

Borut Bratina<sup>1</sup>

# ODPRAVNINA DIREKTORJU

## ODPRAVNINA IN DRUGI PREJEMKI DIREKTORJU PO NOVELI ZGD-1C

**A**vtor v prispevku obravnava aktualno temo določanja prejemkov uprave in novosti pri določanju odpravnine članom uprave – direktorjem. Spremembe je doživel ZGD-1 z novelo ZGD-1C, ki že implementira najnovejša Priporočila ES. Posebna pozornost je namenjena razmejitvi med fiksnim in variabilnim delom prejemkov ter določitvi odpravnin članom uprave, za kar je pristojen nadzorni svet. Za spodbujanje dolgoročne uspešnosti družbe mora obstajati ravnovesje med dolgo- in kratkoročnimi merili uspešnosti, predviden mora biti odlog izplačila variabilnih plačil, določeno mora biti minimalno obdobje nerazpoložljivosti za delniške opcije in delnice, zadržan mora biti del delnic do konca zaposlitve in obstajati mora možnost povračila neupravičeno izplačanega variabilnega dela prejemkov.



### Zakonska ureditev odpravnin in drugih prejemkov organov vodenja

Odpravnine in nagrade direktorjem so zaradi nesprejemljive višine postale aktualna politična in strokovna tema, s katero se ukvarjajo politiki, državni organi, strokovna in laična javnost ter organi v gospodarskih družbah v državni in zasebni lasti.

S pojmom odpravnina se tudi v Sloveniji ukvarjamo že od sprejema prvega ZGD v letu 1993, ko je bilo 250. členu ZGD določeno, da neutemeljeno odpoklicanemu direktorju pripada odpravnina v višini najmanj 24-kratnika njegove zadnje plače.<sup>2</sup> Razlog za takšno zakonsko določbo, ki nima primerjave v drugih pravnih sistemih, je bil v »zaščiti takratnih direktorjev pred političnimi zamenjavami».

<sup>1</sup> Borut Bratina, dr. pravnih znanosti, izredni profesor za gospodarsko pravo, Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerza v Mariboru, borut.bratina@uni-nb.si

<sup>2</sup> Več in natančneje o tem gl. B. Bratina, Veliki komentar ZGD, GV Založba, Ljubljana 2007, 2. knjiga, str. 360 in naprej v komentarju sedanjega 268. člena ZGD-1.

Ta določba je nato doživela spremembo v drugo smer, ko se je namesto najmanjšega zneska (najmanj 24-kratnik) odpravnine v zakonu pojavila omejitev v višini največ 6-kratne povprečne mesečne plače, ki jo je neutemeljeno odpoklicani direktor dosegel v zadnjih 12 mesecih, ko je opravljal funkcijo direktorja. S spremembo ZGD-F v letu 2001 je bil odpoklic članov uprave urejen drugače, saj so bili z zakonom določeni pogoji, pod katerimi lahko nadzorni svet odpokliče člana uprave. Pojma »neutemeljen odpoklic« ZGD-F ni več poznal in tako tudi ni bilo več potrebe po zakonski določitvi odpravnine ob neutemeljenem odpoklicu člana uprave - direktorja. Določitev odpravnine je bila prepuščena splošnim aktom družbe in pogodbeni ureditvi z direktorjem.

### Nesprejemljivo visoke odpravnine in nagrade direktorjem so najaktualnejša politična in strokovna tema.

Pri pojmu odpravnina je treba razlikovati »čisto« odpravnino od preostalih plačil variabil-

nega dela plače, do katere je ali bi bil upravičen odpoklicani direktor, če bi nadaljeval mandat do konca. Prav tako pa v ozki pojem odpravnine ne spadajo plačila zaradi uveljavljanja konkurenčne klavzule odpoklicanega direktorja, ki lahko traja do 24 mesecev po prenehanju mandata.

Z zadnjo spremembo ZGD-1 smo z novelo ZGD-1C<sup>3</sup> tudi v Sloveniji upoštevali svetovno in evropsko prakso, ko se zaradi svetovne gospodarske krize tudi s kogentnimi zakonskimi normami ustvarja ustrežnejši način plačevanja in nagrajevanja članov vodenja ali nadzora ter s tem tudi drugih vodilnih managerjev.<sup>4</sup> Tako sedaj novi peti odstavek 294. člena ZGD-1 določa, da mora poslovodstvo na

<sup>3</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1C), Uradni list RS, št. 42/2009 z dne 5. 6. 2009.

<sup>4</sup> Prav zobj (julija 2009) je v Državnem zboru v razpravi sprejem posebnega zakona, ki bi dodatno obdavčil prejemke članov organov vodenja ali nadzora v družbah, ki dobivajo državno pomoč oziroma državna poročila za najeta posojila in bi presegali 12.500 evrov mesečne plače, nagrade za poslovno uspešnost nad 25.000 evri na leto in odpravnine, višje od 75.000 evrov na leto, za nadzornike pa sejnine, višje od 358 evrov, in letne nagrade, višje od 12.500 evrov.

