

Priporočila Združenja Manager pri sklepanju managerskih pogodb

December 2014

I. Uvod

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

Priporočila Združenja Manager pri sklepanju managerskih pogodb (v nadaljevanju - Priporočila) se opirajo na sodobna dognanja s področja korporativnega upravljanja, vključno s politiko prejemkov, Kodeksom upravljanja javnih delniških družb in evropske direktive, ter na raziskave s področja nagrajevanja vodilnih managerjev v Sloveniji in svetu.

Splošna ugotovitev slovenskih raziskav¹ je, da so zaslužki vodilnih managerjev v Sloveniji v gospodarskih družbah (v nadaljevanju – družbe) manj odvisni od poslovne uspešnosti družbe, ki jo vodijo, kot je to priporočljivo. Ta povezava je ključna za krepitev notranje motivacije vodilnih managerjev za doseganje poslovnih ciljev, ki so usklajeni z vizijo in pričakovanji lastnikov, kakor tudi za zunanjo precepcijo drugih deležnikov o zasluženih in pošteni višini plačila vodilnih. Zato s temi Priporočili spodbujamo nadzorne svete in druge organe nadzora, da področju variabilnega dela plače posvetijo večjo pozornost, pri tem pa uporabljajo merila za nagrajevanje, ki spodbujajo doseganje ne samo kratkoročnih, temveč tudi srednje- in dolgoročnih poslovnih rezultatov.

II. Namen in uporaba Priporočil

Namen

1.

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

¹ Raziskava Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani v sodelovanju z Združenjem Manager, avtorici Maša Madon in Meta Mestnik, september 2014; Raziskava o prejemkih uprav in nadzornih svetov javnih delniških družb v Sloveniji 2010-2012 - s primerjavo 2007-2009, Združenje nadzornikov Slovenije, november 2013; Raziskava o nagrajevanju uprav in nadzornih svetov v Sloveniji 2007 – 2009, Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager; anketne raziskave Združenja Manager o prejemkih managerjev; številni strokovni članki in prispevki.

Uporabniki

2.

Vodilni managerji kot uporabniki teh Priporočil so predsednik in člani uprave delniške družbe (dvojno 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 pooblaščen, da vodijo njene posle.

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

Po sklepu pristojnega organa družbe se ta Priporočila lahko deloma in ustrezno prilagojena uporabljajo tudi za managerje drugih ravni.

3.

Ker so vodilni managerji delno izvzeti 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 in interni akti družbe (na primer nadomestilo za bolezen do 30 dni, regres za letni dopust, povračilo stroškov za prehrano, povračilo stroškov za službena potovanja in druge pravice ter obveznosti). Pravice vodilnega managerja v tem primeru veljajo v istem obsegu kot za zaposlene v družbi.

Vsebina managerske pogodbe

4.

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 plačilnih ob prenehanju funkcije vodilnega managerja.

5.

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,
- osnovno plačo, bonitete in variabilni delež za poslovno uspešnost,
- opredelitvi zavarovanja odgovornosti,
- 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.

Sklenitev managerske pogodbe

6.

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 managerske pogodbe.

Kandidat naj razkrije vsa dejstva o svoji morebitni povezanosti z družbo, njenimi organi in z njo povezanimi družbami ter svoje morebitne nadzorne in lastniške funkcije v drugih družbah.

7.

Po imenovanju na vodilno 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), managersko 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.

Podlaga za pridobitev pravic iz managerske pogodbe so sprejete obveznosti in odgovornosti vodilnega managerja, ki so opredeljene z letnim in/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.

Z managersko pogodbo pogodbeni stranki določita merila za spremljanje uspešnosti vodilnega managerja pri izpolnjevanju njegovih kratkoročnih, srednjerečnih in dolgoročnih obveznosti. Merila naj bodo oblikovana tako, da se lahko uporabljajo tudi kot podlaga za določanje variabilnega deleža plače.

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

III. Plačevanje vodilnih managerjev

Zaslужki vodilnih managerjev

10.

Plačo oziroma celoten zaslužek vodilnih managerjev sestavljajo: osnovna plača, bonitete in variabilni delež za poslovno uspešnost. Plača in bonitete sestavljajo fiksni del zaslužka, variabilni del zaslužka pa predstavlja nagrado za poslovno uspešnost.

Celoten zaslužek vodilnega managerja naj bo sorazmeren njegovi odgovornosti in finančnemu stanju družbe.

Osnovna plača vodilnega managerja

11.

Osnovna 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.

Osnovna plača vodilnega managerja v teh Priporočilih je izražena v letnem bruto znesku v evrih, izplačuje pa se mesečno v višini ene dvanajstine.

Določanje plače na podlagi zahtevnosti vodenja družbe

12.

Zahtevnost vodenja družbe se po teh Priporočilih določi z dvema sklopoma meril, in sicer velikostjo gospodarske družbe in kompleksnostjo njenega poslovanja.

