

# PRIPOROČILA IN PRIČAKOVANJA SLOVENSKEGA DRŽAVNEGA HOLDINGA



**SLOVENSKI DRŽAVNI HOLDING, d. d.**

# **PRIPOROČILA IN PRIČAKOVANJA SLOVENSKEGA DRŽAVNEGA HOLDINGA**

Ljubljana, avgust 2020

## KAZALO

	UVOD	4
1	Triletno poslovno načrtovanje družbe/skupine/odvisnih družb v skupini	5
2	Periodično poročanje o poslovanju družbe/skupine/ odvisnih družb v skupini	8
3	Nabava blaga in storitev, sponzorstvo in donatorstvo	11
4	Optimizacija stroškov	15
5	Doseganje kakovosti in odličnosti poslovanja družb/skupin	17
6	Skupščine družb	19
7	Trajnostno poslovanje družb	22
8	Spoštovanje človekovih pravic pri poslovanju	25
9	Priporočila za sprejem pravil o drugih pravicah članov organov vodenja	27

## UVOD

Dne 26. 4. 2014 je začel veljati Zakon o Slovenskem državnem holdingu (Uradni list RS, št. 25/2014; v nadaljevanju besedila: ZSDH-1), ki med drugim ureja status in delovanje Slovenskega državnega holdinga, d. d. (v nadaljevanju besedila: SDH), ter upravljanje kapitalskih naložb države. Kot je določeno v 4. členu ZSDH-1, je cilj upravljanja kapitalskih naložb države povečanje vrednosti naložb, zagotavljanje čim višjega donosa za lastnika in uresničevanje drugih morebitnih strateških ciljev v naložbah, ki so z akti upravljanja opredeljene kot strateške. ZSDH-1 opredeljuje tudi načela upravljanja naložb (načelo skrbnosti in odgovornosti, načelo neodvisnosti, načelo preglednosti in načelo gospodarnosti) in akte upravljanja naložb (strategija upravljanja naložb, letni načrt upravljanja naložb, politika upravljanja naložb in kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države).

ZSDH-1 in naštetih akti upravljanja naložb urejajo večji del materije, ki se nanaša na (korporativno) upravljanje družb s kapitalsko naložbo države. Uresničevanje ciljev upravljanja naložb in konkretizacija načel korporativnega upravljanja naložb pa narekujejo potrebo, da se nekatera ožja vprašanja, ki ne sodijo v zakonsko izrecno opredeljene akte upravljanja naložb, saj so specifične vsebine in narave, uredijo v posebnih aktih. Izdajo posebnih aktov, ki poleg aktov upravljanja naložb naslavljajo družbe s kapitalsko naložbo države, predvideva tudi ZSDH-1 v četrtem odstavku 32. člena.

Z aktom Priporočila in pričakovanja Slovenskega državnega holdinga (v nadaljevanju besedila: Priporočila in pričakovanja SDH) SDH transparentno, z vnaprejšnjo jasno ureditvijo in javno objavo sporoča družbam s kapitalsko naložbo države nekatera specifična priporočila in pričakovanja, ki jih ima do njih.

Število posameznih priporočil in pričakovanj se v Priporočilih in pričakovanjih SDH spreminja, saj se vsebina tega dokumenta posodablja praviloma enkrat letno, pri čemer se v skladu z aktualno problematiko dodaja nova priporočila in pričakovanja, medtem ko se tista, ki so po vsebini splošna, prenašajo v Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države.

Če ni v tem aktu v zvezi s posameznim priporočilom oziroma pričakovanjem določeno drugače ali če drugače ne izhaja iz konteksta, so Priporočila in pričakovanja SDH naslovljena na:

- vse družbe s kapitalsko naložbo države, ne glede na kapitalski delež oziroma delež glasovalnih pravic države ali SDH v družbi in ne glede na pravnoorganizacijsko obliko družbe;
- odvisne družbe v skupini, v kateri ima položaj obvladujoče družbe družba s kapitalsko naložbo države.

Družbe s kapitalsko naložbo države so v skladu z 2. členom ZSDH-1 pravne osebe, ki so izdajateljice kapitalskih naložb v lasti SDH in tiste, ki so izdajateljice kapitalskih naložb, ki so v lasti Republike Slovenije, SDH pa je pristojen za njihovo upravljanje. V skladu z 19. členom ZSDH-1 je SDH pristojen za upravljanje vseh naložb Republike Slovenije, razen za upravljanje kapitalskih naložb v mednarodnih finančnih institucijah, kapitalskih naložb v gospodarskih družbah, ki opravljajo gospodarsko javno službo dejavnosti systemskega operaterja za prenos in distribucijo zemeljskega plina in električne energije ter javno gospodarsko službo dejavnosti organiziranja trga z električno energijo v Republiki Sloveniji ter naložb Družbe za upravljanje terjatev bank. Kapitalske naložbe so lastniški vrednostni papirji ali poslovni deleži.

Priporočila in pričakovanja SDH sama po sebi ne pomenijo izvrševanja pravic delničarja ali družbenika v družbah s kapitalsko naložbo države in kot taka ne glede na morebitno zapovedovalno obliko priporočila ali pričakovanja ne ustvarjajo obveznosti za družbe. Ker so Priporočila in pričakovanja SDH sprejeta v dobri veri, da njihovo uresničevanje prispeva k dvigu kakovosti korporativnega upravljanja oziroma uspešnosti delovanja družb s kapitalsko naložbo države ter v korist družbe, SDH pričakuje, da bodo naslovniki tega akta ravnali v skladu z le-tem. Družbe s kapitalsko naložbo države ta akt upoštevajo po principu »spoštuj ali pojasni« in v poslovnem poročilu družbe razkrijejo, kako ga upoštevajo oziroma navedejo utemeljene razloge, zakaj ne upoštevajo njegovih posameznih priporočil oziroma pričakovanj.

