

SPREMINJANJE MANAGERSKE POGODBE JE MOŽNO, A OBČUTLJIVO

Nadzorniki naj postavijo učinkovita merila za nagrajevanje in plačila managerjev ter jih tudi sproti prilagajajo. Če to velja, je povečevanje davčne obremenitve prejemkom uprav ali omejevanje nadomestil nepotrebno. | Dušan Jovanovič

V zadnjem času je bilo prelitega precej črnila in porabljenega preveč časa za osvetljevanje managerskih pogodb - predvsem z vidika sistemov nagrajevanja vodilnih managerjev. Pri tem so bili določeni pogledi na nagrajevanje managementa zelo restriktivni, le malo pa je bilo tistih, ki so se s pogodbenim razmerjem med organi v družbi ukvarjali z vsebinskega zornega kota.

Pri urejanju pogodbenih razmerij med organi v družbi je treba izhajati iz osnovnih (doktrinarnih) korporacijskih interesov posameznih organov znotraj družbe. Pri tem zastopa skupščina praviloma individualne interese delničarjev, katerih naravni interes je čim večji izplen, to je dividend in vrednost njihovih naložb. Glede na izbor sistema upravljanja pa je v dvotirnem sistemu pomemben interes uprave, ki stremi k razvoju in uspešnosti podjetja, izhodiščni interes nadzornega sveta pa je delovanje v dobro družbe. V enotirnem sistemu bi lahko tovrstne interese pripisali izvršnim članom upravnega odbora oziroma neizvršnim članom. Tako različni trije korporacijski interesi najdejo svojo presečišče v sklepanju pogodb med posameznimi organi.

Prejemki naj bodo sorazmerni s finančnim stanjem družbe

Slovenska korporacijska zakonodaja zahteva, da ima družba vsaj dva organa: skupščino in poslovodstvo (nadzorna funkcija posebnega organa ni nujno potrebna). Člani organov vodenja (poslovodstvo) so v korporacijski funkciji, na katero jih imenujejo organi glede na izbrani sistem upravljanja (255/1 člen ZGD-1). Z imenovanjem in s prevzemom funkcije člani organa vodenja vstopijo v korporacijsko razmerje z družbo. Pogodbeno razmerje je mogoče skleniti z družbo (262/1 člen ZGD-1). Sama narava pogodbe pa je polivalentna, saj se združujejo korporacijski, obligacijski in delovnopravni elementi.

poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP) določa še standard ravnanja s pravili poslovno finančne stroke ter stroke upravljanja podjetij. Zato morajo organi nadzora ravnati z zapisanimi standardi ne samo ob sklenitvi korporacijskega razmerja s članom organa vodenja, temveč ves čas svojega mandata. Enako velja tudi za novo imenovane člane organa nadzora, ki morajo najprej poskrbeti za svoje uvajanje v korporacijsko funkcijo.

Navedeno nedvomno pomeni, da mora biti ravnanje vseh članov organov vodenja in nadzora ves čas sodelovanja z družbo skrbno, ob hkratnem spoštovanju osnovnih interesov, ki so organom doktrinarno priznani. Enako se pričakuje tudi pri opredeljevanju plačil in nagrad posameznim članom uprave in nadzornega sveta. Pri tem zakonodaja opredeljuje, da je pri prejemkih posameznih članov organa vodenja treba upoštevati ustrezno sorazmerje z nalogami članov organa in s finančnim stanjem družbe. Prav slednje pa sodi v »običajen« nadzor in skrbništvo nad sklenjeno pogodbo s člani organa vodenja. Tako je mogoče prejemke ves čas prilagajati sorazmerno s finančnim stanjem družbe. Pri tem ni toliko pomembno, na kakšen način se izvršuje prilagajanje in zaradi kakšnih okoliščin, saj je to ena izmed pomembnejših nalog organa nadzora – imenovanje in nadzor organa vodenja.

Pacta sunt servanda

Če torej izhajamo iz osnovne opredelitve obligacijskega prava, da je pogodbe potrebno izpolnjevati (pacta sunt servanda), potem je trajnejše pogodbeno razmerje potrebno izpolnjevati, kot iz njega izhaja. To pa nujno še ne pomeni nemogućnosti prilaganja tega razmerja trenutnim okoliščinam. Temu služi obligacijski institut klavzule spremenjenih okoliščin (rebus sic stantibus), ki upošteva

Smiselno bi bilo razmisliti o začasnem ukrepu znižanja prejemkov članom organa vodenja in nadzora, ki bi se v primeru izboljšanja stanja družbe povrnili za nazaj.

V delniških družbah z dvotirnim sistemom upravljanja, nadzorni svet v imenu in za račun družbe (običajno predsednik nadzornega sveta – 283. člen ZGD-1) sklene pogodbo s člani organa vodenja. Trajanje pogodbe je običajno vezano s trajanjem mandata imenovanja na korporacijsko funkcijo. Zato v primeru zamenjave organa nadzora ali njegovega predsednika ni postavljena pod vprašaj veljavnost sklenjene pogodbe, saj le-ta zavezuje člana organa vodenja do družbe ne glede na to, kdo so člani organa nadzora, ki je sklenil pogodbeno razmerje. Vsi člani organov vodenja ali nadzora morajo pri svojih ravnanjih (opravljanju svojih nalog) ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe (263/1 člen ZGD-1). Dodatno Zakon o finančnem

