

Priporočila Združenja Manager pri sklepanju individualnih pogodb vodilnih managerjev v gospodarskih družbah

I. Uvod

Združenje Manager kot slovenska stanovska managerska organizacija želi s Priporočili za individualne pogodbe vodilnih managerjev (v nadaljevanju Priporočila) nuditi pomoč svojim članicam in članom ter drugim vodilnim managerkam in managerjem pri sklepanju individualnih pogodb o zaposlitvi ali drugih pogodb za urejanje njihovega statusa (v nadaljevanju managerska pogodba) v različnih gospodarskih družbah, predvsem delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo.

Priporočila Združenja Manager pri sklepanju individualnih pogodb vodilnih managerjev v gospodarskih družbah se opira na sodobna dognanja s področja upravljanja družb, priporočilo komisije Evropske unije s tega področja, kodeks upravljanja javnih delniških družb ter deloma na priporočila Združenja članov nadzornih svetov za imenovanje, odpoklic in ureditev prejemkov članov uprav. Pri pripravi teh Priporočil so upoštevani rezultati spoznanj iz prakse pri nagrajevanju vodilnih managerjev v gospodarskih družbah v Sloveniji, primerjalna analiza nagrajevanja managementa z gospodarskimi družbami v drugih evropskih državah, ugotovitve anketnih raziskav Združenja Manager s tega področja ter številni strokovni prispevki raziskovalcev, svetovalcev in izkušenih managerjev.

II. Namen in uporaba Priporočil

Namen Priporočil

1. člen

Združenje Manager priporoča ta dokument vodilnim managerjem kot strokovno podlago pri sklepanju individualnih managerskih pogodb o zaposlitvi oziroma pri sklepanju drugih pogodb, s katerimi se ureja status managerjev pri vodenju družb. Glede na posebnosti posameznih družb bodo Priporočila ponekod uporabna le delno.

Uporabniki Priporočil

2. člen

Vodilni managerji kot uporabniki teh Priporočil so predsednik in člani uprave delniške družbe (dvtirno upravljanje), izvršni direktorji v upravnem odboru delniške družbe

(enotirno upravljanje), poslovodje v družbi z omejeno odgovornostjo in osebe, ki so po zakonu ali aktih v drugih oblikah kapitalskih družb pooblašteni, da vodijo njene posle.

3. člen

Ker so vodilni managerji izvzeti iz osebne veljavnosti splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti in delno iz kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti, naj pri urejanju zaposlitvenega ali drugega razmerja za vodenje družbe uporabljajo ta Priporočila.

Za posamezne pravice za vodilne managerje, ki jih Priporočila ne vsebujejo, se lahko pri urejanju njihovega statusa upoštevajo določila ustrezne kolektivne pogodbe (na primer nadomestilo za bolezen do 30 dni, regres za letni dopust, povračilo stroškov za prehrano, povračilo stroškov za službena potovanja, dodatek za ločeno življenje in druge pravice ter obveznosti). Pravice vodilnega managerja v tem primeru veljajo v istem obsegu kot za zaposlene v družbi.

Vsebina managerske pogodbe

4. člen

Glede na različne dejavnosti, razmere in položaj družb naj bodo Priporočila ob ustreznem upoštevanju posebnosti družbe v pomoč vodilnim managerjem predvsem pri:

- dogovarjanju o pravicah, obveznostih ter odgovornosti vodilnih managerjev v skladu z zahtevnostjo vodenja družbe,
- opredeljevanju temeljnih elementov poslovnih in strateških načrtov, po katerih se presoja uspešnost vodilnih managerjev,
- določitvi meril spodbudnega nagrajevanja vodilnih managerjev,
- postopkih in plačilih ob prenehanju funkcije vodilnega managerja.

5. člen

Managerska pogodba o zaposlitvi naj vsebuje naslednje vsebinske sklope:

- navedbo vodilnega mesta managerja, na katerega je imenovan,
- trajanje pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe, ki ureja status vodilnega managerja,
- pregledno določene delovne obveznosti, pristojnosti, odgovornosti in pravice vodilnega managerja,
- plačo, bonitete in nagrado za poslovno uspešnost,
- določbe o razrešitvi vodilnega managerja in o pogojih za odpravnino,
- določbe o uveljavljanju konkurenčne klavzule ter o odškodnini,
- druge potrebne določbe po presoji pogodbenih strank.