# 1

## TRILETNO POSLOVNO NAČRTOVANJE DRUŽBE/SKUPINE/ ODVISNIH DRUŽB V SKUPINI

- 1.1 Družbe s kapitalsko naložbo države naj pravočasno izdelajo, sprejmejo in posredujejo SDH osnutke poslovnih načrtov in končne verzije sprejetih poslovnih načrtov.
- 1.2 Če je družba s kapitalsko naložbo države obvladujoča družba v skupini, se izdela osnutek poslovnega načrta in sprejme poslovni načrt tudi za skupino (konsolidirano) in za izbrane odvisne družbe v skupini, ki jih določi SDH z operativnimi navodili. Osnutke poslovnih načrtov in sprejete poslovne načrte posreduje SDH obvladujoča družba skupine.
- 1.3 Če ni z operativnimi navodili SDH določeno drugače, naj se osnutki poslovnih načrtov vsako leto izdelajo za obdobje prihodnjih dveh poslovnih let (prikaz na letni ravni). Osnutki poslovnih načrtov naj bodo posredovani SDH najkasneje do 10. septembra.
- 1.4 Družbe naj sprejmejo poslovne načrte za obdobje prihodnjih treh poslovnih let (prikaz na letni ravni), za prvo prihodnje leto pa dodatno še po četrtletjih/mesecih – skladno z operativnimi navodili SDH. Sprejeti poslovni načrti naj bodo posredovani SDH najkasneje do 15. oktobra.
- 1.5 Celotni poslovni načrti (z vključenimi drugimi podatki in opisnimi deli) se pošiljajo v tiskani oziroma v elektronski obliki, skladno z operativnimi navodili SDH.
- 1.6 Načrtovani izkazi uspeha, bilance stanja (izkazi finančnega položaja) in kazalniki uspešnosti poslovanja oziroma kazalniki, skladni z veljavnimi Merili za merjenje uspešnosti poslovanja družb s kapitalsko naložbo države, se poročajo ločeno, v elektronski obliki, na poenotenih predlogah za poročanje, ki jih družbe prejmejo od SDH.
- 1.7 SDH pričakuje, da bodo osnutki poslovnih načrtov vsebovali najmanj naslednje:
- načrtovanje čistih prihodkov iz poslovanja, kosmatega donosa iz poslovanja, dobička iz poslovanja (EBIT), odpisov vrednosti (amortizacije in morebitnih drugih) in čistega dobička (za banke velja: čiste obresti, čiste provizije in čisti poslovni izid; za zavarovalnice velja: obračunane kosmate zavarovalne premije, čisti odhodki za škode in čisti poslovni izid),
  - načrtovanje višine celotnih sredstev in lastniškega kapitala,
  - načrtovanje vseh kazalnikov družbe/skupine v skladu z veljavnimi Merili za merjenje uspešnosti poslovanja družb s kapitalsko naložbo države,
  - predstavitev vseh večjih načrtovanih investicij,
  - kratko navedbo predpostavk, upoštevanih pri pripravi osnutkov poslovnih načrtov,
  - kratko navedbo vseh ključnih ciljev družbe/skupine za naslednje poslovno leto.
- 1.8 SDH pričakuje, da bodo sprejeti poslovni načrti vsebovali tudi neposredno primerjavo podatkov iz periodičnih poročil za SDH in bodo vključevali najmanj naslednje podatke za družbe, skupine oziroma posamezne odvisne družbe (za banke in zavarovalnice smiselno prilagojeno):
- načrtovanje prihodkov: pregled in prikaz s tabelami/grafikoni glavnih poslov,
  - podrobnejši prikaz načrtovane strukture prodaje po vrstah poslov, trgov,...
  - načrtovanje gibanja nabavnih in prodajnih cen (kolikor je smiselno),
  - predstavitev vseh večjih načrtovanih investicij: predstavitev, opis in obrazložitev,
  - načrtovanje stroškov z razčlembami vsaj po naravnih vrstah, opisi in utemeljitvami, vključno z načrtovanimi skupnimi stroški sponzorstva in stroški donatorstva,
  - načrtovanje morebitnih akvizicij, prodaj,
  - načrtovanje števila zaposlenih, strukture ter gibanja števila zaposlenih,
  - navedba identificiranih tveganj za načrtovano obdobje, zlasti operativno, pravno, likvidnostno, valutno in ostala tržna tveganja, ter kratka navedba ukrepov za obvladovanje teh tveganj,

- načrtovan izkaz poslovnega izida,
  - načrtovana bilanca stanja s komentarjem,
  - v primeru skupin načrtovane konsolidirane izkaze: načrtovano konsolidirano bilanco stanja in načrtovani konsolidirani izkaz poslovnega izida,
  - načrtovanje ključnih finančnih podatkov in kazalnikov: donos na sredstva ROA, donos na kapital ROE, dodana vrednost na zaposlenega,
  - načrtovanje dobičkov iz poslovanja EBIT,
  - načrtovanje dobičkov iz poslovanja (EBIT) s prišteto amortizacijo EBITDA,
  - načrtovana EBITDA marža,
  - načrtovanje vseh kazalnikov družbe/skupine v skladu z veljavnimi Merili za merjenje uspešnosti poslovanja družb s kapitalsko naložbo države,
  - načrtovano strukturo skupine s prikazom obvladovanja,
  - načrtovani znesek dividend,
  - načrtovane rezultate v zvezi z uresničevanjem nefinančnih ciljev družbe/skupine,
  - kratka ocena bodočega stanja na trgu oziroma konkurence (za obdobje načrtovanja) in primerjava z njo (vključiti nekaj primerljivih konkurentov v Sloveniji in tujini) s prikazom ključnih finančnih podatkov in kazalnikov naj bo sestavni del letnega poslovnega načrta,
  - prikaz stanja obstoječih in načrtovanih novih zadolžitev ter termenskega plana odplačil.
- 1.9 Iz osnutka poslovnega načrta oziroma poslovnega načrta so lahko izključeni posamezni podatki, ki so zaupne narave po posebnih zakonih (npr. na področju bančništva, zavarovalništva...).
- 1.10 Družbe, ki imajo več kot enega delničarja, naj sprejmejo politiko komuniciranja z delničarji, ki po načelu enakega obravnavanja omogoča delničarjem dostop do večjega od zakonsko predpisanega obsega podatkov o poslovanju družbe.

