender pay gap in top management teams. *Journal of Business Research*, 180, 11470

14. Slavec Gomzel. A. (2023). *Aktivnost na predavanju o DOP: Priložnosti in izzivi CSRD* *Direktive*.
https://felu.instructure.com/courses/3630/files/509493/download?download_frd=1
15. Služba vlade Republike Slovenije za zakonodajo. (brez datuma). *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>
16. Sun Y, Zhao. D. in Cao, Y (2024). The impact of ESG performance, reporting framework and reporting assurance on the tone of ESG disclosures. *Journal of Cleaner Production*, 466.
17. Svet EU in Evropski svet. (brez datuma). *Preglednost plačil v EU*. <https://www.consilium.europa.eu/sl/policies/pay-transparency/>
18. Zhang, H. in Wang, B. (2024, julij). Impacts of government ESG policies on corporate green innovation. *International Reviews of Economics and Finance*, 94, 103383 – 103383.