

Ljubljana, 4. januar 2013

Odgovor na prispevek

Spoštovana ga. Suzana Rankov, odgovorna urednica Dnevnika,

V nadaljevanju pošiljamo odgovor na prispevek novinarja Uroša Škerla Krambergerja *Nagrajevanje brez meja*, objavljenega v Dnevniku 2. januarja na 4. strani.

Vnaprej hvala za objavo in profesionalen odnos.

S spoštovanjem,

Sonja Šmuc
izvršna direktorica

Nagrajevanje managerjev mora biti odvisno od uspešnosti podjetja

V članku *Nagrajevanje brez meja*, objavljenem v Dnevniku 2. januarja, avtor Uroš Škerl Kramberger raziskuje razkorak med plačilom, ki ga za svoje delo prejmejo managerji in ostali zaposleni. Z namenom, da prispevamo k celovitejšemu razumevanju, Združenje Manager podaja pojasnila, vezana na nagrajevanje managerjev.

Stanovska priporočila, tudi ko gre za vprašanje nagrajevanja, so pomemben način oblikovanja poklicnih standardov. Managerji nimajo svojega sindikata in kolektivnih pogajanj, kar izhaja tudi iz zakona o gospodarskih družbah, zato je pomembno, da obstajajo smernice, ki olajšujejo managerjem in nadzornikom oziroma lastnikom sklepanje pogodb o poslovanju. Priporočila Združenja Manager pri sklepanju individualnih pogodb vodilnih managerjev v gospodarskih družbah so take smernice, obstajajo pa tudi druge (denimo od Združenja nadzornikov Slovenije). Končen dogovor pa je vedno odvisen od konkretnih pogajanj in lahko odstopa od priporočil – v plus ali minus konkretnega managerja.

Članek managerje (direktorje) poimenuje kot zastopnike kapitala. Takšen vidik je preživet in ozek, vsekakor ga Združenje Manager ne zagovarja. V zadnjih desetletjih se je namreč v praksi korporativnega upravljanja uveljavil t.i. déležniški pristop, ki od managerja pričakuje, da bo skrbel za najvišjo vrednost družbe, pri čemer bo pri konkretnih odločitvah upošteval in usklajeval legitimne interese vseh déležnikov, še posebej zaposlenih. Na déležniškem pristopu sloni slovenski **Kodeks upravljanja javnih delniških družb**, ki so ga decembra 2009 sprejeli Ljubljanska borza vrednostnih papirjev, Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager - upoštevajoč smernice in priporočila EU, slovensko zakonodajo, etična načela poslovne kulture, notranje akte in mednarodno priznane standarde za odgovorno in kakovostno upravljanje družb.

Tudi leta 2010 sprejet **Kodeks etike Združenja Manager** že v preambuli uveljavlja déležniški pristop: »Managerji s svojimi odločitvami in načinom vodenja vplivajo na uspešnost trajnega razvoja podjetja, s čimer se neposredno dotikajo življenja in blaginje sodelavcev, kupcev, lastnikov, dobaviteljev, okolja, države in na splošno širše družbe. Interesi različnih deležnikov si pogosto nasprotujejo, zato je bistveno, da se zavedajo daljnosežnosti svojih odločitev.«

V delu članka, kjer novinar navaja priporočila Združenja Manager o nagrajevanju managerjev, je spregledana osnovna logika nagrajevanja, da je vodilne smiselno plačevati po uspešnosti. V Združenju Manager namesto fiksnega dela plače poudarjamo krepitev variabilnega dela, s čimer je plačilo vodilnega neposredno odvisno od poslovne uspešnosti podjetja, ki ga vodi. Zastopamo tudi stališče, da je škoda vsakega evra za slabega managerja, dobre pa je treba zadržati in zato tudi nagraditi. Enaka logika se je v dobrih podjetjih uveljavila tudi v sistemih nagrajevanja zaposlenih. Če znotraj podjetja merila za ocenjevanje oblikujejo managerji, pa je določitev jasnih ciljev in kriterijev uspešnosti, s katerimi se izmeri tudi višina nagrade vodstvu podjetja, ena od osnovnih nalog in odgovornost nadzornih svetov. Če nimajo razloga za podelitev nagrade, se morajo vprašati, ali imajo sploh pravega človeka na tako odgovornem mestu.