## OBRAZLOŽITEV

Družbe s kapitalsko naložbo države imajo po oceni SDH večinoma že ustrezno razvit sistem poslovnega načrtovanja, zato je priporočilo št. 1 namenjeno zlasti informiranju SDH o načrtovanem poslovanju družb oziroma skupin. Le na tak način bo SDH lahko učinkovito izvrševal svoje obveznosti, ki mu jih nalaga ZSDH-1, med drugim tudi izdelavo letnega načrta upravljanja po 30. členu ZSDH-1, ter zasledoval cilje upravljanja naložb, opredeljene v 4. členu ZSDH-1, načelo skrbnosti, opredeljeno v 5. členu ZSDH-1 ter načelo gospodarnosti, opredeljeno v 9. členu ZSDH-1.

Zaradi enotne evidence in ustreznih programov spremljanja uspešnosti poslovanja družb, se od družb pričakuje, da bodo za potrebe izdelave poslovnih načrtov (za dele, kjer je SDH to predvidel) uporabljale ustrezne obrazce oziroma predloge ter v celoti sledile operativnim navodilom SDH.

SDH pričakuje, da bodo družbe s kapitalsko naložbo države sledile pričakovanju o triletnem poslovnem načrtovanju in podatke posredovale SDH. Iz poročanja so lahko izključeni posamezni podatki, ki so predmet posebnega zakonskega režima o varstvu zaupnih podatkov (npr. banke, zavarovalnice idr.). Družbe, za katere velja zakonodaja o enakem obravnavanju delničarjev, naj razvijejo ustrezen sistem komuniciranja z delničarji in ga uredijo v dokumentu »politika komuniciranja z delničarji«, ki ga javno objavijo, in ki bo omogočal, da imajo tudi ostali delničarji možnost priti do podatkov, ki se posredujejo SDH v skladu s tem pričakovanjem in pričakovanjem št. 2 o periodičnem poročanju o poslovanju.

# 2

## PERIODIČNO POROČANJE O POSLOVANJU DRUŽBE/ SKUPINE/ODVISNIH DRUŽB V SKUPINI



- 2.1 SDH pričakuje, da bodo družbe pravočasno izdelale in SDH posredovale ustrezna periodična poročila o poslovanju. Periodična poročila o poslovanju so četrletna in mesečna.
- 2.2 Družbe s kapitalsko naložbo države naj pripravljajo četrletna poročila o poslovanju. Če je družba s kapitalsko naložbo države obvladujoča družba v skupini, naj se četrletno poročilo izdela tudi za skupino (konsolidirano). Četrletna poročila se pripravljajo na kumulativni osnovi, in sicer:
- 1. kvartalno poročilo za obdobje 1. 1. do 31. 3.,
  - 2. kvartalno poročilo za obdobje 1. 1. do 30. 6.,
  - 3. kvartalno poročilo za obdobje 1. 1. do 30. 9.,
  - 4. kvartalno poročilo za obdobje 1. 1. do 31. 12.
- 2.3 Družbe, v katerih SDH izvršuje 100-odstotni delež glasovalnih pravic, naj SDH posredujejo tudi mesečna poročila o poslovanju matične družbe in odvisnih družb, v obsegu in na način, določen z operativnimi navodili SDH. Tudi mesečna poročila se pripravljajo na kumulativni osnovi (1. 1.–31. 1., 1. 1.–28. 2., 1. 1.–31. 3., itd.)
- 2.4 Periodično poročilo naj bo SDH posredovano najkasneje:
- 30 dni po preteku poročevalskega obdobja za matične družbe in odvisne družbe v skupini,
  - 60 dni po preteku poročevalskega obdobja za skupine (konsolidirano).
- 2.5 Izkazi uspeha, bilance stanja (izkazi finančnega položaja), kazalniki uspešnosti poslovanja oziroma kazalniki, skladni z veljavnimi Merili za merjenje uspešnosti poslovanja družb s kapitalsko naložbo države, se poročajo ločeno, v elektronski obliki, na poenotениh predlogah za poročanje, ki jih družbe prejmejo od SDH.
- 2.6 Četrletno poročilo naj poleg podatkov iz točke 2.5. vključuje tudi:
- opis oziroma pregled poslovnega okolja,
  - kratek opis pomembnih dogodkov,
  - kratko oceno tržnega položaja,
  - prikaz strukture prodaje po vrsti poslov, trgovih...,
  - prikaz števila zaposlenih, strukture ter gibanja števila zaposlenih,
  - skupen znesek stroškov in prikaz strukture stroškov (stroški dela, stroški materiala, stroški storitev – po vrstah, stroški sponzorstev, donatorstev...),
  - skupen znesek oziroma vrednost donatorstev,
  - navedbo realiziranih tveganj in kratko navedbo ukrepov, ki so bili izvedeni za upravljanje s temi tveganj ali so bili opuščeni,
  - navedbo in prikaz novo pridobljenih virov financiranja in izvedenih investicij ter prikaz finančnih obveznosti z roki zapadlosti ter načinom (virom) poravnave,
  - prikaz obstoječih in morebitnih novo pridobljenih finančnih instrumentov (tudi izvedenih) v obdobju, za katerega se poroča,
  - dosežene rezultate v zvezi z uresničevanjem nefinančnih ciljev družbe/skupine, s pojasnilom o razlogih ob morebitnem odstopanju od ciljev,
  - izkaz poslovnega izida za obdobje poročanja, primerjavo z načrtovanim izidom in enakim obdobjem preteklega leta, s pojasnilom o razlogih ob morebitnem odstopanju od načrtovanega izida,