Merila, ki opredeljujejo velikosti družbe, so:

- povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu,
- čisti prihodki od prodaje,
- vrednost aktive.

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

Merila, ki odražajo kompleksnost poslovanja družbe, so:

- internacionalizacija poslovanja (domači trg, internacionalni trg, globalni trg),
- 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	Zahtevnost izdelka/storitve	Organizacijska kompleksnost
1	50	7	4	domači trg	nizka	nizka
2	100	30	15			
3	220	70	30			
4	600	170	70	mednarodni trg	srednja	srednja
5	1400	450	150		visoka	visoka
6	3500	800	400		globalni trg	najvišja
7						

* Razvrstitev v skupine je skladna s stopnjo zahtevnosti vodenja.

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

13.

Pristojni organ družbe po lastni presoji oceni tehtnost in pomembnost posameznega merila velikosti in kompleksnosti poslovanja družbe, 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. Na tej osnovi se določi stopnja zahtevnosti vodenja družbe, ki je podlaga za določitev osnovne 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 osnovnih plač po stopnjah zahtevnosti vodenja družbe

Stopnja zahtevnosti (skupina)	Osnovna (letna bruto) plača v 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 plača vodilnega managerja velja za najvišjo in najzahtevnejšo managersko funkcijo v družbi, za naslednji vodilni managerski rang po pomembnosti pa se priporoča najmanj za 20 odstotkov nižja plača.

14.

Na osnovi poslovnih rezultatov družbe in ob primerjavi z domačimi in tujimi konkurenčnimi podjetji pristojni organ delo managerja periodično ocenjuje ter lahko v primeru neizpolnjevanja pomembnih ciljev poslovnega načrta njegovo osnovno plačo zniža do 20 odstotkov.

15.

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

Variabilni delež plače za poslovno uspešnost

16.

Variabilni delež plače, 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 managerski pogodbi o zaposlitvi v poslovnem letu.

17.

Pristojni organ družbe izbere merila, ki so za družbo glede na razmere najustreznejša in ki omogočajo presojo uspešnosti vsakega izmed vodilnih managerjev v družbi pri uresničevanju nalog, za katere je odgovoren.

Priporoča se izbor od 5 do 7 meril, ki pokrivajo različna področja poslovanja - poslovna in finančna merila uspešnosti - in so za izračun variabilnega deleža primerno uravnotežena. Merila in ocena, ali je bil cilj dosežen, naj bodo jasno opredeljeni.

Pri merljivih merilih se variabilni delež plače lahko izračuna po formuli, vezani na izpolnjevanje strateških in letnih ciljev družbe ter ciljev, postavljenih osebno vodilnemu managerju. Ciljne vrednosti so lahko vezane na pretekla obdobja in/ali na kazalce, ki veljajo za panogo oziroma sorodna podjetja (benchmarking). Pri merilih, kjer ni mogoče podati zgolj oceno »cilj dosežen / ni dosežen«, naj se presoja po vnaprej pripravljeni večstopenjski lestvici.

Pri merilih, kjer vrednostna opredelitev cilja ni možna (npr. krepitvi ugleda podjetja, krepitvi družbene odgovornosti, etično ravnanje in podobno), mora merilom uspešnosti biti namenjena še posebna pozornost. Določitev variabilnega deleža plače za doseganje rezultatov na teh področjih je v domeni nadzornega sveta oz. nadrejenih managerjev.

Smiselno je, da je vsaj eno od meril vodilno in izključitveno za izplačilo variabilnega deleža (npr. doseganje finančne stabilnosti ali doseganje donosnosti, saj bi bilo razmišljanje o izplačilu variabilnega dela plače ob nedoseganju takega kazalnika nesmiselno).

Smiselno je, da so izbrana taka poslovna in finančna merila, na katere ima vodilni manager oziroma uprava vpliv. Obenem je pri določanju meril potrebna ustrezna presoja, da postavitve določenega merila ne vpliva negativno na managerje drugih ravni.

18.

Priporočena poslovna merila so na primer:

- vlaganje v razvoj (naložbe 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 in zavzetosti zaposlenih, ugledu gospodarske družbe in njenih blagovnih znamk),
- napredek na specifičnih področjih (krepitev družbene odgovornosti družbe, uveljavljanje korporativne integritete in podobno),
- druga merila.

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

19.

Priporočena finančna merila so na primer:

- 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, z ustvarjenim denarnim tokom v poslovni dejavnosti, prostim denarnim tokom ali kako drugo ustrezno mero),
- povečevanje dobičkonosnosti (merjeno s čisto dobičkonosnostjo lastniškega kapitala, čisto dobičkonosnostjo sredstev, 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),
- bonitetne ocene neodvisnih agencij,
- druga finančna merila, merjena z ustreznimi kvantitativnimi merami.

Preveriti je potrebno učinke izrednih dogodkov ter spremembe računovodskih standardov na računovodske kazalnike ter le-te izločiti preden se oceni pripadajoči variabilni delež plače.

20.