korporacijsko ureditev primernosti plačila organom vodenja (tudi nadzora – 284. člen ZGD-1) glede na sorazmerje opravljanja nalog s premoženjskim stanjem družbe. Po obligacijskem pravu pa je možen tudi odrek klavzuli spremenjenih okoliščin, ki ga je možno vnesti v pogodbeno razmerje s članom organa vodenja. Vendar menim, da bi se takšen morebitni odrek presojal po standardu, s katerim morajo ravnati člani organa nadzora, kar bi lahko povzročilo njihovo odškodninsko odgovornost. Dodatno iz ZGD-1 izhaja tudi možnost enostranskega spreminjanja prejemkov članom organa vodenja, v kolikor se poslovanje družbe poslabša, kar bi lahko ogrozilo njeno gospodarsko stanje. Slednje pomeni možnost organa nadzora, ki kot skrbnik interesov družbe,

po skrbni presoji, enostransko zniža prejemke članom uprave, pri tem pa obstaja možnost sopogodbenika, da zaradi tega odstopi od pogodbe (270/2 člen ZGD-1). Slednje je torej možno vedno, če organ nadzora zadostno bdi nad delom organa vodenja in spremlja razmere v družbi.

Obstaja tudi možnost medsebojnega sporazuma o morebitnem znižanju nadomestil, v kolikor družba zaide v finančne težave. Pri tem menim, da bi bilo v družbah smiselno razmisliti o začasnem ukrepu znižanja- oziroma prilagajanja -prejemkov (članom organa vodenja in nadzora), ki bi se v primeru izboljšanja stanja družbe povrnili za nazaj. Tako bi bili zavarovani različni interesi, saj bi se v primeru stečaja družbe lahko neizplačani prejemki uveljavili kot obilgacijske terjatve v stečaju. Zagotovo pa je mogoča tudi trajnejša rešitev znižanja prejemkov, ki bi posledično spet porasli v obdobju, ko bi minila finančna kriza in bi se stanje družbe izboljšalo.

Vsakršno omejevanje je kontraproduktivno

V zadnjem času so pogosto predmet razprave tudi nove povečane obdavčitve prejemkov članov organa vodenja ali nadzora in omejitev nadomestil navzgor. Glede povišanja obdavčitve menim, da le-ta ni potrebna, saj se bo učinek obdavčitve prevalil na družbo in ne na same prejemke članom organa vodenja ali nadzora. Glede omejevanja višine prejemkov pa je slikovit prikaz že odprava omejevanja odpravnin, ki jo je ZGD poznal (najprej 24-kratnik ter nato 6-kratnik mesečne plače). S tem je bilo dokazano, da je vsakršno omejevanje kontraproduktivno in naj se za višino in način nadomestil raje dogovorijo v pogodbi med člani organa vodenja in nadzornim svetom.

Določena priporočila o »dobri praksi« nadomestil organom vodenja in nadzora vsebujejo tudi avtonomna pravila Združenja nadzornikov Slovenije (prej ZČNS), in sicer: Priporočila za članstvo, delo in plačila članov nadzornih svetov in upravnih odborov ter Priporočila za kadrovanje in nagrajevanje članov uprav in izvršnih direktorjev in tudi avtonomna pravila Združenje Manager (Priporočila Združenja

Manager pri sklepanju individualnih pogodb vodilnih managerjev v gospodarskih družbah) ter Kodeks upravljanja javnih delniških družb (2006). Dodatno pa je na tem področju zaznati tudi priporočila, ki jih sprejema Evropska komisija. Zadnja priporočila Evropske komisije gredo v smeri omejevanja prejemkov članom organa vodenja (odpravnine v višini največ dveletne fiksne plače članov organa vodenja), pravičnega razmerja med fiksnim in variabilnim nagrajevanjem ipd. Slednja priporočila predlagajo možnost odvzema -oziroma vrnitve (ang. clawback)- variabilnega dela prejemkov, v kolikor bi se ugotovila izplačila na podlagi neresničnih podatkov, in sicer vse z namenom, da ne bi bili managerji nagrajevani za neuspeh (ang. pay for failure), temveč za uspeh v družbi.

Ob upoštevanju zakonskih določil ter avtonomnih pravnih virov bi bilo treba najprej udejanjiti kvalitetne in usposobljene nadzornike, ki bi uspeli postaviti učinkovita merila za nagrajevanje in plačilo managerjem v sklenjene pogodbe. Nadalje, nujna je njihova stalna skrb za preverjanje postavljenih meril ter posledičnega oblikovanja nadomestil članom organa vodenja. Pri tem naj bi bilo vodilo nadzornikov izključno interes družbe kot celote, hkrati pa bi morali ravnati z vso dolžno skrbnostjo, ki se od njih zahteva. Ob upoštevanju takšnega skrbnega in odgovornega ravnanja ni potrebno povečevati davčnih obremenitev prejemkom uprav ali morebitnega omejevanja nadomestil, saj bi odgovorni nadzorniki oblikovali merila za nadomestila članom uprav ter jih sproti prilagajali glede na finančno stanje družbe. To pa bi zagotovo pomenilo upoštevanje omejitev, znižanj, odlogov in nadomestil. V kolikor pa bi nadzorniki sklepali pogodbeno razmerja z upravami družb zunaj avtonomno priporočenih in zakonsko določenih standardov, imajo delničarji/družbeniki zadostno orožje – to je odpoklic in odškodninsko odgovornost zaradi neskrbnega ravnanja članov organa nadzora. ■

Dr. Dušan Jovanovič je višji predavatelj na Ekonomsko-poslovni fakulteti v Mariboru.



Najboljši 'nadzor' je odgovorno in skrbno ravnanje.

Foto: Dreamstime