

Poročilo o delu častnega razsodišča

Poročilo predsednika častnega razsodišča Vojka Čoka

Vsebina in način dela častnega razsodišča

Častno razsodišče (ČR) v sestavi Violeta Bulc, Vera Mihatovič, Jurij Giacomelli, Tomaž Orešič in Vojko Čok kot predsedujoči, se je med obema občnima zboroma sestalo na več sejah, ki so bile delovnega in proceduralnega značaja. Prva seja je bila 20. oktobra 2010 in je bila tudi prva seja ČR odkar obstaja Zdrúženje Manager in v okviru njega tudi ČR.

Razlog za sklic prve seje ČR je v 24. členu Pravil Zdrúženja Manager, ki nalagajo ČR, da presoja in odloča v primerih, ko je zaradi ravnanja članov ogrožen ugled Zdrúženja Manager. Na osnovi lastnih opažanj, stališč organov Zdrúženja Manager in številnih odzivov članov združenja, zunanjih institucij in najširše javnosti, je ČR presodilo, da so ocene, ugotovitve in sodbe o nekaterih ravnanjih članov združenja, resno ogrozile in škodile ugledu Zdrúženja Manager in njegovih članov, pa tudi managerskega poklica nasploh. Pri tem je ČR zavzelo stališče, da je družbena odgovornost managerjev objektivno sorazmerna s pomenom družb, ki jih vodijo – večje kot je podjetje, večja sta vpliv in družbena odgovornost managerja. ČR je zavzelo stališče, da je v skladu s Pravili združenja potrebno, da se organ samoiniciativno aktivira zlasti takrat, ko gre za vodilne managerje–člane združenja, od katerih se zaradi njihove vloge pričakuje večja družbena odgovornost in skrbnost pri njihovih ravnanjih.

Pri določanju vsebine in načina operativnega delovanja je ČR izhajalo iz Pravil Zdrúženja Manager in Poslovnika o delu ČR. Seznanilo se je tudi z izkušnjami in dobro prakso tovrstnih razsodišč nekaterih drugih institucij, čeravno so bile zaradi specifičnosti le delno uporabljive.

Prav zaradi pomanjkanja prakse v delovanju ČR je bilo več sej namenjenih konkretnjši opredelitvi načina in vsebine dela, da bi lahko zagotovili, da bi bilo delo ČR dovolj operativno, hkrati pa neodvisno od trenutnih ocen in ugotovitev okolja. Te namreč ne morejo biti po avtomatizmu predmet za obravnavo ali osnova za delo ČR. Tako ČR ne presoja ravnanj članov Zdrúženja Manager z vidika poslovnih rezultatov, ki jih dosegajo družbe, ki jih vodijo. Za to so pristojni drugi organi. Prav tako ČR ne ugotavlja zakonitost ravnanja svojih članov. To spada v pristojnost drugih institucij. Seveda, kadar so njihove odločitve sprejete, pa imajo vpliv tudi na presojo ČR.

Pri svojem delu je ČR upoštevalo s Poslovníkom predpisan postopek in presojalo z vidika spoštovanja Kodeksa etike Zdrúženja Manager, ki zavezuje člane k ustreznemu ravnanju že s samim vstopom v članstvo združenja, kar je jasno zapisano v Pravilih Zdrúženja Manager.

Sklepi častnega razsodišča

Na osnovi tako opredeljenega načina in vsebine dela je ČR povabilo na razgovor 5 članov združenja, da bi po opravljenem razgovoru presodilo utemeljenost ocen, da so s svojim

ravnanjem kršili določila Kodeksa etike Združenja Manager in s tem škodovali ugledu Združenja Manager, njegovih članov in managerskemu poklicu nasploh.

Na vabilo sta se odzvala dva člana, Hilda Tovšak in Bine Kordež. Z njima je bil tudi opravljen razgovor. En član, Boško Šrot, je vabilo na razgovor zavrnil in istočasno podal izstopno izjavo iz Združenja Manager. Za dva člana je organiziranje razgovorov še v teku, čeprav je eden že podal izstopno izjavo.