Vsebina managerske pogodbe se smiselno uporablja tudi pri drugih oblikah pogodb, s katerimi se ureja status vodilnega managerja v družbi. Po sklepu pristojnega organa

gospodarske družbe se ta Priporočila, razen za vodilne managerje iz tč. 2, lahko deloma in ustrezno prilagojena uporabljajo tudi za managerje drugih ravni.

Sklenitev managerske pogodbe

6. člen

Kandidat za vodilnega managerja naj si v postopku za imenovanje prizadeva doseči z organom, ki je pristojen za njegovo imenovanje, čim večjo mero usklajenosti glede glavnih razvojnih vprašanj družbe, načina svojega dela pri vodenju družbe, izbire vodilnih sodelavcev ter glede vsebine individualne managerske pogodbe. Kandidat naj razkrije vsa dejstva o svoji morebitni povezanosti z družbo, njenimi organi in z njo povezanimi družbami ter svoje morebitne nadzorne funkcije v drugih družbah.

7. člen

Po imenovanju na vodilno managersko mesto sklene managersko pogodbo s predsednikom in člani uprave v delniški družbi predsednik nadzornega sveta (pri dvotirnem upravljanju) oziroma predsednik upravnega odbora (pri enotirnem upravljanju), individualno pogodbo s poslovodjo v drugih kapitalskih družbah pa pristojni organ družbe. Priporoča se, da naj bo managerska pogodba praviloma sklenjena za mandatno obdobje petih let.

8. člen

Podlaga za pridobitev pravic iz individualne pogodbe so sprejete obveznosti in odgovornosti vodilnega managerja, ki so opredeljene z letnim ali večletnim gospodarskim načrtom, s strateškimi cilji poslovanja družbe, sanacijskim programom ali podobnim aktom.

Obveznosti vodilnega managerja naj bodo konkretno razčlenjene vsaj za enoletno poslovno obdobje ter opredeljene tako, da so pregledne in merljive.

9. člen

Z managersko pogodbo se pogodbeni stranki dogovorita za način spremljanja uresničevanja obveznosti vodilnega managerja pri poslovanju družbe: trimesečno, polletno in letno. Obenem se določijo merila za spremljanje uspešnosti vodilnega managerja pri izpolnjevanju njegovih obveznosti. Vodilnemu managerju družbe v krizi se njegove obveznosti opredelijo za celotno obdobje sanacije družbe.

Merila za spremljanje uresničevanja obveznosti vodilnega managerja naj bodo oblikovana tako, da se lahko uporabljajo tudi kot podlaga za njegovo nagrajevanje.

III. Nagrajevanje vodilnih managerjev

Prejemki vodilnih managerjev

10. člen

Celotne prejemke vodilnih managerjev sestavljajo plača, bonitete in nagrada za poslovno uspešnost. Plača in bonitete sestavljajo stalni del prejemkov, nagrada za poslovno uspešnost pa gibljivi del prejemkov.

Celota prejemkov vodilnega managerja naj bo sorazmerna njegovi odgovornosti in finančnemu stanju družbe.

Plača vodilnega managerja

11. člen

Plača vodilnega managerja je plačilo za izpolnjevanje obveznosti iz managerske pogodbe ter za sprejeto odgovornost in lojalnost družbi. Pri določanju plače se upoštevajo zahtevnost vodenja družbe, primerljiva razmerja s plačami vodilnih managerjev na podobnih mestih v družbah s podobno zahtevnimi nalogami vodenja doma in v tujini ter znanje, izkušnost in specifične veščine posameznega vodilnega managerja. Plača vodilnega managerja v teh Priporočilih je izražena v letnem bruto znesku v evrih, izplačuje pa se mesečno v višini ene dvanajstine.

Zahtevnost vodenja družbe se določi z dvema sklopoma merili, in sicer velikostjo gospodarske družbe in kompleksnostjo njenega poslovanja.

Določanje plače na podlagi zahtevnosti vodenja družbe

12. člen

Merila, ki opredeljujejo velikost gospodarske družbe po teh Priporočilih, so:

- povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu,
- čisti prihodki od prodaje (oziroma bilančna vsota pri bankah in drugih finančnih institucijah),
- vrednost aktive.

