Na podlagi 31. in 73. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 s spremembami, v nadaljevanju »ZDR-1«), Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 s spremembami, v nadaljevanju »ZGD-1«), Priporočil ZM[[1]](#footnote-1), Kodeksa upravljanja javnih delniških družb[[2]](#footnote-2) in drugih splošnih aktov[[3]](#footnote-3), z dnem........................., sklepata

družba \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

s sedežem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

matična številka \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, davčna številka\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(v nadaljevanju: delodajalec ali družba)

in

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** rojen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

s stalnim prebivališčem na naslovu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

EMŠO \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, davčna številka \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(v nadaljevanju: delavec ali direktor/poslovodja)**[[4]](#footnote-4)**

skupaj »pogodbeni stranki«; naslednjo

**INDIVIDUALO**

**POGODBO O ZAPOSLITVI**

1. **poglavje - UVODNE UGOTOVITVE**
2. **člen**

Pogodbeni stranki uvodoma ugotavljata, da:

* je bil delavec s sklepom družbenikov družbe z dne \_\_\_\_\_\_ imenovan za direktorja/poslovodjo družbe za obdobje \_\_\_\_\_\_ let, ki začne teči z dnem \_\_\_\_\_\_\_\_,
* da je delavec dne \_\_\_\_\_\_\_ dal soglasje po 255. členu ZGD-1,
* da pogodbeni stranki s to pogodbo urejata medsebojna razmerja in pravice,
* da ima direktor/poslovodja pravice, pooblastila, obveznosti in dolžnosti, kot določeno v tej pogodbi.
1. **poglavje - DELOVNO RAZMERJE**
2. **člen**

Pogodbeni stranki se dogovorita, da:

* nastopi direktor/poslovodja delovno razmerje v družbi z dnem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[[5]](#footnote-5),
* je delovno razmerje sklenjeno za določen čas in sicer za mandat v trajanju \_\_\_let, od \_\_\_\_\_\_\_\_ do \_\_\_\_oz do prenehanja mandata na kateregakoli izmed načinov, kot določeno v 4. poglavju te pogodbe,[[6]](#footnote-6)
* je delovno razmerje sklenjeno za polni delovni čas,
* bo direktor/poslovodja delo opravljal na in izven sedeža družbe, strank, partnerjev, tako v Republiki Sloveniji kot tudi v tujini. Sprememba lokacije sedeža in/ali poslovnih prostorov družbe na območju Republike Slovenije se ne šteje kot sprememba kraja opravljanja dela.
1. **člen**

Če ni v tej pogodbi, Priporočilih ZM ali Kodeksu izrecno določeno drugače, bo imel direktor/poslovodja v celotnem obdobju trajanja delovnega razmerja po tej pogodbi iste pravice, ugodnosti in varstvo kot drugi delavci družbe po vseh splošnih aktih, kot če bi bili ti splošni akti v celoti vključeni v to pogodbo, s tem da določbe, veljavno dogovorjene v tej pogodbi, v obsegu, dopustnem po predpisih, izključujejo uporabo določb splošnih aktov, ki urejajo ista vprašanja.

1. **poglavje – POGOJI MANDATA**

**Dolžnosti, pristojnosti, obveznosti in odgovornosti**

1. **člen**

Pogodbeni stranki se dogovorita, da ima v času trajanja mandata direktor/poslovodja naslednje dolžnosti, pristojnosti, obveznosti in odgovornosti: [[7]](#footnote-7)