V PRAKSI SE JE VIŠINA ODPRAVNINE NATANČNEJE DOLOČILA V POSAMEZNI MANAGERSKI POGODBI Z DIREKTORJEM. \* PRAVILOMA SE DOLOČI V VIŠINI VEČKRATNIKA FIKSNE PLAČE DIREKTORJA IN JE ODVISNA OD RAZLOGOV ZA PREDČASNI ODPOKLIC OZIROMA ODSTOP DIREKTORJA. NAJVIŠJA JE, KO PRIDE DO ODPOKLICA BREZ KRIVDNIH RAZLOGOV NA STRANI DIREKTORJA (RAZPON OD 1 Z DO 2,4-KRATNIKA). OB SPORAZUMNEM PREDČASNEM PRENEHANJU MANDATA JE NAJVEČKRAT V RAZPONU OD 6- DO 12-KRATNIKA POVPREČNE FIKSNE PLAČE DIREKTORJA.

\* *Novela ZGD-1 je prinesla nov izraz »člani organov vodenja ali nadzora«. V tem članku uporabljamo izraz direktor kot sinonim za člana uprave in tudi za izvršnega direktorja kot člana upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja.*

skupščini, ki odloča o uporabi bilančnega dobička, seznaniti delničarje s prejemki članov organov vodenja ali nadzora, ki so jih za opravljanje nalog v družbi prejeli v preteklem poslovnem letu. Informacija mora vsebovati prejemke za vsakega posameznega člana organa vodenja ali nadzora posebej (torej individualno) in mora biti razčlenjena vsaj na fiksne in variabilne prejemke, udeležbo pri dobičku, opcije in druge nagrade, povračila stroškov, zavarovalne premije, provizije in druga dodatna plačila. Informacije morajo vključevati tudi prejemke, ki so jih člani organov vodenja ali nadzora prejeli z opravljanjem nalog v odvisnih družbah.

Take informacije morajo biti razkrite tudi v letnem poročilu, skupaj s politiko prejemkov članov organov vodenja ali nadzora, če jo je določila skupščina. Po novem šestem odstavku 294. člena ZGD-1 ima skupščina izrecno pristojnost, da lahko določi politiko prejemkov članov organov vodenja ali nadzora. Če skupščina izrazi to svojo pristojnost in določi politiko prejemkov, morajo biti vsi prejemki članov organov vodenja ali nadzora v skladu s tako politiko prejemkov.<sup>3</sup>

Zanimivo pa je, da zakon omejuje avtonomijo delničarjev in skupščine, ko v novem sedmem odstavku 294. člena ZGD-1 določa, da mora skupščina pri določitvi prejemkov članov uprave in izvršnih direktorjev upoštevati ta načela:

5 *Taka zakonska ureditev je bolj politična volja kot pa strokovno utemeljena in učinkovita rešitev. Naj samo spomnim, da je nekaj skupščina dokončno potrjevala letno poročilo (in s tem tudi računovodske izkaze) in smo pozneje to pristojnost prenesli na nadzorni svet, ki lahko vsebinsko kompetentneje odloča o potrditvi letnega poročila kot delničarji na skupščini. Zdaj pa skupščini in delničarjem nalagamo novo zahtevno nalogo, tj. določitev politike prejemkov. To je po mojem mnenju predvsem strokovno vprašanje in ga delničarji na skupščini niso sposobni vsebinsko določiti, lahko se le seznanijo z njo in z glasovanjem izrazijo svoje mnenje o njej.*

- politika prejemkov članov uprave in izvršnih direktorjev spodbuja dolgoročno vzdržnost družbe in zagotavlja, da so prejemki v skladu z doseženimi rezultati in finančnim stanjem družbe;
- prejemke lahko sestavljata fiksni in variabilni del; variabilni del prejemkov mora biti odvisen od vnaprej določenih in merljivih meril;<sup>6</sup> skupščina lahko določi najvišji znesek variabilnega dela prejemka;
- odpravnina se lahko izplača le ob predčasnem razdrtju pogodbe; odpravnina ne more biti izplačana, če je član uprave ali izvršni direktor odpoklican zaradi razlogov v 1., 2. in 3. alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1 ali če sam odpove pogodbo; skupščina lahko določi najvišji znesek odpravnine.

V zvezi z odpravnino lahko ugotovimo, da je ZGD-1 s sedmim odstavkom 294. člena zopet kognentno posegel v plačilo odpravnine odpoklicanemu direktorju in je tako odpravnina dopustna le ob nekrivdnem odpoklicu iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov iz 4. alineje drugega odstavka 268. člena ZGD-1. Ker prejemke članov uprave s pogodbo določa nadzorni svet, ZGD-1 zdaj zahteva, da ta te prejemke določi v skladu s politiko prejemkov, ki jo je (če jo je) sprejela skupščina. Če ta ne določi politike prejemkov, mora nadzorni svet pri določitvi prejemkov člana uprave upoštevati načela iz sedmega odstavka 294. člena ZGD-1.

### *Nova ureditev ZGD-1 glede prejemkov neutemeljeno posega v čista civilnopravna razmerja tudi v nejavnih delniških družbah.*

Slovenska sprememba ZGD-1C sicer sledi evropskim priporočilom,<sup>7</sup> ki pa veljajo le za javne delniške družbe, nikakor ne za vse (tudi zasebne nejavne) delniške družbe, v katerih ni javnega interesa v zvezi s plačili managerjem, ki bi upravičeval kognentni zakonski poseg v to področje.