Pri bankah in drugih finančnih institucijah se upoštevata kot merili velikosti število zaposlenih in bilančna vsota.

Merila, ki odražajo kompleksnost poslovanja gospodarske družbe, so:

- internacionalizacija poslovanja (domači trg, mednarodni trg, globalni trg),
- diverzifikacija in zahtevnost izdelkov ali storitev (nizka, srednja, visoka, najvišja),
- organizacijska kompleksnost družbe (nizka, srednja, visoka, najvišja).

Tabela 1: Razvrščanje družb po velikosti in kompleksnosti poslovanja

Merila velikosti družbe (zgornje vrednosti pos. skupine)				Merila kompleksnosti poslovanja družbe		
Skupina*	Št. zaposlenih (do)	Prodaja (v mio €)**	Vrednost aktive (v mio €)	Internacionalizacija poslovanja	Diverzifikacija oz. zahtevnost izdelka/storitve	Organizacijska kompleksnost
1	50	7	4	domači trg	nizka	nizka
2	100	30	15			
3	220	70	30		mednarodni trg	srednja
4	600	170	70			
5	1400	450	150			
6	3500	800	400	globalni trg		visoka
7						

* Razvrstitev v skupine je skladna s stopnjo zahtevnosti vodenja.

** Pri bankah se to merilo nadomesti z bilančno vsoto.

13. člen

Pristojni organ družbe po lastni presoji oceni tehtnost in pomembnost posameznega merila velikosti in kompleksnosti poslovanja družbe, pri čemer upošteva njene značilnosti poslovanja in posebnosti področja, na katerem deluje. Pri tem pristojni organ daje večjo težo tistim merilom, ki so za družbo pomembnejša, lahko pa določenega merila ne upošteva, če za družbo nima ustrezne pomembnosti. Kombinacija več meril je osnova, na kateri se določi stopnja zahtevnosti vodenja družbe, ki je podlaga za določitev plače vodilnega managerja v okviru ene izmed sedmih skupin. V najvišji sedmi skupini določitev plače vodilnega managerja zaradi izjemne zahtevnosti vodenja družbe lahko presega priporočena merila.

Tabela 2: Razponi plač po stopnjah zahtevnosti vodenja družbe

Stopnja zahtevnosti (skupina)	Osnovna letna bruto plača v tisoč evrih (razpon)
1	do okvirno 55.000
2	45.000 do okvirno 65.000
3	55.000 do okvirno 85.000
4	65.000 do okvirno 105.000
5	85.000 do okvirno 135.000
6	115.000 do okvirno 150.000
7	zunaj meril

Priporočena osnovna plača vodilnega managerja velja za najvišjo in najzahtevnejšo managersko funkcijo v družbi, za naslednji vodilni managerski rang po pomembnosti pa se priporoča najmanj za petino nižja plača.

14. člen

Na osnovi poslovnih rezultatov gospodarske družbe in ob primerjavi z domačimi in tujimi konkurenčnimi podjetji pristojni organ delo managerja redno ocenjuje ter lahko v primeru neizpolnjevanja pomembnih ciljev poslovnega načrta njegovo plačo zniža do dvajset odstotkov.

Za vodilne managerje v gospodarskih družbah v kriznem položaju, katerih poslovni cilji so večinoma opredeljeni z ustreznim sanacijskim programom, lahko pristojni organ gospodarske družbe določi posebna merila za oblikovanje plače managerja, upošteva posebnosti danih razmer, zastavljene sanacijske cilje ter dinamiko njihovega uresničevanja za izboljšanje gospodarskega položaja družbe.

Nagrada vodilnemu managerju za poslovno uspešnost

15. člen

Nagrada, ki pripada vodilnemu managerju na osnovi uspešnega poslovnega rezultata družbe in jo določi pristojni organ družbe, je odvisna od izpolnitve zastavljenih poslovnih ciljev iz poslovnega načrta in drugih obveznosti po individualni pogodbi o zaposlitvi v poslovnem letu. Pristojni organ gospodarske družbe izbere merila, ki so za družbo glede na razmere najustreznejša in ki omogočajo presojo uspešnosti vsakega izmed vodilnih managerjev v gospodarski družbi pri uresničevanju nalog, za katere je odgovoren. Pri tem pristojni organ družbe upošteva vsaj po dve merili iz dveh skupin: iz skupine poslovnih in finančnih meril.