* pri uresničevanju pravic, izpolnjevanju dolžnosti, pristojnosti, obveznosti in odgovornosti bo deloval v korist družbe, v dobri veri in skladno s standardom skrbnega gospodarstvenika;
* organizacija in vodenje poslovnih procesov družbe;
* spremljanje delovanja in poslovnih rezultatov družbe ter poročanje skupščini družbe;
* oblikovanje in predlaganje optimalnih organizacijskih in drugih poslovnih rešitev ter ukrepov za njihovo realizacijo;
* predlaganje, določanje in oblikovanje politike, ciljev in strategije družbe;
* predvidevanje, načrtovanje, organiziranje, usmerjanje, usklajevanje in nadzorovanje dela ter aktivnosti družbe skladno s poslovno politiko in cilji družbe;
* določanje in oblikovanje kadrovske in plačne politike družbe;
* opravljanje drugih nalog v skladu s funkcijo, zakonodajo, politiko, cilji in strategijo družbe ter po navodilih družbenikov družbe;
* zastopanje družbe nasproti tretjim osebam (vključno z državnimi organi) v skladu z vsakokratnimi veljavnimi predpisi, ustanovitvenimi in splošnimi akti družbe,
* odgovrnost za zakonitost poslovanja družbe
* direktor/poslovodja ne bo opravljal ali se ukvarjal s kakršnokoli poslovno dejavnostjo za svoj lastni račun ali za račun kakšne tretje osebe brez vnaprejšnje odobritve družbenikov družbe;
* direktor/poslovodja ne bo sklepal poslov na področju konkurenčnih dejavnosti, niti za svoj lastni račun niti za račun kakšne tretje osebe, brez vnaprejšnje odobritve družbenikov družbe,
* opravljanje drugih nalog, kot jih določajo ustanovitveni akti družbe,
* in druge pristojnosti, obveznosti in odgovornosti, ki izhajajo iz njegovega imenovanja po določbah splošnih aktov družbe.

**Delovni čas**

1. **člen**

Ta pogodba se sklepa za polni delovni čas. Direktor/poslovodja bo svoje delo opravljal predvidoma v trajanju 40 ur tedensko, pri čemer si lahko zaradi narave dela in v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu delovni čas razporeja sam.

Direktor/poslovodja si mora razporejati delovni čas tako, da izpolni vse svoje obveznosti iz te pogodbe, upoštevaje poslovne potrebe in organizacijo družbe.

Direktor/poslovodja je po potrebi dolžan delati tudi izven rednega delovnega časa in/ali preko polnega delovnega časa, brez pravice do posebnega plačila.

1. **poglavje - PLAČA IN DRUGI PREJEMKI**
2. **člen**

Za izvrševanje pravic, pristojnosti, obveznosti in odgovornosti, kakor so določene v 4. členu te pogodbe, ter opravljanje drugih aktivnosti po tej pogodbi v času mandata, bo direktor/poslovodja upravičen do plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, kot so bonitete, nagrada za poslovno uspešnost in drugi prejemki, kot so določeni v tej pogodbi.[[8]](#footnote-8)

**Plača**

1. **člen**

Plača direktorja/poslovodje pomeni plačilo za opravljeno delo po tej pogodbi ter za sprejeto odgovornost in lojalnost družbi.

Letna (bruto) plača direktorja/poslovodje znaša \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR. Izplačuje se v 12. enakih mesečnih izplačilih v višini \_\_\_\_\_\_\_\_ EUR in sicer na TRR številka \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, odprt pri \_\_\_\_\_\_\_\_ d.d. oz. drug račun za katerega tako določi direktor/poslovodja.[[9]](#footnote-9)

Pogodbeni stranki se dogovorita, da je znesek bruto plače fiksen in neodvisen od števila delovnih dni v posameznem mesecu.

V kolikor ta pogodba in Priporočila ZM ne določajo drugače, vsebuje bruto plača iz drugega odstavka tega člena že vse druge dodatke k plači in druga izplačila (zlasti, vendar ne izključno: dodatek na delovno dobo, 13. plača, itd), do katerih so upravičeni ostali delavci družbe po kateremkoli splošnem aktu.

**Bonitete**

1. **člen**

Družba direktorju/poslovodji zagotovi naslednje bonitete:

* dodatno zdravstveno zavarovanje,
* dodatno pokojninsko zavarovanje,
* nezgodno zavarovanje,
* življenjsko zavarovanje,
* zavarovanje odgovornosti, ki vključuje kritje stroškov sporov zaradi opravljanja poslovodne funkcije,
* službeni avtomobil,
* mobilni telefon,
* izobraževanje,
* članstva v stanovskih združenjih,
* managerski pregled,
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.[[10]](#footnote-10)

**Spremenljivi del prejemkov - nagrada za poslovno uspešnost**

1. **člen**

Direktorju/poslovodji pripada nagrada za poslovno uspešnost, ki se izplača v odvisnosti od doseganja ali preseganja naslednjih kriterijev:[[11]](#footnote-11)

Višina in izplačilo nagrade za poslovno uspešnost je odvisna od doseganja letnih ciljev, ki so usklajeni z družbeniki družbe.

