

Plača managerja naj bo vezana na uspešnost podjetja

Pomembna usmeritev prenovljenih Priporočil pri sklepanju managerskih pogodb, ki jih je Združenje Manager predstavilo v torek, 20. januarja, je, da naj bodo zaslužki bolj vezani na uspešnost poslovanja podjetja: večji del plače naj predstavlja variabilni del. Med novosti se uvršča tudi priporočilo, da naj bodo plače managerjev vezane ne le na kratkoročni poslovni rezultat, temveč tudi srednje- in dolgoročni. Plačilo, ki ga za svoje delo prejme manager, naj bo primerno finančnim zmožnostim podjetja in skladno z zahtevnostjo vodenja. Priporočila v določenih primerih predvidevajo tudi vračilo dela prejete plače.

Priporočila Združenja Manager pri sklepanju managerskih pogodb v gospodarskih družbah se opirajo na sodobna dognanja s področja korporativnega upravljanja, vključno s politiko prejemkov, Kodeksom upravljanja javnih delniških družb in evropske direktive. Kot je predstavila **Mojca Podržaj** iz Združenja Manager, na plačilo managerja po Priporočilih vpliva velikost podjetja na eni strani in kompleksnost vodenja na drugi. Organ upravljanja ima na voljo več kot 14 poslovnih ter 12 finančnih meril, ki jih lahko uvede v managersko pogodbo. Priporočljivo število meril je med pet in sedem. Variabilni delež plače po Priporočilih Združenja Manager znaša med 1/3 in 1/2 celotne plače ali drugače: do 6 mesečnih plač, če je podjetje v vseh ključnih vidikih doseglo načrtovano raven poslovne uspešnosti v poslovnem letu, v primeru preseganja najmanj 6 in največ 12 mesečnih plač.

»Paradoksalno je, da so v zaprtih družbah zaslužki uprav odvisni od uspešnosti, v javnih delniških družbah pa povezani le z velikostjo podjetja, je ugotovitve raziskave Ekonomske fakultete (avtorici: Maša Madon in Meta Mestnik) in Združenja Manager komentirala **dr. Sergeja Slapničar**. Podobno velja tudi glede variabilnega deleža plače: medtem ko se ta v zaprtih družbah giblje od 20 – 30 %, znaša v javnih delniških družbah le 12 %. Zaslužki vodilnih managerjev gospodarskih družb v Sloveniji so tako manj povezani s poslovno uspešnostjo družbe, kot je to priporočljivo in velja za mednarodno poslovno okolje. »Ta povezava je ključna, za krepitev notranje motivacije managerjev za doseganje poslovnih ciljev, kot tudi za zunanjo zaznavo drugih deležnikov o poštenu in zaslužni višini plačila vodilnih,« je poudarila **Sonja Šmuc**, izvršna direktorica Združenja Manager.

Aleksander Zalaznik, predsednik Združenja Manager in generalni direktor Danfoss Trate je izpostavil, da morajo biti doseženi rezultati tisti, ki določajo plačilo: »S programom Združenja Manager smo zastavili cilj povečanja uspešnosti in učinkovitosti podjetij. Za doseg tega imajo managerji ključno vlogo, zato je način njihovega plačevanja pomemben dejavnik.« Ob tem spodbuja, da kriteriji uspešnosti upoštevajo t.i. mednarodne panožne benchmarke. Tudi **Blaž Brodnjak**, član uprave NLB, meni, da so vzvod za zagotavljanje mednarodne konkurenčnosti usposobljeni, profesionalni, etični in neodvisni kadri in naj bodo plačani v sorazmerju z zahtevnostjo vodenja. »Postaviti moramo jasne kriterije, kakšne rezultate naj manager doseže – o tem se moramo pogovarjati.« Pritrdil mu je **Primož Klemen** iz Profila, član

delovne skupine za prenovu Priporočil. Kot pravi, se na trgu managerskih kadrov srečuje z razkorakom med pričakovanimi dosežki in predvidenim zaslužkom za to.

Združenje Manager s Priporočili spodbuja 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 srednjeročnih in dolgoročnih rezultatov družbe.

Priloga: Priporočila Združenja Manager pri sklepanju managerskih pogodb

Več informacij: Edita Krajnović | 040 488 040 | komunikacije@zdruzenje-manager.si

Fotografija: Žan Vidmar