- bilanco stanja na zadnji dan poročevalskega obdobja, vključno s primerjavo stanja s stanjem na dan 31. decembra preteklega leta s pojasnilom o razlogih ob morebitnem odstopanju od načrtovanega stanja posameznih bilančnih postavk,
- izkaz denarnih tokov,
- v primeru skupine konsolidirane izkaze: konsolidirana bilanca stanja in konsolidiran izkaz poslovnega izida,
- jasno strukturo skupine,
- analizo konkurence in primerjavo z njo (vključiti nekaj primerljivih konkurentov v Sloveniji in tujini) s prikazom ključnih finančnih podatkov in kazalnikov. Analiza naj bo dodana poročilu kot eno od poglavij enkrat letno.

Zgoraj navedeni podatki se pošiljajo v tiskani oziroma v elektronski obliki, skladno z operativnimi navodili SDH.

- 2.7 Periodična poročila naj bodo razumljiva, naj se nanašajo na pomembne in bistvene zadeve, naj bodo zanesljiva, konsistentna, naj omogočajo primerjavo z zastavljenimi cilji in prejšnjimi obdobji ter naj predstavljajo aktualni in stvarni pogled na položaj družbe/skupine/odvisnih družb v skupini. Poročila naj bodo pregledana s strani posloводства družbe, ki odgovarja za točnost, popolnost in pravilnost poročil.
- 2.8 Iz poročanja so lahko izključeni posamezni podatki, ki so zaupne narave po posebnih zakonih (npr. na področju bančništva in zavarovalništva). Družbe, ki imajo več kot enega delničarja, sprejmejo politiko komuniciranja z delničarji, ki po načelu enakega obravnavanja omogoča delničarjem dostop do večjega od zakonsko predpisanega obsega podatkov o poslovanju družbe.
- 2.9 SDH bo občasno oziroma po potrebi organiziral sestanke s predstavniki družbe, na katerih se bodo obravnavali poročani podatki o poslovanju družbe, skupine oziroma odvisnih družb v skupini.

## **OBRAZLOŽITEV**

Priporočilo št. 2 je namenjeno zagotavljanju (dodatnih) informacij SDH-ju o poslovanju družb, skupin oziroma odvisnih družb v skupini. Le na tak način bo SDH lahko učinkovito izvrševal svoje obveznosti, ki mu jih nalaga ZSDH-1, zlasti pa zasledoval cilje upravljanja naložb, opredeljene v 4. členu ZSDH-1, načelo skrbnosti, opredeljeno v 5. členu ZSDH-1, načelo gospodarnosti, opredeljeno v 9. členu ZSDH-1, ter preverjal izpolnjevanje meril uspešnosti družb s kapitalsko naložbo države v skladu s prvim odstavkom 17. člena ZSDH-1.

Zaradi enotne evidence in možnosti ureditve podatkovnih zbirk na SDH za namen spremljanja uspešnosti poslovanja družb se od družb pričakuje, da bodo za potrebe izdelave poročila izpolnile tudi ustrezne obrazce oziroma predloge, ter v celoti sledile operativnim navodilom SDH.

# 3

## NABAVA BLAGA IN STORITEV, SPONZORSTVO IN DONATORSTVO

## SPLOŠNO

- 3.1 Družbe vzpostavijo ustrezne sisteme, ki bodo zagotavljali transparentno in gospodarno poslovanje družbe na področju sklepanja poslov, ki zadevajo izdatke družbe (nabava blaga in storitev, sponzorstvo in donatorstvo) ter ustrezni nadzor nad temi sistemi.
- 3.2 Družbam se priporoča, da se izogibajo sklepanju tako imenovanih pavšalnih pogodb, razen če je to očitno ekonomsko upravičeno (npr. pravno svetovanje družbam, ki nimajo lastne pravne službe)<sup>1</sup>
- 3.3 Družbe naj izvršujejo javne objave iz tega priporočila preko svoje javne spletne strani. Objave naj bodo na javni spletni strani družbe dostopne vsaj še 5 let po objavi.
- 3.4 Priporočilo v ničemer ne posega v obveznosti družb, ki jih imajo v skladu s predpisi. Družba lahko v izjemnih posameznih primerih odloči, da ne ravna v skladu s tem priporočilom, če bi objava podatka pomenila resno grožnjo položaju družbe na trgu, če bi lahko povzročila večjo škodo družbi ali iz drugih resnih utemeljenih razlogov. Iz razloga preglednosti se pričakuje, da bo v teh primerih objavljeno pojasnilo o razlogih za izločitev.