Zanimivo in pomenljivo pa je, da se Priporo-

6 *Tako zapisano zakonsko besedilo, kot »merljiva merila«, jasno kaže, da gre za politično spodbujeno spremembo zakona, ne za prenišljeno strokovno rešitev. Vprašamo se lahko, kakšna so »nemerljiva merila« in kakšna je sankcija, če skupščina naključno določi nemerljiva merila pri politiki prejemkov članov uprave in izvršnih direktorjev. Podobno razmišlja tudi dr. Nataša Samec v članku Nova pravila glede plačil vodilnih v skladu z ZGD-1C in Priporočilom ES, objavljenem v reviji Industrijska demokracija, št. 3/2009, str. 19, ko zakonski terminologiji očita okornost in namesto »merljivih meril« uporablja (boljši) izraz »merljivi kriteriji uspešnosti«.*

7 *Priporočilo Komisije o dopolnitvi priporočil 2004/913/ES in 2005/162/ES glede sistema prejemkov direktorjev javnih družb in Priporočilo Komisije o plačnih politikah v sektorju finančnih storitev, oboje z dne 30. 4. 2009.*

čila ES o plačni politiki v sektorju finančnih storitev uporabljajo za vsa finančna podjetja. V skladu s Priporočilom ES pomeni finančno podjetje vsako podjetje, ne glede na njegov pravni status, regulirano ali ne, ki poklicno opravlja katero koli od tako imenovanih finančnih dejavnosti.

Iz navedenega lahko nedvoumno sklepamo, da v finančnih podjetjih, ki javno ponujajo finančne storitve, obstaja javni interes za pravno regulacijo plačil managerjem, ki naj zmanjša tveganje upnikov in strank v teh podjetjih.

Nova ureditev ZGD-1 pa glede prejemkov velja za vse delniške družbe in v bistvu neutemeljeno posega v čista civilnopravna razmerja v nejavnih delniških družbah. To bo verjetno deležno ustavnopravne presoje o skladnosti takšne ureditve.

Komisija ES želi tako s svojimi priporočili in pobudami spodbuditi takšno politiko nagrajevanja v finančnem sektorju,<sup>8</sup> ki bo usklajena z dolgoročno vzdržljivostjo in učinkovitim obvladovanjem tveganja – z izboljšanjem strukture plačil, upravljanja družb in nadzora finančnih institucij. Natančnejše reguliranje je prepuščeno posameznim državam članicam, ki naj to glede na svojo pravno tradicijo in kulturo uredijo s predpisi ali pa prepustijo avtonomnemu urejanju.

Zagotoviti je treba, da odpravnine (tako imenovana zlata padala<sup>9</sup>) niso nagrade za neuspeh in da se spoštuje osnovni namen od-

8 *Sedanja globalna gospodarska kriza je nastala iz finančne krize, ki se je začela v ZDA, zato je prav finančni sektor deležen dodatne zakonske regulacije.*

9 *V nekaterih najbolj izrazitih in spornih primerih so nekateri bančni direktorji predvsem v ZDA prejeli večdesetmilijske odpravnine, čeprav so banke, ki so jih vodili, zašle v resne finančne težave in jih je bilo potem treba sanirati z državnim denarjem, torej z davkoplačevalskim, kot temu populatno rečemo.*

**PRI REGULIRANJU USTREZNOSTI PLAČIL MANAGERJEM JE TREBA IZHAJATI IZ RAVNOVESJA MED FIKSNI IN VARIABILNI PLAČILI, PRI ČEMER SE MORAJO VARIABILNA PLAČILA NANAŠATI NA VNAPREJ DOLOČENA IN IZMERLJIVA MERILA USPEŠNOSTI. ZA SPODBUJANJE DOLGOROČNE SPOSOBNOSTI PREŽIVETJA PODJETJA MORA OBSTAJATI USTREZNO RAVNOVESJE MED DOLGO- IN KRATKOROČNI MI MERILI USPEŠNOSTI, PREDVIDEN MORA BITI ODLOG IZPLAČILA VARIABILNIH PLAČIL, DOLOČENO MINIMALNO OBDOBJE NEZARPOLOŽLJIVOSTI ZA DELNIŠKE OPCJE IN DELNICE, ZADRŽAN MORA BITI DEL DELNIC DO KONCA ZAPOSLOTIVE IN OBSTAJATI MORA MOŽNOST POVRAČILA NEUPRAVIČENO IZPLAČANEGA VARIABILNEGA DELA PREJEMKOV.**

pravni<sup>10</sup> kot varnostne mreže ob predčasnem prenehanju pogodbe. Zato jih je treba vnaprej omejiti na določen znesek ali trajanje, ki na splošno ne bi smel presežati dveh letnih fiksnih prejemkov in ne bi smel biti izplačan, če je prenehanje mandata posledica slabih rezultatov ali če direktor odide po svoji volji. To ne preprečuje odpravnin ob predčasnem prenehanju pogodbe zaradi sprememb strategije družbe, ob združevanju ali prevzemu družbe.<sup>11</sup>

### *Odpravnine, tako imenovana zlata padala, ne smejo biti nagrade za neuspeh.*

Pred stroko je zdaj zahtevno strokovno opravilo, da v avtonomne pravne vire (recimo v Kodeks upravljanja javnih delniških družb, priporočila stanovskih združenj in tudi splošne akte družb ter individualne pogodbe) vnese rešitve, skladne z novim zakonskim okvirom, (ZGD-1C) ki bodo ustvarile stimulativen in pregleden način nagrajevanja, odvisen od merljivih rezultatov poslovanja in dolgoročne uspešnosti družb, ki jih ti managerji vodijo, in da odpravnine ne bodo (neupravičena) »nagrada za neuspeh«.