1. **člen**

**Vrnitev spremenljivega dela prejemkov**

Direktor/poslovodja je dolžan vrniti izplačani spremenljivi del prihodkov (nagrade za poslovno uspešnost), če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, ničnostni razlogi pa se nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje spremenljivega dela, ali na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev spremenljivega dela prejemkov ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemkov (nagrad za poslovno uspešnost) zahtevajo družbeniki v roku treh let od dneva izplačila prejemka ali dela prejemka.

**Udeležba pri dobičku**

1. **člen**

Na podlagi sklepa skupščine družbe, je direktor/poslovodja lahko upravičen do udeležbe pri dobičku, če je tako določeno v ustanovitvene aktu družbe.

**Povračilo stroškov**

1. **člen**

V času trajanja mandata bo družba povrnila direktorju/poslovodji stroške, ki jih bo le-ta imel v zvezi z izpolnjevanjem svojih dolžnosti in odgovornosti v skladu z določbami te pogodbe, Priporočili ZM ali splošnimi akti.

V zvezi s poslovnimi potovanji direktorja/poslovodje mu bo družba povrnila:

- dnevnice v zneskih, navedenih v splošnih aktih skladnih z vsakokratno veljavno zakonodajo,

- stroške nastanitve,

- v primeru letalskih poletov (daljših od \_\_ ur) stroške letalskih vozovnic poslovnega razreda,

- druge stroške v skladu z določbami splošnih aktov.

**Plačane in neplačane odsotnosti z dela**

1. **člen**

Direktor/poslovodja je upravičen do \_\_\_\_\_\_ delovnih dni plačanega letnega dopusta za vsako koledarsko leto v času mandata.

Direktor/poslovodja bo usklajeval izrabo letnega dopusta z drugimi člani poslovodstva in ne bo izkoristil letnega dopusta na način in/ali v času, ko bi to lahko neugodno vplivalo na poslovne procese in interese družbe.

Direktor/poslovodja je upravičen tudi do drugih plačanih in neplačanih odsotnosti z dela v vseh drugih okoliščinah za katere tako določajo splošni akti in sicer po najugodnejših pogojih, ki veljajo za delavce družbe.

1. **poglavje – PRENEHANJE MANDATA**
2. **člen**

Če mandat ne preneha prej, v skladu z določbami te pogodbe, preneha s potekom zadnjega dne mandata.

Družba in direktor/poslovodja se lahko sporazumeta o predčasnem prenehanju mandata.

Direktor/poslovodja lahko kadarkoli poda predlog za prenehanje mandata, tako da poda pisno in utemeljeno odstopno izjavo družbenikom družbe. Izjava iz tega odstavka učinkuje takoj / po preteku \_\_\_\_\_\_ mesecev.

Mandat direktorja/poslovodje se konča zaradi odpoklica, v naslednjih primerih:

* s sklepom družbenikov, če obstaja upravičen razlog za takšno prenehanje. Razlog za prenehanje mandata iz te alinee je podan:
	+ ……[[12]](#footnote-12)
* na podlagi odločbe pristojnega sodišča ali drugega pristojnega organa,
* v drugih primerih, ki jih določajo splošni akti družbe.

**Ponovno (ne)imenovanje**

1. **člen**

Pogodbeni stranki se dogovorita, da je skuščina družbe dolžna najkasneje do \_\_\_\_\_\_\_\_\_ dne pred prenehanjem mandata pisno obvestiti direktorja/poslovodjo o ponovnem imenovanju oz. neimenovanju na mesto direktorja/poslovodje.

**Posledice prenehanja**

1. **člen**

Z dnem prenehanja mandata, preneha tudi delovno razmerje v družbi.[[13]](#footnote-13)

Z učinkom od prenehanja mandata naprej bosta pogodbeni stranki odvezani vseh svojih nadaljnjih obveznosti, navedenih v 2. poglavju te pogodbe, razen:

1. plačila zneska plače za mesec, v katerem je prišlo do prenehanja mandata;

2. vse druge zneske, ki so zapadli po tej pogodbi pred prenehanjem mandata ali v zvezi z obdobjem pred prenehanjem mandata.