16. člen

Priporočena poslovna merila so:

- porast specifičnih naložb (v razvojno-raziskovalno dejavnost, spodbujanje inovacij, izobraževanje in usposabljanje zaposlenih),
- uspešnost procesov (procesi vodenja, kakovosti dela, obvladovanja tveganj, notranjega nadzora, poročanja delničarjem in javnosti),
- dosežene izboljšave (pri zadovoljstvu in zvestobi strank, pri pridobivanju novih strank, pri zadovoljstvu zaposlenih, ugledu gospodarske družbe in njenih blagovnih znamk),
- napredek na specifičnih področjih (krepitev družbene odgovornosti gospodarske družbe, uveljavljanje etičnosti članov uprave oziroma poslovodij, učinkovitost soupravljanja zaposlenih in podobno),
- druga merila.

Za doseganje in izpolnjevanje poslovnih meril se opredelijo kvantitativne mere, če je to mogoče, sicer se uporabijo kvalitativne mere.

17. člen

Priporočena finančna merila so:

- povečevanje obsega poslovnih aktivnosti (merjeno z rastjo prihodkov, bilančne vsote ali kako drugo ustrezno mero);
- povečevanje sposobnosti ustvarjanja dodane vrednosti (merjeno z dodano vrednostjo na zaposlenega, deležem dodane vrednosti v prihodkih ali kako drugo ustrezno mero),
- povečevanje sposobnosti ustvarjanja denarnih tokov (merjeno z dobičkom iz poslovanja pred amortizacijo, čistim dobičkom pred amortizacijo, s poslovanjem z ustvarjenim denarnim tokom, čistim denarnim tokom ali kako drugo ustrezno mero),
- povečevanje dobičkonosnosti (merjeno s čisto dobičkonosnostjo lastniškega kapitala, čisto dobičkonosnostjo prihodkov ali kako drugo ustrezno mero),
- povečevanje tržne vrednosti podjetja (smiselno merjeno s tržno kapitalizacijo pri podjetjih, katerih delnice kotirajo na borzi, oziroma ocenjeno s strani pooblaščenega ocenjevalca vrednosti podjetij ali drugih strokovnjakov pri ostalih podjetjih),
- druga finančna merila, merjena z ustreznimi kvantitativnimi merami.

18. člen

V gospodarskih družbah v krizi lahko pripada vodilnemu managerju nagrada na osnovi posebnih meril, ki jih določi pristojni organ družbe ob upoštevanju ciljev in uspešnosti uresničevanja sanacijskega programa (npr.: izjemno hitro zmanjševanje izgube, uveljavljanje izdelkov in storitev gospodarske družbe na novih trgih, uvajanje novih izdelkov in storitev, nove zaposlitve, izboljšanje odnosov med zaposlenimi in podobno).

19. člen

Merila za nagrado vodilnemu managerju na osnovi uspešnega poslovnega rezultata morajo biti v managerski pogodbi ali drugem aktu družbe določena vnaprej, pred začetkom obdobja, za katerega bodo upoštevana.

Priporočena nagrada vodilnemu managerju je odvisna od stopnje uspešnosti poslovanja podjetja in je naslednja:

- v primeru, da je podjetje v vseh ključnih vidikih doseglo načrtovano raven poslovne uspešnosti za opazovano poslovno leto in/ali doseglo raven poslovne uspešnosti preteklega leta, je vodilni manager upravičen do nagrade za uspešno delo v višini do 6 mesečnih plač;
- v primeru, da je podjetje v vseh ključnih vidikih presešlo načrtovano raven poslovne uspešnosti za opazovano poslovno leto in/ali pomembno presešlo raven poslovne uspešnosti za preteklo leto, je vodilni manager upravičen do nagrade za uspešno delo v višini najmanj 6 mesečnih plač;
- v primeru, da je podjetje izjemno presešlo načrtovano raven poslovne uspešnosti, tudi zaradi izjemnih naporov vodilnega managerja, je ta dodatno upravičen do posebne nagrade za enkratne dosežke. Višino take nagrade določi pristojni organ družbe ob upoštevanju poslovnih okoliščin, v katerih je bil poslovni rezultat dosežen.