Nepriimerne sistemi nagrajevanja direktorjev v bančnem in finančnem sektorju, ki so temeljili predvsem na kratkoročnih kazalnikih uspehov, so direktorje spodbujali v pretirano kratkoročne in tvegane ukrepe in so tudi pomenili nagrajevanje neuspeha (tako imenovani *pay for failure*<sup>12</sup>).

## Prejemki uprave

Člani uprave so z družbo, ki jo vodijo, v posebnem korporacijskopravnem razmerju, katerega vsebino določa korporacijska zakonodaja (predvsem ZGD-1). Člani uprave z družbo, ki jo v tem primeru zastopa predsednik nadzornega sveta (283. člen ZGD-1), sklenejo posebno (managersko) pogodbo o opravljanju funkcije člana uprave. V naši praksi so člani uprave (torej direktorji) praviloma še v delovnem razmerju in ima managerska pogodba še sestavine pogodbe o zaposli-

tvi. Ena najpomembnejših sestavin teh pogodb je prav določitev prejemkov članov uprave.

ZGD-1C v prenovljenem 270. členu natančneje določa prejemke<sup>13</sup> članov uprave, ko določa, da mora nadzorni svet pri določitvi vseh prejemkov posameznega člana uprave (plača in povračilo stroškov, bonitete, nagrada za poslovno uspešnost – delniški in opsijski program nagrajevanja, udeležba pri dobičku itd., odpravnina in drugi prejemki) poskrbeti za to, da so vsi prejemki sorazmerni z nalogami članov uprave in finančnim stanjem družbe ter v skladu s politiko prejemkov iz prenovljene 294. člena ZGD-1C.

Če skupščina ne določi politike prejemkov članov vodenja (tj. uprave), mora nadzorni svet<sup>14</sup> pri določitvi prejemkov posameznega člana uprave upoštevati načela iz novega sedmega odstavka 294. člena ZGD-1C.

V 269. členu ZGD-1 pa je določena še posebej udeležba članov uprave pri dobičku družbe. S statutom se tako lahko določi, da se članom uprave za njihovo delo zagotovi udeležba pri dobičku. Višina udeležbe pri dobičku se praviloma določi v odstotku letnega dobička družbe.<sup>15</sup>

O prejemkih ima posebno poglavje Plačila, povračila in druge ugodnosti ter lastništvo delnic družbe tudi (stari) Kodeks upravljanja javnih delniških družb iz leta 2007 (Kodeks CG). Tako priporoča v členu 2.3.2, naj bo politika določanja višine plačil, povračil in drugih ugodnosti članov uprave vnaprej določena.<sup>16</sup>

Priporočilo ES o dopolnitvi priporočil iz leta 2004 in 2005 glede sistema prejemkov direktorjev javnih družb naj bi zagotovilo transparentnost prakse prejemkov, nadzor delničarjev nad politiko prejemkov in prejemkov posameznikov z razkritjem in uvedbo obveznega ali posvetovalnega glasovanja o poročilu o prejemkih ter tako, da delničarji odobrijo sheme prejemkov v obliki delnic, učinkovit in neodvisen neizvršni nadzor ter vsaj posvetovalno vlogo komisije za prejemke glede prakse prejemkov.

13 Pod pojem (celotni) prejemki lahko razumemo vse, kar prejme član uprave v denarni (predvsem plača) ali nedenačni obliki, fiksno ali variabilno ali kot posebno nagrado ali kot povračilo stroškov idr. Podrobneje razliko med plačo in prejemki ter fiksnim in variabilnim delom plače ter nagrado pojasnjuje dr. Nataša Samec v delu, navedenem v opombi 3.

14 Za nejavne delniške družbe je ta kognitivna zakonska zahteva (najmanj, kar lahko rečemo) nepotrebna in celo škodljiva, saj se z javno objavo strukture prejemkov uprave lahko razkrivajo pomembne poslovne skrivnosti, ki jih nejavne delniške družbe ne želijo razkriti.

15 Po novem pa so člani nadzornega sveta posebej izzeti iz udeležbe pri dobičku, saj prenovljeni 284. člen posebej določa, da člani nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku.

16 V skladu z evropskimi priporočili zdaj tudi ZGD-1 v prenovljenem 294. členu izrecno govori o določitvi politike prejemkov članov organa vodenja ali nadzora. Pomembna razlika je le ta, da Kodeks CG in Priporočila ES veljajo le za javne delniške družbe, določa ZGD-1 pa za vse delniške družbe.