**Obveznost primoredaje**

1. **člen**

V roku \_\_\_\_\_\_ dni po prenehanju mandata bo direktor/poslovodja svojemu nasledniku izročil vse dokumente, listine, podatke, vsa sredstva in druge stvari, ki jih je pripravil in/ali ki jih ima v posesti, skrbništvu ali pod nadzorom zaradi opravljanja mandata ali kot posledica mandata, vključno brez omejitev, z vsemi poslovnimi skrivnostmi.

Vsakršno gradivo, know-how in znanje, ki je dano na voljo direktorju/poslovodji v digitalni ali materialni obliki v zvezi z njegovo zaposlitvijo, je last družbe, ne glede na vrsto gradiva (pisno gradivo, računalniško gradivo, fotografije, video posnetki itd.) in ne glede na to, ali je delavec prejel takšno gradivo od družbe, ali od tretje osebe ali ga je sam ustvaril.

**Odpravnina**

1. **člen**

Če je mandat direktorja/poslovodje prenehal zaradi odpoklica, ki ni bil posledica kršitve katere od njegovih odgovornosti ali drugih obveznosti po tej pogodbi, ki bi jo zakrivil direktor/poslovodja*,* mu bo družba v \_\_ dneh od datuma prenehanja mandata izplačala opravnino v višini \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR / \_\_ bruto plač iz 7. člena te pogodbe.

V primeru sporazumnega prenehanja mandata pred njegovim potekom iz objektivnih razlogov, kot so daljša bolezen, trajna nezmožnost za delo in drugi upravičeni razlogi, bo družba direktorju/poslovodji ob prenehanju mandata izplačala odpravnino v višini \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ EUR / \_\_ bruto plač iz 7. člena te pogodbe.

1. **poglavje – LOJALNOST DRUŽBI, PREPOVED KONKURENCE,KONKURENČNA KLAVZULA in VARSTVO PRAVIC INTELEKTUALNE LASTNINE**
2. **člen**

Direktor/poslovodja je dolžan biti na vseh področjih svojega delovanja lojalen družbi, v kateri opravlja funkcijo.

Direktor/poslovodja zagotavlja, da je pred nastopom mandata vestno in pošteno predstavil morebitne konflikte interesov, ki bi lahko izhajali iz njegove neposredne ali posredne povezanosti s tretjimi osebami, družbami ali opravljanjem dejavnosti.

1. **člen**

Direktor/poslovodja ne bo niti v času mandata/delovnega razmerja,niti če tako zahteva skupščina družbe, po prenehanju le-tega:

* sprejel zaposlitve ali opravljal storitev na drugem pogodbenem temelju pri nobeni osebi, družbi ali drugi pravni osebi, ki se ukvarja s konkurenčnimi dejavnostmi, niti ne bo kako drugače povezan s tako osebo, podjetjem, družbo ali pravno osebo; niti
* se ne bo ukvarjal s kakšnimi konkurenčnimi dejavnostmi za svoj lastni račun.

Za obdobje omejitev, ki pa ne sme biti daljše od \_\_ mesecev po prenehanju mandata/delovnega razmerja bo direktor/poslovodja upravičen prejemati nadomestilo za te omejitve, ki bo enako \_\_\_\_\_\_% povprečne bruto plače iz 7. člena te pogodbe prejetih v zadnjih \_\_ mesecev, za vsak mesec teh omejitev.

Pogodbeni stranki soglašata in se lahko dogovorita, da družba direktorja/poslovodjo do prenehanja delovnega razmerja pisno odveže konkurenčne klavzule. V tem primeru ne velja obveznost družbe do plačila nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule po tej pogodbi.