Dosežena uspešnost poslovanja se praviloma ugotavlja upoštevajoč merila, navedena v točkah 16 in 17 teh Priporočil, in sicer glede na doseganje načrtovanih letnih poslovnih rezultatov ter glede na spremembe poslovne uspešnosti družbe v primerjavi s preteklim letom.

Nagrada se izplačuje enkrat letno za nazaj in sicer po potrditvi bilančnega izkaza gospodarske družbe s strani pristojnega organa.

Delniški in opsijski programi nagrajevanja vodilnih managerjev

20. člen

Z namenom poistovetenja vodilnih managerjev z dolgoročnimi razvojnimi cilji gospodarske družbe, zaradi spodbud za uresničevanje glavnih usmeritev njene razvojne strategije ter zaradi pritegnitve vodilnega managementa med lastnike gospodarske družbe se uporabljajo delniški in opsijski programi nagrajevanja vodilnih managerjev.

21. člen

Nagrada v obliki delnic se managerju dodeli iz sklada lastnih delnic.

Nagrada v obliki dodelitve delnic managerju je izvedljiva pod naslednjimi pogoji:

- cena delnic, uporabljena za izračun števila delnic, je višja ali enaka povprečni tehtani tržni ceni delnic v zadnjem letu, če delnice družbe kotirajo na trgu

vrednostnih papirjev, v drugih primerih pa se na tak način upošteva njihova ocenjena vrednost s strani pooblaščenih ocenjevalcev vrednosti podjetij ali drugih strokovnjakov,

- za prejemnika tako pridobljenih delnic velja prepoved odtujitve teh delnic za obdobje najmanj treh let oziroma do izteka njegovega mandata po managerski pogodbi.

Ob upoštevanju teh določil se lahko podobno uredi nagrajevanje vodilnih managerjev v obliki pridobitve deleža v gospodarski družbi, ki ni delniška družba.

22. člen

Opcijsko upravičenje za nakup delnic se vodilnim managerjem dodeli na osnovi odločitve pristojnega organa družbe, ki sprejme opcijski načrt. Ta ključni dokument med drugim določi: skupni obseg opcijskih upravičenj do nakupa delnic in ceno delnice, upravičence do nakupa delnic in rok za realizacijo opcijskega upravičenja ter način zagotovitve delnic družbe za izvedbo opcijskih upravičenj.

Opcijski načrt se praviloma sprejme za večletno obdobje in vnaprej določi vse potrebne pogoje za izvedbo.

Pristojni organ družbe na osnovi opcijskega načrta sklene opcijsko pogodbo s posameznim upravičencem, s katero natančneje opredeli zanj veljavna določila opcijskega načrta, upošteva konkretne delovne naloge in odgovornosti posameznega vodilnega managerja ter cilje družbe, ki jih s takim nagrajevanjem posameznika gospodarska družba zasleduje.

23. člen

Pri nagrajevanju preko opcijskega upravičenja vodilnega managerja se upošteva:

- rok za izvršitev opcijskega upravičenja je najmanj dve leti in največ pet let od sklenitve pogodbe,
- izvršilna cena delnic na dan dodelitve delniške opcije ni nižja od povprečne tehtane tržne cene delnic v zadnjem letu pred mesecem dodelitve delniške opcije oziroma od ocenjene vrednosti delnice s strani pooblaščenega ocenjevalca vrednosti podjetij,
- po izvršitvi delniške opcije manager še najmanj šest mesecev ne sme odtujiti na ta način pridobljenih delnic.

Bonitete vodilnih managerjev

24. člen

Managerska pogodba naj kot spodbudo za vodilnega managerja določi ustrezen izbor bonitet izmed naslednjih možnosti:

- pravica do dopolnilnega izobraževanja doma in v tujini,
- obseg in način življenjskega ter nezgodnega zavarovanja,
- dodatno pokojninsko ali rentno zavarovanje,
- uporaba službenega vozila za osebne potrebe managerja,
- članarina za managerska stanovska združenja in klube,
- morebitne druge ugodnosti in spodbude managerju.

Izbrane bonitete se določijo v managerski pogodbi v obsegu, ki ustreza gospodarskemu položaju družbe.