## NABAVA BLAGA IN STORITEV

- 3.5 Če za nabavo blaga in storitev ne velja zakon, ki ureja javno naročanje, je pri nabavi blaga in storitev treba upoštevati vsaj načelo transparentnosti ter gospodarnosti, učinkovitosti in uspešnosti. Nabava blaga in storitev se sklepa po principu predhodno določenih kriterijev izbire ter na podlagi primerjave pridobljenih primerljivih ponudb.
- 3.6 Takoj po sklenitvi pogodbe, ki ima pravno naravo mandatne pogodbe (splošne, posebne ali okvirne) ali pravno naravo podjemne pogodbe, katere predmet je umsko delo, družba, ki ima v pogodbenem razmerju položaj naročnika, javno objavi podatek o izbranem podjemniku oziroma prevzemniku naročila in vrsti posla (na primer pogodba o pravnem ali finančnem svetovanju, izdelava mnenja ali ekspertize).
- 3.7 Družbe enkrat letno objavijo podatek o skupni vrednosti poslov, ki zadevajo naročilo storitev, pri čemer podatek o vrednosti strukturirajo tudi po vrsti poslov.

## SPONZORSTVO IN DONATORSTVO

- 3.8 Družbe naj uredijo jasne postopke dodeljevanja sponzorstev in donatorstev, ki jih objavijo na javni spletni strani. Določeni morajo biti kriteriji, ki se upoštevajo pri dodeljevanju sponzorstev in donatorstev, tako da je vnaprej razvidno, na katere kategorije subjektov oziroma entitet in na katero geografsko območje se nanaša sponzorstvo in donatorstvo. Vnaprej morajo biti opredeljeni trenutni in lahko tudi novi cilji družbe, k doseganju katerih naj prispeva sponzorstvo in donatorstvo.
- 3.9 Primarni namen sponzorstva je preko dviga prepoznavnosti oziroma dviga ali spremembe podobe o družbi oziroma njenih produktih prispevati k doseganju poslovnih ciljev družbe (zlasti izboljšanje donosnosti, lahko pa tudi drugih poslovnih ciljev družbe), kateremu je podrejen in komplementaren namen pozitivnega prispevka k družbenemu okolju (družbena odgovornost). Sponzorstvo mora doseči ciljni trg (ciljno publiko na ciljnem geografskem območju) in se dodeljevati subjektom oziroma

<sup>1</sup> Pod pojmom pavšalne pogodbe so mišljene pogodbe o opravljanju praviloma svetovalnih storitev, pri katerih je plačilo neodvisno od količine storitev, ki so dejansko opravljene v obdobju, na katero se to plačilo nanaša, oziroma se šteje, da je lahko storitev v posameznem obdobju opravljena že s tem, da je v okviru naročniške pogodbe v določenem obdobju izvajalec (stalno) na razpolago naročniku, da na njegovo zahtevo opravi določeno vrsto storitve.

entitetam, povezovanje s katerimi lahko pri ciljni publikli ustvari pozitiven vtis, odziv oziroma odnos do družbe oziroma njenih produktov.

- 3.10 Pri dodeljevanju sponzorstev in donatorstev ne sme obstajati nasprotje interesov med odločevalcem o posameznem sponzorstvu in donatorstvu in prejemnikom sponzorstva oziroma donatorstva. V pogodbi o sponzorstvu morajo biti jasno določene obveznosti sponzoriranega, ki so praviloma v omembi (omenjanju) sponzorja oziroma njegovega loga na plakatih, majicah, radiju, televiziji ipd. pri dogodkih, prireditvah oziroma aktivnostih sponzoriranega.
- 3.11 Poslovodstvo v soglasju z nadzornim svetom določi najvišji znesek oziroma vrednost, ki jo je možno nameniti posamezni sponzorski in donatorski pogodbi, ter letno vsoto, namenjeno sponzorstvu ter ločeno donatorstvu, pri čemer:
- v družbah s kapitalsko naložbo države, v katerih ima SDH večinski delež ali prevladujoč vpliv, in so se v preteklem poslovnem letu 100 % financirale iz javnih sredstev, sponzorstvo ni dovoljeno; družba iz te alineje lahko donira le posamične simbolične zneske/vrednosti, tako da letni skupni znesek doniranih sredstev ne presega 0,03 % prihodka družbe za preteklo poslovno leto;
  - v družbah s kapitalsko naložbo države, v katerih ima SDH večinski delež ali prevladujoč vpliv, in so se v preteklem poslovnem letu najmanj v 80 % financirale iz javnih sredstev, skupna letna vsota sponzorstev in donatorstev ne sme presegati 0,1 % prihodkov družbe v preteklem poslovnem letu.<sup>2</sup>

Izraz večinski delež (SDH) ima pomen, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe.

Izraz prevladujoč vpliv (SDH) ima pomen, kot ga opredeljuje Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države.

Javna sredstva so za potrebe tega priporočila sredstva, ki jih ne glede na njihovo obliko državni organi in organi samoupravnih lokalnih skupnosti dodelijo javnemu podjetju ali izvajalcu z izključnimi ali posebnimi pravicami ali pooblastili ali lastniku infrastrukture javnega pomena neposredno ali posredno prek drugega javnega podjetja ter sredstva, ki jih te osebe poberejo v obliki dajatev, pristojbin oziroma drugih plačil, ki jih za uporabo javne infrastrukture ali za javne storitve plačujejo uporabniki ali najemniki, in sicer v višini, v kateri tovrstne dajatve, pristojbine oziroma plačila predstavljajo prihodek teh oseb. Če so usredstveni lastni proizvodi in storitve družbe potrebni za izvajanje dejavnosti, iz katere družba ustvarja javna sredstva, se tudi prihodki družbe iz naslova usredstvenih lastnih proizvodov in storitev štejejo za javna sredstva.