Priporočilo ES posebno skrb namenja variabilnemu delu prejemkov, ki jih definira kot del upravičenosti direktorjev do prejemkov, dodeljen na podlagi meril uspešnosti, vstevši bonuse. Pri natančnejši opredelitvi variabilnega dela prejemkov moramo izhajati iz tega, da je plača, določena s (managersko) pogodbo, sestavljena iz vsaj dveh delov: fiksnega in variabilnega. S fiksnim delom razumemo plačo (oziroma plačilo), ki je neodvisna od (delovne in poslovne) uspešnosti in ki torej izhaja iz objektivne podlage, variabilni del pa je del plače (oziroma plačila), odvisen od uspešnosti oziroma doseženih rezultatov, ki so različno merljivi.<sup>17</sup>

### *Struktura prejemkov direktorjev mora spodbujati dolgoročno vzdržnost družbe.*

Priporočilo ES v poglavju Politika prejemkov podrobneje določa strukturo politike prejemkov direktorjev. Razmejitev prejemkov na fiksni in variabilni del naj upošteva, da se morajo določiti (zgornje) omejitve variabilnega dela prejemkov, ki morajo biti odvisne od vnaprej določenih in merljivih meril uspešnosti. Ta morajo spodbujati dolgoročno vzdržnost družbe in vključevati nefinančna merila, pomembna za ustvarjanje dolgoročne vrednosti družbe, kot je spoštovanje pravil in postopkov.

Po mnenju Komisije ES mora biti fiksni del prejemkov zadosten, da družbi omogoči zadržanje (neizplačilo) variabilnega dela prejemkov, ko merila uspešnosti niso izpolnjena. To je posebej pomembno v finančnem sektorju, kjer je prevelika odvisnost od variabilnega dela in bonusov spodbujala managerje k bolj tveganim (a donosnim) poslom, ki so zagotovili kratkoročno uspešnost družbe, povečali pa tveganost poslovanja. Fiksni del prejemkov mora izražati velikost in dejavnost družbe ter obseg nalog članov uprave ter njihovo odgovornost in biti v tolikšni višini, da družba že z njim lahko privabi strokovno uspešne in kompetentne managerje.<sup>18</sup>

Struktura prejemkov direktorjev (razmerje med fiksnim in variabilnim delom) mora spodbujati dolgoročno vzdržnost družbe in zagotoviti, da prejemki temeljijo na rezultatih, in jim določiti maksimalno zgornjo mejo. V Priporočilu ES se predlaga odložitve pretežnega dela plačila variabilnega dela prejemkov za določen čas (recimo za tri do pet let)

10 Po Priporočilih ES »odpravnine« (termination payments) pomenijo katero koli plačilo, povezano s predčasnim prenehanjem pogodbe za izvršne direktorje ali člane uprav, skupaj s plačili, povezanimi s trajanjem odpovednega roka ali konkurenčno klavzulo, vključeno v pogodbo. Ta definicija ni identična s pojmom odpravnine iz ZGD-1, kjer 294. člen uporablja pojem odpravnina v najožejšem smislu kot plačilo zaradi predčasnega nekrivnega odpoklica.

11 To je zapisala Komisija ES v 7. točki preambule k Priporočilu o dopolnitvi priporočil 2004/913/ES in 2005/162/ES glede sistema prejemkov direktorjev javnih družb.

12 To ugotavlja tudi Komisija ES v delovnem dokumentu, ki spremlja posebno Priporočilo Komisije ES o dopolnitvi priporočil glede sistema prejemkov direktorjev javnih d. d. in Priporočilo Komisije ES o plačnih politikah v sektorju finančnih storitev.

17 N. Samec, op. cit., str. 18. Avtorica natančneje razmeji tudi variabilni del plače od nagrade, ki je širši pojem. Variabilno plačilo po njenem mnenju vedno pomeni nagrado, vendar ni vsaka nagrada tudi variabilno plačilo. Variabilno plačilo je vedno odvisno od merljivih delovne in ali poslovne uspešnosti. Drugi razlikovalni znak pa je v tem, da mora variabilni del plače vplivati na znižanje fiksnega dela plače, nagrada pa se izplača dodatno k (nespremenjenemu) fiksnemu delu plače.

18 Drugačno mnenje N. Samec, op. cit., str. 19.

PRIPOROČILO ES SE JE DOTAKNILO TUDI NEPRIMERNO VISOKIH ODPRAVNIH V OBLIKI »ZLATIH PADAL«, KI SO BILE VEČKRAT (ŽAL) NAGRADA ZA NEUSPEH. TAKO SE PREDLAGA, DA SE ODPRAVNE VNAPREJ OMEJIMO NA DOLOČEN ZNESEK ALI TRAJANJE, KI NA SPOŠO NE BI SMEL PRESEGATI DVAKRATNIKA LETNIH FIKSNIH PREJEMKOV IN NE BI SMEL BITI IZPLAČAN, ČE JE PRENEHANJE POSLEDICA NEUSTREZNIH REZULTATOV ALI ČE DIREKTOR SAM ODSTOPI. TO PRIPOROČILO UPOŠTEVA SPREMEMBA ZGD-1 C, KI V NOVEM SEDMEM ODSSTAVKU 294. ČLENA DOLOČA, DA SE SME ODPRAVNINA IZPLAČATI LE OB PREDČASNEM NEKRIVDNEM PRENEHANJU POGODBE IN DA SKUPŠČINA LAHKO DOLOČI NAJVIŠJI ZNESEK ODPRAVNE. SAM ZGD-1 PA NE DOLOČA MAKSIMALNE VIŠINE ODPRAVNE IN TO PREPUŠČA AVTONOMNI UREDITVI POSAMEZNIH DRUŽB. PRENOVLJENI KODEKS UPRAVLJANJA JAVNIH DELNIŠKIH DRUŽB PREDVIDEVA V ČLENU 16.4. OMEJITEV NA ZNESEK LETNEGA FIKSNEGA DELA PREJEMKOV ODPOKLICANEGA DIREKTORJA. ODPRAVNINA NAJ SE V INDIVIDUALNI POGODBI NANAŠA NA DOLOČENA MERILA MINIMALNE USPEŠNOSTI DRUŽBE. ČE TA NISO IZPOLNJENA, SE ODPRAVNINA NE IZPLAČA, ČEPRAV JE ČLAN UPRAVE ODPOKLICAN NEKRIVDNO ALI SPORAZUMNO.