IV. Razrešitev vodilnega managerja, odpravnina in odškodnina zaradi konkurenčne klavzule

Odpravnina

25. člen

Managerska pogodba naj določa načine in pogoje za prenehanje mandata ter s tem povezane pravice in obveznosti družbe in vodilnega managerja. Ob tem naj bodo v managerski pogodbi predvidene vse možnosti prenehanja funkcije vodilnega managerja: sporazumno prenehanje, odpoklic s strani družbe ter enostranski odstop člana uprave.

Za vodilnega managerja se priporoča odpravnina, ki je prilagojena stvarnim razmeram gospodarske družbe in vzrokom za prenehanje opravljanja managerske funkcije.

26. člen

Vodilni manager je upravičen do odpravnine v višini:

- v primeru razrešitve zaradi ostalih ekonomsko-poslovnih razlogov v skladu z 250. členom Zakona o gospodarskih družbah mu pripada najmanj bruto znesek celotnih letnih prejemkov zadnjega koledarskega leta,
- v primeru sporazumnega prenehanja mandata pred njegovim iztekom iz objektivnih razlogov, kot so daljša bolezen, trajna nezmožnost za delo in drugi upravičeni razlogi vodilnega managerja, mu pripada najmanj polovica bruto zneska celotnih letnih prejemkov zadnjega koledarskega leta,
- v primeru zaključka mandata brez nadaljnjega podaljšanja mu pripada najmanj polovica bruto zneska celotnih letnih prejemkov zadnjega koledarskega leta,

- v primeru prenehanja mandata na željo managerja in ob pozitivni oceni pristojnega organa o njegovem delu se priporoča odpravnina po presoji pristojnega organa gospodarske družbe.

27. člen

Če pristojni organ predčasno razreši vodilnega managerja brez krivdnih razlogov in mu obenem zagotovi njegovi izobrazbi ter izkušnjam primerno delovno mesto v gospodarski družbi, vodilnemu managerju še tri mesece po prevzemu novega dela pripada njegova dotedanja izhodiščna managerska plača, ki jo je prejemal po managerski pogodbi. Vodilni manager lahko prejme pri istem delodajalcu oziroma v sistemu povezanih družb odpravnino le enkrat.

Ob izteku mandata ali upokojitvi vodilnega managerja in ob pozitivni oceni njegovega dela se priporoča, da managerska pogodba predvidi izplačilo ustrezne nagrade vodilnemu managerju po presoji pristojnega organa gospodarske družbe, če je vodilni manager uspešno opravljal svojo funkcijo vsaj dve mandatni obdobji. V tem primeru se priporoča nagrada v znesku najmanj šestih povprečnih mesečnih plač vodilnega managerja v zadnjem trimesečju.

Odškodnina zaradi konkurenčne klavzule

28. člen

Managerska pogodba naj za vodilnega managerja čim bolj natančno predvidi morebitno konkurenčno prepoved opravljanja vodilne managerske funkcije v drugi konkurenčni družbi, ki naj ne traja več kot eno leto. V primeru, da ob prenehanju managerske funkcije gospodarska družba uveljavlja v pogodbi o zaposlitvi ali podobni pogodbi opredeljeno konkurenčno klavzulo, pripada vodilnemu managerju odškodnina zaradi manjše možnosti pridobivanja dohodkov.

29. člen

Osnova za odmero odškodnine je povprečna plača vodilnega managerja, do katere bi bil upravičen v obdobju, v katerem velja konkurenčna prepoved, če mu ne bi prenehala funkcija. Odškodnina naj znaša najmanj tričetrte plače vodilnega managerja brez nagrade za poslovno uspešnost in se v času izvajanja konkurenčne klavzule izplačuje mesečno.

Upravičenost do izplačila odškodnine ne more biti razlog, da se vodilnemu managerju ne izplača pripadajoča odpravnina, določena v managerski pogodbi.

V. Prehodne in končne določbe

30. člen

Priporočila Združenja Manager pri sklepanju individualnih pogodb za vodilne managerje stopijo v veljavo, ko jih sprejme upravni odbor Združenja Manager in so objavljena na spletni strani Združenja Manager.

Priporočča se, da jih vodilni managerji uporabljajo pri sklepanju novih managerskih pogodb in pri morebitnih spremembah veljavnih managerskih pogodb.