Izrazi javno podjetje, izključne pravice, posebne pravice, javno pooblastilo in dodelitev javnih sredstev imajo pomen, kot ga opredeljuje Zakon o preglednosti finančnih odnosov in ločenem evidentiranju različnih dejavnosti (Uradni list RS, št. 33/2011).

- 3.12 Pri poslih sponzorstva naj družbe upoštevajo načelo sorazmernosti (med višino in finančnim položajem družbe), načelo objektivne opravičljivosti sponzoriranja glede na pričakovane koristi za družbo in načelo zadostne razpršenosti. Pri odločitvah o sponzoriranju družbe upoštevajo tudi krajevne običaje, običaje v določeni panogi ter ravnanja primerljivih podjetij.
- 3.13 Pri poslih donatorstva je v ospredju družbena odgovornost družbe, zato se od prejemnika donacije ne zahteva nasprotnih obveznosti (razen npr. dopustitve, da se dogodek omeni v določenih medijih).

<sup>2</sup> Družbe, za katere se v vsakem primeru uporablja priporočilo 3.11: Družbe, za katere se v vsakem primeru uporablja prva alineja: KZPS, d. o. o., JP Uradni list d. o. o., Infra d. o. o., RŽV JP za zapiranje rudnika urana d. o. o., RTH, Rudnik Trbovlje Hrastnik d.o.o., DARS, d. d. Družbe, za katere se v vsakem primeru uporablja druga alineja: DRI, d.o.o, Elektro Ljubljana, d. d., Elektro Maribor, d. d., Elektro Celje, d. d., Elektro Gorenjska, d. d., Elektro Primorska d. d.

- 3.14 Družbam, ki k temu niso zavezane že po zakonu, se za doseganje čim višje ravni transparentnosti priporoča, da na javni spletni strani družbe takoj po sklenitvi posla objavijo vsak posel sponzorstva in donatorstva s kratkim opisom posla, navedbo prejemnika, datuma sklenitve posla, trajanje posla in vrednostjo sklenjenega posla.

## **OBRAZLOŽITEV**

Priporočilo št. 3 se osredotoča na transparentno in gospodarno ravnanje pri sklepanju poslov, ki se nanašajo na nabavo blaga in storitev ter sponzorstev in donatorstev. Transparentnost na tem področju sili odločevalce v premišljeno sprejemanje odločitev o izdatkih družbe, krepi zaupanje lastnika v delo organov vodenja družbe in pozitivno vpliva na odločitve in mnenja poslovnih partnerjev in potencialnih investitorjev. Pri sponzorstvih in donatorstvih se glede na vir financiranja družb priporočajo različno visoke vsote, ki se namenajo za sponzorstva in donatorstva. Primarni cilj sponzorstva je pozitivno prispevati k doseganju poslovnih ciljev družbe, zlasti k povečevanju donosnosti. Podrejeni cilj sponzorstva in primarni cilj donatorstva je družbeno odgovorno ravnanje družbe, ki lahko dolgoročno koristi družbi. Pri družbah, ki se pretežno ali v celoti javno financirajo, ni pričakovati večjih koristi od sponzorstev in donatorstev za družbo, poleg tega se z javnimi sredstvi na drugačen način, preko za to ustanovljenih organizacij, skrbi za javni interes, zato se tem družbam priporoča drugačen režim namenjanja sredstev za sponzorstvo in donatorstvo.

# 4

## OPTIMIZACIJA STROŠKOV

- 4.1 SDH pričakuje, da bodo organi vodenja in nadzora skrbno nadzorovali raven stroškov v družbi in skrbeli za to, da bodo stroški uravnoteženi s poslovnimi procesi in ustvarjenimi prihodki.
- 4.2 SDH pričakuje, da bodo družbe izvajale potrebne aktivnosti za optimizacijo stroškov dela, upoštevaje ustrezno raven dialoga s socialnimi partnerji. Potrebne aktivnosti vključujejo med drugim presojo ustreznega števila zaposlenih za izvedbo dobro organiziranih poslovnih procesov v družbi ter ustrezne spremembe pogodb (tudi kolektivnih pogodb) oziroma drugih aktov. Ustrezni ukrepi optimizacije stroškov dela naj obsegajo vse nivoje v družbi, tako organe vodenja, zaposlene ter druge osebe, ki opravljajo delo na podlagi drugih pravnih temeljev (npr. avtorska pogodba, pogodba o delu).
- 4.3 SDH pričakuje, da si bodo organi vodenja in nadzora v skladu s svojimi pristojnostmi aktivno prizadevali in optimizirali stroške dela ter izvajanje tega priporočila ustrezno vključili v letni načrt družbe/skupine.
- 4.4 Družba naj zase, obvladujoča družba v skupini pa tudi za skupino in vse odvisne družbe v skupini, v 10 dneh po realizaciji plačil, kot so božičnica, 13. plača in podobna izplačila zaposlenim ter regres, na svoji javni spletni strani javno objavi podatek o realizaciji teh plačil, ki vsebuje tudi podatek o skupni višini posamezne vrste plačil, pravne podlage za izplačilo in metodologijo določitve višine izplačila posameznikom.
- 4.5 Družbe javno objavijo (v celotnem besedilu) za družbo, obvladujoča družba v skupini pa tudi za vse odvisne družbe v skupini, zavezujoče kolektivne pogodbe oziroma dogovore s predstavniki delavcev, ki se nanašajo na plačilo za delo.
- 4.6 Optimizacija stroškov se nanaša tudi na vidik ustrezne organizacijske strukture skupine oziroma na presojo utemeljenosti ustanavljanja/obstoja odvisnih družb.