in določitev možnosti vrnitve variabilnega dela prejemkov, za katere se izkaže, da so izplačani na podlagi nedvomno napačno prikazanih podatkov. To možnost je natančneje uredil novi tretji odstavek 270. člena ZGD-1 C, po katerem lahko nadzorni svet ob določenih zakonskih predpostavkah (ničnost letnega poročila ali revizorjevo poročilo) zahteva vrnitev že plačane nagrade za poslovno uspešnost.

V zvezi s shemami, na podlagi katerih direktorji prejmejo plačila v obliki delnic, delniških opcij ali v obliki katere druge pravice do pridobitve delnic oziroma na podlagi katerih se prejemki preračunajo glede na gibanje cen delnic, Priporočilo ES določa, da naj bodo nujno povezane z rezultati in ustvarjanjem dolgoročne vrednosti družbe. Tako se delnice na podlagi shem o nagrajevanju z delnicami odmerijo šele tri leta po njihovi dodelitvi. Da bi preprečili konflikte med interesi direktorjev, ki so lastniki delnic v družbi, morajo biti ti direktorji zavezani, da vsaj del svojih delnic (denimo v višini 2-kratnika skupnih letnih prejemkov) obdržijo do konca mandata. Na podlagi sprememb slovenske korporacijske zakonodaje in Priporočil ES so se podpisniki slovenskega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb lotili prenove Kodeksa in pripravili predlog sprememb (v nadaljevanju predlog Kodeksa CG), ki vključuje in upošteva najnovejšo spremembo opisane plačne po-

litike. V 16. členu predloga Kodeksa CG je tako določeno, da v družbah obstaja sistem plačil upravi, ki omogoča pridobitev ustreznih članov uprave glede na potrebe družbe, hkrati pa zagotavlja skladnost interesov uprave in dolgoročnih interesov družbe.

Politika plačil upravi, ki jo potrdijo delničarji, vsebinsko upošteva priporočila Kodeksa CG, zajema pa vsaj (določilo 5.8. predloga Kodeksa CG):

- višino fiksnih prejemkov člana uprave,
- možnost variabilnih prejemkov člana uprave,
- naravo meril za določanje variabilnega dela prejemkov po vrstah,
- morebitne omejitve variabilnega dela,
- letno dinamično določanja meril za variabilni del,
- opredelitev plačil v delnicah, opcijah ali primerljivih finančnih instrumentih in omejitve teh plačil,
- letno vrednotenje izpolnjevanja meril in aktivnosti nadzornega sveta na tem področju.

Predlog Kodeksa CG predvideva že ustaljeno delitev prejemkov uprave na fiksni in variabilni del. Merila uspešnosti za variabilni del naj poleg uspešnosti poslovanja spodbujajo tudi trajnostni razvoj družbe in naj vključujejo tudi nefinančna merila, pomembna za ustvarjanje dolgoročne vrednosti družbe, kot je spoštovanje veljavnih pravil družbe in etičnih standardov (določilo 16.1).

Ko se dodeli variabilni del prejemkov, je treba večji del variabilnega dela odložiti za obdobje vsaj enega leta. Odložiti je treba del, ki presega skupne fiksne prejemke v zadnjem letu (določilo 16.2).

V pogodbeni določila managerskih pogodb naj se vključijo določbe, ki bodo družbam omogočile, da bodo zavrnile izplačila ali zahtevale vrnitev variabilnega dela prejemkov, če se poslovanje družbe poslabša zaradi dejavnikov, ki so nastali v času pred izplačilom variabilnega dela prejemkov in za katere bi člani uprav morali vedeti, pa niso bili zajeti v merila za izračun variabilnega dela, prikazani v razkritjih družbe, ali če je ogroženo trajno poslovanje ali nadaljnji obstoj družbe (16.3).

### *Kodeks CG določa, da odpravnina ne sme presegati fiksnega dela prejemkov v enem letu.*

Po določilih predloga Kodeksa CG odpravnina ne smejo presegati fiksnega dela prejemkov v enem letu.<sup>19</sup> Član uprave je po ZGD-1 C upravičen do odpravnine le ob odpoklicu po 4. alineji drugega odstavka 268. člena in odpravnina se naj v skladu s predlogom novega Kodeksa CG v individualni pogodbi nanaša na določena merila minimalne uspešnosti

družbe. Če ta niso izpolnjena, se odpravnina ne izplača, čeprav je član uprave odpoklican nekrivdno ali sporazumno (16.4).