Vračilo variabilnega deleža

Družba lahko zahteva vrnitev že izplačanega variabilnega dela ali njegov sorazmerni del:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, ničnostni razlogi pa se nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega deleža, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev variabilnega dela plače ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

21.

Odlog izplačila variabilnega deleža

Če je v managerski pogodbi tako dogovorjeno, se lahko izplačilo določenega dela variabilnega deleža plače, praviloma do ene tretjine, odloži za obdobje dveh let ali več.

Če managerju mandat poteče pred iztekom dogovorjenega obdobja odloga izplačila, je upravičen do izplačila 50 % zadržanega variabilnega deleža plače (bonusa) že ob izteku mandata. Če je bil manager na poziciji manj kot dve leti, mu 50 % variabilnega deleža plače ne pripada.

22.

V družbah v krizi lahko pripada vodilnemu managerju variabilni delež plače na osnovi posebnih meril, ki jih določi pristojni organ družbe, upošteva cilje in uspešnost uresničevanja sanacijskega programa (npr. hitro zmanjševanje izgube, odprodajo poslovno nepotrebne premoženja, okrepitev kapitala družbe, uveljavljanje izdelkov in storitev gospodarske družbe na novih trgih, uvajanje novih izdelkov ter storitev, nove zaposlitve, izboljšanje odnosov med zaposlenimi in podobno).

23.

Merila za variabilni delež plače 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.

Priporočen variabilni delež plače vodilnega managerja je odvisen od stopnje uspešnosti poslovanja podjetja in je naslednji:

- 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 variabilnega deleža plače za uspešno opravljeno delo v višini do 6 mesečnih plač;
- v primeru, da je podjetje v vseh ključnih vidikih preseglo načrtovano raven poslovne uspešnosti za opazovano poslovno leto in/ali pomembno preseglo raven poslovne uspešnosti za preteklo leto, je vodilni manager upravičen do variabilnega deleža plače za uspešno opravljeno delo v višini najmanj 6 in največ 12 mesečnih plač;

V primeru, da je podjetje izjemno preseglo 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 18. in 19. členu teh Priporočil, in sicer glede na doseganje načrtovanih letnih poslovnih rezultatov ter glede na spremembe poslovne uspešnosti družbe v primerjavi s preteklim letom.

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

Delniški in opcijski programi nagrajevanja vodilnih managerjev

24.

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

25.

Variabilni delež plače v obliki delnic se managerju dodeli iz sklada lastnih delnic.

Variabilni delež plače v obliki dodelitve delnic managerju je izvedljiv 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 petih 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 družbi, ki ni delniška družba.

26.

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 delnic, 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 družba zasleduje.

27.

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.

Bonitete vodilnih managerjev

28.

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

- zavarovanje odgovornosti,
- 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 stanovska in strokovna združenja ter klube,
- morebitne druge ugodnosti in spodbude managerju (preventivni zdravstveni pregled ...).

Izbrane bonitete se določijo v managerski pogodbi v obsegu, ki ustreza gospodarskemu položaju družbe. Koristno je, da so posamezne bonitete vrednostno opredeljene z zgornjo mejo.

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

Odpravnina

29.

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 družbe in vzrokom za prenehanje opravljanja managerske funkcije.

30.

Vodilni manager je upravičen do odpravnine v višini:

- v primeru razrešitve zaradi ostalih ekonomsko-poslovnih razlogov v skladu z 268. členom ZGD-1 mu pripada najmanj bruto znesek celotnega letnega zaslužka zadnjega koledarskega leta,
- v primeru sporazumnega prenehanja mandata pred njegovim iztekom zaradi objektivnih razlogov, kot so daljša bolezen, trajna nezmožnost za delo in drugi upravičeni razlogi vodilnega managerja, mu pripada najmanj polovica bruto zneska celotnega letnega zaslužka zadnjega koledarskega leta,
- v primeru izteka mandata brez nadaljnega podaljšanja mu pripada najmanj polovica bruto zneska celotnega letnega zaslužka 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 družbe.

31.

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 upokojitvi vodilnega managerja in ob pozitivni oceni njegovega dela se priporoča, da managerska pogodba predvidi izplačilo ustrezne nagrade vodilnemu managerju po presoji pristojnega organa družbe, če je vodilni manager uspešno opravljal svojo funkcijo vsaj dve mandatni obdobji. V tem primeru se priporoča nagrada v znesku najmanj 6 povprečnih mesečnih plač vodilnega managerja v zadnjem trimesečju.

Odškodnina zaradi konkurenčne klavzule

32.

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 družba uveljavlja v pogodbi o zaposlitvi ali podobni pogodbi opredeljeno konkurenčno klavzulo, pripada vodilnemu managerju odškodnina zaradi manjše možnosti pridobivanja dohodkov.

33.

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 75 % osnovne plače vodilnega managerja (torej brez variabilnega deleža za poslovno uspešnost) in se v obdobju 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

34.

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

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

December 2014

Aleksander Zalaznik,
predsednik