**Varovanje poslovne skrivnosti**

1. **člen**

Direktor/poslovodja niti v času trajanja mandata/delovnega razmerja, niti kadarkoli po njegovem prenehanju, iz kakršnegakoli razloga, ne bo:

* razkril kakšni tretji osebi (razen delavcem in/ali vodilnim delavcem družbe in/ali njenim svetovalcem ali revizorjem ali ker tako zahteva kak veljaven zakon, predpis, sodna odločba, odredba ali zahteva kakšnega organa oblasti) podatkov, za katere ve ali bi bilo razumno pričakovati, da ve, da so zaupni podatki; niti
* uporabil za svoje potrebe v kakršnikoli obliki kakih podatkov, za katere ve ali bi bilo razumno pričakovati, da ve, da so zaupni podatki in predstavljajo poslovno skrivnost.

**Pravice intelektualne lastnine**

1. **člen**

Prenehanje delovnega razmerja nima učinka na prenos pravic intelektualne lastnine (vključno z materialnimi avtorskimi pravicami in drugimi pravicami), ki so nastale do prenehanja delovnega razmerja in so prenesene na družbo v skladu s to pogodbo o zaposlitvi in/ali veljavno zakonodajo.

1. **poglavje – KONČNE DOLOČBE**

**Osebni podatki**

1. **člen**

Drektor/poslovodja s podpisom te pogodbe dovoljuje zbiranje in uporabo svojih osebnih podatkov ter osebnih podatkov družinskih članov, v kolikor so ti pomembni za nastavitev in vodenje kadrovske evidence ter drugih evidenc, ki so potrebne zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja po tej pogodbi.

Za vsako drugačno uporabo in razpolaganje s podatki o njemu oz. njegovih družinskih članih mora družba predhodno pridobiti pisno soglasje delavca.

1. **člen**

Vse spremembe te pogodbe morajo biti sklenjene v pisni obliki.

1. **člen**

Obe pogodbeni stranki bosta ohranili strogo zaupnost te pogodbe, razen v kolikor vsakokrat veljavni predpisi ne določajo drugače.

1. **člen**

Določila te pogodbe se razlagajo v skladu z načeli, ki so izražena v Priporočilih ZM, Kodeksu in v skladu s splošnimi akti.

Neveljavnost ali neizvršljivost kateregakoli pogodbenega določila te pogodbe ne vpliva na veljavnost in izvršljivost drugih določb te pogodbe.

1. **člen**

Pogodbeni stranki se zavezujeta, da bosta morebitne spore v zvezi s to pogodbo razreševali sporazumno. V primeru, da na tak način spora ne bo mogoče razrešiti, ga bosta predložili v razreševanje \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.[[14]](#footnote-14)

Za razreševanje sporov, za katere splošni akti predpisujejo izključno pristojnost sodišča, je pristojno stvarno pristojno sodišče po sedežu družbe.

1. **člen**

Ta pogodba stopi v veljavo z dnem podpisa obeh pogodbenih strank, uporablja pa se od dne imenovanja direktorja/poslovodje v mandat.

Za vse kar pogodbeni stranki nista opredelili s to pogodbo, se neposredno uporabljano določila splošnih aktov.

Ta pogodba je bila podpisana v treh izvodih, od katerih prejme dva izvoda družba, enega pa delavec.

V \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Direktor/poslovodja: Družbenik(i):**