Če so variabilni prejemki izplačani kot delnice, se delnice ne izplačajo vsaj tri leta po dodelitvi (16.5).

V skladu s predlogom Kodeksa CG opcijski načrti in primerljivi finančni instrumenti ne pomenijo pretežnega dela variabilnih prejemkov člana uprave. Odkodnine in denarna nadomestila za neizrabljene opcije niso dovoljene. Član uprave tako pridobljenih delnic ni upravičen prodati še najmanj eno do dve leti po prenehanju mandata, v katerem jih je pridobil (16.6). To je strožje določilo kot določilo Priporočila ES, ki omejuje neprenosljivost pridobljenih delnic le do konca mandata. Variabilni prejemki, izplačani kot delnice, pa tudi izvrševanje delniških opcij ali drugih pravic do pridobitve delnic ali pravic do prejemkov, preračunanih glede na gibanje cen delnic, ne smejo biti mogoči vsaj tri leta po dodelitvi (16.7).

## **Vloga nadzornega sveta pri določitvi prejemkov in odpravnine uprav**

Kljub precejšnji spremembi določanja politike prejemkov in plačil članom uprave je temeljna pristojnost določitve vseh prejemkov članov uprave v individualni pogodbi še vedno ostala nadzornemu svetu. Še pred zadnjo spremembo ZGD-1C je bilo v 270. členu ZGD-1 več kot jasno zapisano, da mora nadzorni svet pri določitvi vseh prejemkov posameznega člana uprave poskrbeti za to, da so vsi prejemki v ustreznem sorazmerju z nalogami članov uprave in finančnim stanjem družbe ter da lahko nadzorni svet pod določenimi pogoji znita prejemke.

### *Prejemke članom uprave določa nadzorni svet.*

V prenovljenem 270. členu je sedaj dodano še, da mora nadzorni svet prejemke članom uprave uskladiti in določiti v skladu s politiko prejemkov, ki jo lahko po novem sprejme skupščina družbe. Če skupščina ne določi politike prejemkov članov uprave, ZGD-1 kognentno določa, da mora nadzorni svet pri določitvi prejemkov posameznega člana uprave upoštevati načela iz novega sedmega odstavka 294. člena ZGD-1. Ob upoštevanju tega zakonskega določila morajo biti prejemki člana uprave določeni v individualni pogodbi tako, da spodbujajo dolgoročno vzdržnost družbe in da so prejemki v skladu z doseženimi rezultati in finančnim stanjem družbe. Vsi prejemki posameznega člana uprave morajo biti sestavljeni iz fiksnega in variabilnega dela, pri čemer mora biti variabilni del odvisen od vnaprej določenih in merljivih meril (beri izmerljivih meril uspe-

<sup>19</sup> Priporočilo ES izhaja iz dvakratnika fiksnih letnih prejemkov.

snosti) ter določena njihova zgornja meja. Odpravnina pa je lahko predvidena le za predčasno nekrivdno prenehanje pogodbe.

S sistemom nagrajevanja in plačno politiko mora poslovodstvo seznaniti delničarje na skupščini, ki odloča o uporabi bilančnega dobička. Po petem odstavku 294. člena ZGD-1 je treba delničarje natančno<sup>20</sup> seznaniti o razmerju fiksnih in variabilnih prejemkov, udeležbi pri dobičku, opcijah in drugih nagradah, povračilu stroškov, zavarovalnih premijah, provizijah in drugih dodatnih plačilih, skupaj s prejemki v odvisnih družbah za vsakega člana organov vodenja ali nadzora posebej v preteklem poslovnem letu. To mora biti razkrito tudi v letnem poročilu,<sup>21</sup> skupaj s politiko prejemkov članov organov vodenja ali nadzora, če jo je skupščina določila.

### *Vrnitev že izplačane nagrade je mogoče zahtevati v roku treh let od dneva izplačila nagrade ali dela nagrade.*

Novo pristojnosti in odgovornosti nadzornega sveta je ZGD-1C določil tudi v zvezi z izplačili nagrade za poslovno uspešnost oziroma odpravnine. Tako je v novem tretjem odstavku določeno, da nadzorni svet lahko zahteva (v resnici mora zahtevati) vrnitev že izplačane nagrade za poslovno uspešnost ali njen sorazmerni del:

- če se pravno močno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje nagrade, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bila na-

pačno uporabljena merila za določitev nagrade ali da pri tem odločilni računovodski, finančni, drugi podatki in kazalci niso bili pravilni ali upoštevani.

V šestem odstavku tega člena je posebej določena odškodninska odgovornost članov nadzornega sveta, če v skladu s prej navedenim ne zahtevajo vrnitve nagrade.<sup>22</sup>

Nesistemska novost pa je določilo zadnjega stavka šestega odstavka 270. člena ZGD-1, ki določa, da lahko tožbo za povrnitev škode, ki je družbi nastala zaradi neupravičeno izplačane nagrade v svojem imenu in na račun družbe, vložijo delničarji, katerih skupni deleži znašajo najmanj en odstotek osnovnega kapitala (sicer velja 1/10 osnovnega kapitala oziroma 400.000 evrov v osnovnem kapitalu).