Sestavni del poklica managerja je, da dosega dogovorjene cilje, da je nagrajen skladno z uspešnostjo podjetja, ki ga vodi, in da se v primeru, da zahtevnih ciljev z ekipo ni zmožen dosežati ali to doseže na neetičen način, poslovi od vodenja podjetja. Managerji praviloma ne sklepajo pogodb za nedoločen

čas in morajo svojo uspešnost neprestano dokazovati. Razen finančnih nimajo enako močnih varovalk, kot jih imajo drugi zaposleni, ki jih bolje varujejo zakonske norme in kolektivne pogodbe.

Še nekaj dejstev: raziskava Združenja nadzornikov Slovenije in Združenja Manager o nagrajevanju uprav in nadzornih svetov v Sloveniji 2007-2009 je pokazala, da so se v povprečju bruto prejemki članov uprav med leti 2008 (181.593 evrov) in 2009 (158.512 evrov) znižali za 12,7 odstotkov. Bruto prejemki uprav v letu 2009 so bili še nižji kot v letu 2007 (167.408 evrov). Znotraj teh zneskov je bil delež variabilnih prejemkov na člana uprave v družbah, kjer so ta podatek razkrivali, leta 2007 v povprečju 49.837 evrov, leta 2008 je znašal 54.435 evrov, v letu 2009 pa se je znesek v povprečju zmanjšal za okoli petkrat in je znašal le še 10.858 EUR. Naj dodamo, da so bruto številke pri managerskih prejemikih videti visoke, ko so preračunane v neto zneske pa povejo, da posamezen član uprave v povprečju dejansko prejme manj kot polovico (okoli 48 %) celotnega bruto zneska.

V članku je ob razlagi o domnevnih bonitetah (navedbe niso podprte s primeri), ki jih prejemajo managerji, navedeno mnenje Ladija Rožiča iz Zveze svobodnih sindikatov, da je nagrajevanje managerjev v poslovnih politikah netransparentno. V Sloveniji je bilo prav Združenje Manager med pobudniki, da se je najprej v Kodeksu upravljanja javnih delniških družb uveljavila transparentnost prejemkov managementa, ki je bila kasneje sprejeta tudi kot zakonska norma. Tako glede transparentnosti ZGD -1 (2006) v 69. členu navaja, da morajo družbe v prilogi k računovodskim izkazom razkriti: skupni znesek vseh prejemkov, ki so jih za opravljanje nalog v družbi v poslovnem letu prejeli člani posloводства, drugi delavci družbe, zaposleni na podlagi pogodbe, za katero ne velja tarifni del kolektivne pogodbe, in člani nadzornega sveta, ločeno za vsako od teh skupin oseb. Trenutno veljaven kodeks upravljanja podjetij pa zahteva še več od tega: prejemki se morajo razkrivati poimensko. Če je bila v letu 2007 med javnimi družbami približno ena petina takšnih, ki niso poimensko razkrile bruto prejemkov članov uprave, že v letu 2009, kot izkazuje že omenjena raziskava, ni bilo nobene javne družbe več, ki ne bi poimensko razkrila prejemkov članov uprave.

Združenje Manager oblikovanje poklicnih standardov ne kroji za podpovprečne, temveč uspešne managerje. Priporočila za nagrajevanje imajo tudi drugo plat istega kovanca, to je Kodeks etike, ki opredeljuje, kakšne so odlike profesionalnega managerja. V medijih praviloma spremljamo zgodbe in komentarje mejnih primerov, ko so posamezniki nagrajeni za slabo vodenje ali odhajajo iz osiromašenih podjetij z visokimi odpravninami. Odgovornost za to morajo prevzeti tisti, ki so z njimi sklepali za podjetje neugodne pogodbe.

Sonja Šmuc, Združenje Manager