1. Priporočila Združenja Manager pri sklepanju individualnih pogodb vodilnih managerjev v gospodarskih družbah, ki jih je sprejel upravni odbor Združenja Manager dne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, skupaj z vsakokratnimi spremembami in dopolnitvami (v nadaljevanju: **Priporočila ZM**). [↑](#footnote-ref-1)
2. Kodeks upravljanja javnih delniških družb, ki so ga dne 18. 03. 2004 sporazumno oblikovali in sprejeli Ljubljanska borza d.d., Združenje članov nadzornih svetov in Združenje Manager skupaj s spremembami in dopolnitvami z dne 14. 12. 2005 in 05. 02. 2007 in vsakokratnimi novimi spremembami in dopolnitvami (v nadaljevanu: **Kodeks**). [↑](#footnote-ref-2)
3. Vsi v Republiki Sloveniji veljavni predpisi, ki vplivajo oz. urejajo medsebojne pravice in obveznosti družbe in njenih zaposlenih v zvezi z njihovo zaposlitvijo v družbi, vključno s kolektivnimi pogodbami na vseh ravneh, vsemi notranjimi pravili družbe, ustanovitvenimi akti družbe (akt o ustanovitvi/statut), sklepi pristojnih organov družbe, kodeksom in priporočili ZM. (v nadaljevanju: **splošni akti**) [↑](#footnote-ref-3)
4. Vse moške oblike se spremenijo v ženske). [↑](#footnote-ref-4)
5. V primeru, da področna zakonodaja zahteva kakršnakoli soglasja/licence ipd. državnih/drugih organov k imenovanju, je potrebno navesti, da je delovno razmerje sklenjeno pod odložnim pogojem in na dan, ko bodo pridobljena vsa zahtevana soglasja/licence ipd. [↑](#footnote-ref-5)
6. V primeru sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas se besedilo te alinee in relevantnih členov v nadaljevanju, ustrezno popravi. [↑](#footnote-ref-6)
7. V interesu delavca je, da so njegove pravice in obveznosti natančno konkretizirane na način, da so pregledne in merljive. Odražajo naj vsebino letnega ali večletnega gospodarskega načrta, strateških ciljev poslovanja družbe, sanacijskega programa ali podobnega akta. Pogodba se lahko na posamezni akt sklicuje oz. ga določi za njen sestavni del. Mogoč pa je tudi pristop v skladu s katerim se pravice in obveznosti delavca opredelijo bolj generalno oz. se pogodba pri tem sklicuje na posamezne splošne akte. [↑](#footnote-ref-7)
8. Morebitna plačila iz drugih naslovov naj se natančno specificirajo (posebna nagrada za enkratno uspešnost ipd.) [↑](#footnote-ref-8)
9. Pri določitvi bruto plače in ostalih sestavin plače se upoštevata oba sklopa meril, kot izhaja iz Priporočil ZM in sicer velikost gospodarske družbe in kompleksnost njenega poslovanja. [↑](#footnote-ref-9)
10. Natančen in kar se da izčrpen popis bonitet skupaj z mehanizmi za njihovo določitev oz. določanje njihove višine. Primer: V času trajanja mandata bo družba zagotovila direktorju/poslovodji uporabo službenega avtomobila visokega razreda v lasti družbe za poslovne in zasebne potrebe in bo nosila vse davke in stroške v zvezi z le-tem (vključno stroške za gorivo, cestnine, garažiranje, servisiranje, zavarovanje in registracijo) ter na zahtevo direktorj/poslovodje zagotovila tudi voznika za primer službenih potovanj, ali: Družba se zavezuje plačevati stroške zavarovanja za primer zakonske in statutarne odgovornosti direktorja/poslovodje v zvezi z vodenjem dela in poslovanjem družbe, ipd. [↑](#footnote-ref-10)
11. Določiti natančne kriterije, ki so podlaga za določanje dodatka (po možnosti številčno – v obliki formule). Za podlago služijo priporočila ZM. Možna je tudi rešitev v skladu s katero bi se nagrada za poslovno uspešnost opredelila vsakič znova po poteku določenega obdobja (npr. ob začetku posl. leta) v soglasju med delavcem in družbeniki družbe. Priporočeno je upoštevati tudi: *Priporočila za oblikovanje politik prejemkov organov vodenja družb s kapitalsko naložbo države*, objavljena s strani SDH:https://www.sdh.si/sl-si/novice/1909/sdh-objavil-priporocila-za-oblikovanje-politik-prejemkov-organov-vodenja-druzb-s-kapitalsko-nalozbo-drzave [↑](#footnote-ref-11)
12. Smiselno skladno s točko 3.2.3. kodeksa, kjer se krivdni razlogi za odpoklic taksativno navedejo. [↑](#footnote-ref-12)
13. Če gre za delovno razmerje za nedoločen čas oz. se pogodbeni stranki dogovorita za nadaljevanje zaposlitve v družbi se besedilo člena ustrezno popravi. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ta določba se uporabi v primeru, da je pred podpisom pogodbe med zainteresiranimi stanovskimi organizacijami prišlo do dogovora o oblikovanju arbitražnega telesa za razreševanje sporov ki izvirajo iz managerskih pogodb. [↑](#footnote-ref-14)