## OBRAZLOŽITEV

Z namenom zagotovitve stabilnega poslovanja družb in doseganja ustreznih poslovnih rezultatov, zastavljenih ciljev in pričakovanj SDH, je potrebno, da organi vodenja in nadzora pri optimizaciji stroškov družbe, med katere sodijo tudi stroški dela, ravnajo z največjo mero skrbnosti in prizadevnosti. Stabilnost poslovanja družb, v katerih imata država in SDH svoj delež, je pomembna ne le z vidika zagotavljanja ustreznega donosa za lastnika, ampak tudi z vidika stabilnosti in razvoja slovenskega gospodarstva.

Skrbno in odgovorno ravnanje organov vodenja in nadzora ter s tem povezano prizadevanje za sprejem ustreznih ukrepov vezanih na poslovanje družbe/skupine je predmet rednega ocenjevanja dela pristojnih organov družbe in s tem predmet presoje skupščine oziroma ustanovitelja družbe pri odločitvi o podelitvi razrešnice ali izreku nezaupnice.

Nadrejene družbe v skupini naj zasledujejo cilj vitke organizacijske strukture skupine, kar pomeni, da mora biti ustanavljanje/obstoje odvisnih družb utemeljen na analizi prednosti in slabosti (vključno z analizo stroškov).



# 5

## DOSEGANJE KAKOVOSTI IN ODLIČNOSTI POSLOVANJA DRUŽB/ SKUPIN

- 5.1 SDH pričakuje, da se bodo najmanj velike družbe s kapitalsko naložbo države enkrat na dve leti samoocenjevale po preizkušenem evropskem modelu odličnosti EFQM<sup>3</sup>, Družbe naj izdelajo in SDH posredujejo ustrezna poročila o samoocelitvi v elektronski obliki. Velika družba s kapitalsko naložbo države, ki je obvladujoča družba v skupini, naj oceno izdelata za celotno skupino in SDH posreduje poročilo o tem.
- 5.2 Poročila o samoocelitvi naj vsebujejo:
- kratkoročni in srednjeročni želeni cilji posloводства družbe na področju kakovosti in odličnosti (npr. izboljšanje posameznih področij, ciljno število točk, tekmovanje za Priznanje RS za poslovno odličnost, ...),
  - ugotovitve samoocenjevanja,
  - akcijski načrt z ukrepi in sistemom izboljšav uresničevanja kakovosti in poslovne odličnosti,
  - stališča nadzornega sveta družbe po zaključeni obravnavi poročila.
- 5.3 Poročila naj bodo razumljiva in pregledna in naj se nanašajo na pomembne ter bistvene zadeve. Omogočajo naj primerjavo (ne)učinkovitosti in (ne)uspešnosti s preteklimi leti in predstavljajo aktualni in stvaren pogled na položaj družbe/skupine na področju kakovosti in odličnosti.
- 5.4 SDH pričakuje, da bodo poročila o samoocelitvi predhodno obravnavali tudi organi nadzora družb in zavzeli ustrezna stališča ter dosledno nadzorovali izvrševanje ukrepov oziroma akcijskega načrta družbe na poti doseganja kakovosti in odličnosti poslovanja.

## OBRAZLOŽITEV

Preizkušen evropski model odličnosti EFQM Evropske fundacije za upravljanje kakovosti iz Bruslja je okvir za upravljanje, ki vodi k stalnemu izboljševanju. Gre za orodje, ki združuje različne elemente upravljanja družbe/skupine (tj. vodenje, HRM<sup>4</sup>, trajnostni razvoj, partnerstva s kupci izdelkov, ipd.), ki omogoča pregled trenutnih prednosti in priložnosti za rast. Model, ki spodbuja sodelovanje in inovacije, uporablja več kot 35.000 organizacij, tudi najboljših in najbolj uglednih po vsej Evropi. Skozi devet meril modela lahko razumemo in analiziramo vzročno-posledična razmerja, kaj organizacija dela in rezultate, ki jih dosega. EFQM model temelji na predpostavki, da se odlični rezultati pri delovanju, partnerjih, zaposlenih in družbi dosežajo z vodenjem, ki je gonilo politike in strategije, zaposlenih, partnerstva in virov. EFQM model odličnosti je okvir za ocenjevanje učinkovitosti poslovanja, identifikacijo ključnih prednosti in izboljšave le-teh, integracijo in usklajitev obstoječih orodij, postopkov in procesov ter odprava podvajanj, uvedbo načina razmišljanja, ki spodbuja refleksijo in stimulira stalno izboljševanje, ugotovitev, kateri ukrepi zares prispevajo k doseganju rezultatov, katera področja potrebujejo več pozornosti in kateri pristopi morajo biti opuščeni.

Skladno z Zakonom o priznanju Republike Slovenije za poslovno odličnost (Uradni list RS št. 22/98 in spremembe 55/03, 83/03 in 92/07) se je tudi Republika Slovenija zavezala k spodbujanju pravnih in fizičnih oseb v zasebnem in javnem sektorju k uporabi učinkovitih modelov poslovanja, ki vodijo k večji konkurenčnosti izdelkov in storitev oziroma uspešnosti organizacij. Namen uporabe učinkovitih modelov upravljanja je slovenskemu gospodarstvu na ta način pomagati pri doseganju globalne konkurenčnosti.

Namen SDH je, da z navedenim priporočilom doseže stalno izboljševanje delovanja gospodarske družbe kot celote v smeri večje uspešnosti, učinkovitosti, konkurenčnosti in trajnostnega razvoja oziroma v končni fazi kakovosti in odličnosti. Do stalnega izboljševanja pa lahko pride le, če delovanje gospodarske družbe merimo oziroma ocenjujemo in na podlagi tega izvajamo ustrezne ukrepe.