## Sklepne misli

Nedvomno je aktualna globalna finančna in gospodarska kriza povzročila, da so se pristojni državni organi in mednarodne institucije začele intenzivno ukvarjati tudi s prejemki in predvsem nagradami ter odpravninami managerjev, ki so v posameznih primerih dosegle ekscesno visoke (deset) milijonske zneske tudi v družbah, ki so potem izkazale izgube pri poslovanju ter so celo zaprosile za državno pomoč. Temu procesu se tudi Slovenija ne more izogniti, čeprav zneski prejemkov managerjev v povprečju niti približno ne dosegajo ekscesnih višin. Pri nas se je ta tema žal popolnoma spolitizirala in predstavniki države in politike kar tekmujejo med seboj, kdo bo »učinkoviteje« zmanjšal prejemke managerjev. To je lahko nevarno početje, ki bo povzročilo negativno selekcijo med managerji v podjetjih z državnim lastništvom. Naj posebej poudarim, da je strokovno zahtevna naloga določiti višino prejemkov managerjev v odvisnosti o izmerljivih meril, ki bodo stimulatívna za managerje in ki bodo zagotavljala dolgoročno uspešnost družbe. Zato je treba to prepustiti pristojnim organom v posameznih družbah (tj. nadzorni svet v delniški

PRISTOJNOSTI IN ODGOVORNOSTI  
NADZORNEGA SVETA SO SE PO ZADNJI  
NOVELI ZGD-1C POMEMBNO POVEČALE.  
SAJ SE OD ČLANOV NADZORNEGA  
SVETA PO NOVEM PRIČAKUJE, DA BODO  
STROKOVNO IN UČINKOVITO DOLOČILI VSE  
PREJEMKE POSAMEZNEGA ČLANA UPRAVE.  
POSEBEJ ZAHTEVNO JE DOLOČITI MERILA  
ZA VARIABILNI DEL PREJEMKOV,\* KI BO  
USTREZAL ZAKONSKIM ZAHTEVAM ALI POLITIKI  
PLAČIL, KI JIH JE SPREJELA SKUPŠČINA,  
IN KI BO DOVOLJ STIMULATIVEN ZA ČLANA  
UPRAVE TER SE BO LAHKO PREGLEDO  
IZRAČUNAVAL. TA PRAKSA SE BO ŠELE  
MORALA UVESTI. ZATO JE PRIFOROČLJIVO,  
DA NADZORNI SVETI VSAJ V VEČJIH JAVNIH  
DELNIŠKIH DRUŽBAH OBLIKUJEJO POSEBNE  
(KADROVSKE) KOMISIJE ZA NAGRAJEVANJE,  
SESTAVLJENE IZ STROKOVNJAKOV ZA  
SISTEME NAGRAJEVANJA IN PLAČNE  
POLITIKE.

\* Pri tem gre za različne finančne in nefinančne kazalnike, kot so dobiček na delnico, donosnost na kapital, rast vseh prihodkov, zmanjšanje stroškov, povečanje tržnega deleža, rast zaposlenosti, zadovoljstvo kupcev oziroma strank, zadovoljstvo zaposlenih, stopnja kakovosti izdelkov itd.

družbi), ki morajo v skladu z zakonsko regulativo in splošnimi akti družbe določiti prejemke managerjem. Cilj sprememb plačne politike ne sme biti določanje čim nižjih prejemkov managerjev, temveč določitev ustreznih prejemkov, sorazmernih nalogam, odgovornostim in dolžnostim ter seveda učinkom dela managerjev.

## Literatura in viri

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07).

Zakon o gospodarskih družbah-1 (ZGD-1, Uradni list RS, št. 42/06, 60/06, 26/07, 33/07, 67/07, 10/08, 68/08, 40/09).

**Dr. Borut Bratina,**  
doktor pravnih znanosti in izredni profesor za gospodarsko pravo na Ekonomsko-poslovni fakulteti Univerze v Mariboru

<sup>20</sup> V zvezi s tem je že nekaj pomembnih strokovnih zadržkov, saj lahko družba s tem razkrije pomembne poslovne skrivnosti, ki pomenijo natančnejše določbe individualnih pogodb. To se posebej velja za nejavne delniške družbe, za katere (žal) veljajo zadnje spremembe ZGD-1C. Na to opozarjajo stanovska združenja direktorjev in nadzornikov iz EU, recimo ecoDa iz Bruslja.

<sup>21</sup> Po Priporočilu ES bi lahko ZGD-1 določil objavo v sklopu računovodskega poročila ali kot posebnega poročila o plačilih. Ker torej ne določa posebno pisanega poročila o plačilih, se seznanitev skupščine lahko opravi ustno na podlagi podatkov iz letnega poročila. Tako tudi N. Samec v op. cit., str. 19.

<sup>22</sup> To določilo lahko štejejo kot »lex Kramar«, saj je očitno, da je politika - zakonodajalec prav zaradi tega vnesel to določbo v novelo ZGD-1C. Tudi brez te določbe člani nadzornega sveta odškodninsko odgovarjajo, če kršijo svoje obveznosti in dolžnosti.