Tako je ČR postopek presoje zaključil v primeru Hilde Tovšak, Bineta Kordeža in Boška Šrota.

Na osnovi opravljenih razgovorov je ČR sprejelo sklep, da se zaradi ravnanj, ki so v nasprotju z določili Kodeksa etike Hilda Tovšak izključi iz Združenje Manager, Binetu Kordežu pa izreče opomin, s tem da si ČR pridržuje pravico, da lahko ravnanja Bineta Kordeža ponovno obravnava po zaključenih pravnih postopkih. Oba obravnavana sta ta teden prejela tudi razsodbi ČR.

Ker je Boško Šrot zavrnil vabilo na pogovor in tudi izstopil iz članstva Združenja Manager, je ČR v njegovi odsotnosti obravnavalo njegova ravnanja v času, ko je bil član združenja. Presodilo je, da je s svojimi ravnanji kršil Kodeks etike Združenje Manager v takem obsegu in načinu, da ne izpolnjuje več pogojev za članstvo v združenju in bi bil po presoji ČR iz združenja izključen. Glede na to, da je Boško Šrot iz združenja izstopil januarja, mu ukrep izključitve ni bilo mogoče izreči, je pa v bazi članov zaveden zaznamek tega ukrepa.

Člani Združenja Manager se na sklepe ČR lahko v roku enega meseca pritožijo na občni zbor, ki sprejme dokončno odločitev.

Priporočila častnega razsodišča

Ob obravnavanju zgoraj zapisanega je ČR prišlo do nekaterih spoznanj širšega značaja, ki morda celo presegajo njegove pristojnosti, vendar jih zaradi aktualnosti in akutnosti naslavlja na člane Združenja Manager v obliki naslednjih priporočil:

- Krepiti je potrebno spoznanje, da je temeljna naloga managerjev vzdrževanje in razvoj poslanstva družbe, ki jo vodijo, kamor nedvoumno spada tudi ustvarjanje dodane vrednosti. MBO je zakonit in sprejemljiv način lastninjenja, če ne ogroža izvajanje poslanstva, razvoja ali celo obstoja podjetja.
- ČR poleg odgovornosti managerjev še posebej izpostavlja odgovornost nadzornih svetov oziroma upravnih odborov pa tudi institucionalnih regulatorjev. Civilna družba, ki ji pripada tudi Združenje Manager, ne more nadomestiti delo pravnih in za to usposobljenih institucij.
- Funkcija managerja je neločljivo povezana z njegovo širšo družbeno odgovornostjo, ki je sorazmerna s težo posamezne družbe. Ustrezno komuniciranje z javnostmi sodi med ravnanja managerjev, ki pomembno vplivajo na njihovo transparentnost, prepoznavnost in ugled, s tem pa posledično tudi na ugled managerskega poklica. Pridobivanje in korektno uporabljanje teh znanj in veščin sodi med pomembne dolžnosti managerjev.
- Zaradi vse večje dinamike razvoja poslovnega in družbenega okolja je obveza in odgovorno ravnanje managerja, da se usposablja za kakovostno opravljanje svojega poklica in tako pridobljena znanja po svojih najboljših močeh vnaša v svoje delo.
- Zaradi močne vpetosti Slovenije v mednarodni gospodarski prostor je managersko delo še posebej pomembno za ugled Slovenije v tem prostoru. To lahko prispeva k boljšemu pozicioniranju posameznih družb pri vzpostavljanju poslovnih odnosov. Neustrezna

ravnanja posameznikov zmanjšujejo splošni ugled vseh managerjev in Slovenije kot celote. Takim ravnanjem so morajo managerji izogibati.

Ravnanja v duhu naštetega predstavljajo pomembno moralno normo, ki se pričakuje od sposobnega in usposobljenega managerja. Te vsebine so zajete tudi v Kodeksu etike Združenja Manager. Upoštevanje 10 etičnih načel kodeksa je trajna naloga članov združenja, z njihovim izvajanjem pa se vzdržuje in krepi ugled in vpliv Združenje Manager, njenih članov in managerskega dela nasploh.