SDH bo informacije, ki jih bo prejel od družb, poglobljeno preučil, analiziral, primerjal z drugimi podatki in informacijami ter cilji in tako tekoče in objektivno spremljal uspešnost delovanja družbe.

3 Več o modelu odličnosti EFQM glej: <https://www.efqm.org/index.php/efqm-model/>.

4 Human Resource Management.

# 6

## SKUPŠČINE DRUŽB

SDH pričakuje, da bodo družbe pri sklicu in vodenju skupščin dosledno upoštevala vsa zakonska določila in spodaj navedena priporočila. Slednja se smiselno uporabljajo tudi za enoosebne družbe.

### **SKLIC SKUPŠČINE**

- 6.1 Od uprave družbe se pričakuje, da v kolikor skladno z Zakonom o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/06 in naslednji) zahtevo za sklic skupščine podajo delničarji oziroma družbeniki, bo sklic skupščine objavljen čim prej, vsaj v 14 dneh od prejema zahteve za sklic.
- 6.2 Pred pripravo gradiv za skupščino naj družbe proučijo tudi Izhodišča SDH za glasovanje na skupščinah v posameznem letu, ki so javno objavljena na spletni strani SDH.

### **DOSTOPNOST GRADIV IN OBVEŠČANJE DELNIČARJEV OZ. DRUŽBENIKOV**

- 6.3 Družba naj na svoji spletni strani objavi celotno gradivo za skupščino na dan objave sklica skupščine.

### **VPRAŠANJA DELNIČARJEV OZIROMA DRUŽBENIKOV**

- 6.4 Družba naj v primeru prejema vprašanja delničarja oziroma družbenika ali podane zahteve delničarja oziroma družbenika za odgovor ali pojasnilo glede poslovanja družbe nanj čim prej odgovori tako, da utemeljen, zanesljiv, jasen in celovit odgovor javno objavi.
- 6.5 Če je delničar oziroma družbenik na družbo naslovil vprašanje in družba v času do objave sklica skupščine nanj še ni ustrezno javno odgovorila, naj družba na dnevni red skupščine uvrsti tudi točko, ki obravnava tako vprašanje ali obravnavo vprašanja umesti v eno izmed že načrtovanih točk dnevnega reda.

### **NASPROTNI PREDLOGI**

- 6.6 Nasprotni predlog delničarja oziroma družbenika naj družba v roku dveh delovnih dni po njegovem prejemu objavi na svoji spletni strani, razen če ga je družba prejela v zadnjih dveh delovnih dneh pred zasedanjem skupščine.

### **LETNO POROČILO**

- 6.7 Družba naj podatke o svojem poslovanju v posameznem letu javno objavi najkasneje v šestih mesecih po poteku poslovnega leta.
- 6.8 Družba naj se v izjavi o upravljanju opredeli do izpolnjevanja priporočil in pričakovanj iz tega akta.

### **RAZREŠNICA**

- 6.9 Skupščina praviloma odloča o podelitvi razrešnice le tistim članom organov vodenja oziroma nadzora, ki v trenutku odločanja skupščine še vedno opravljajo funkcijo.
- 6.10 Družbe, organizirane kot družbe z omejeno odgovornostjo, naj v dnevni red sklica skupščine ne vključujejo podelitve razrešnice poslovodstvu in nadzornemu svetu, razen če je tako izrecno določeno v aktu o ustanovitvi oziroma družbeni pogodbi. V tem primeru naj se v sklep skupščine o podelitvi

razrešnice doda še besedilo »Zahtevki iz odgovornost za škodo se lahko uveljavljajo tudi proti osebam, ki jim je bila podeljena razrešnica.«

## **OBRAZLOŽITEV**

V nemški teoriji in praksi je sprejeto stališče, da skupščina odloča o podelitvi razrešnice le glede članov organov vodenja oziroma nadzora, ki v trenutku odločanja skupščine še vedno opravljajo funkcijo. V priporočilu je izraz praviloma uporabljen v tem smislu, da skupščina lahko podeli razrešnico tudi članom organov vodenja ali nadzora, ki v trenutku odločanja več ne opravljajo funkcije. Izogibati pa se je treba situacijam, ko bi odločanje o podelitvi razrešnice pripeljalo do tega, da bi skupščina zavrnila predlog, da se razrešnica podeli nekdanjim članom, ki torej v trenutku odločanja skupščine več nimajo funkcije.

# 7

## TRAJNOSTNO POSLOVANJE DRUŽB

SDH pričakuje, da velika oziroma srednje velika družba vključi vse tri vidike trajnostnega poslovanja (ekonomski, družbeni in okoljski) v svojo poslovno strategijo in/ali poslovni model z opredelitvijo konkretnih ukrepov, ki jih bo v luči trajnostnega poslovanja izvedla/izvajala (obvladujoča družba tudi na ravni skupine povezanih družb). Pri tem kvantitativno in/ali kvalitativno določi cilje, ki jih zasleduje v zvezi s posameznimi vidiki trajnostnega poslovanja in posameznimi ukrepi ter časovni vidik njihovega izpolnjevanja. Cilji trajnostnega poslovanja morajo biti spremljani in morajo biti (po vrsti in obsegu) pomembni za dolgoročno doseganje (temeljnih) ciljev družbe (in skupine). Vzpostavi naj procese za prepoznavanje, upravljanje in spremljanje vidikov poslovanja, ki (lahko) pomembno prispevajo k izpolnjevanju ciljev trajnostnega razvoja Slovenije. Pri tem ugotovi pozitivne in negativne učinke vidikov trajnostnega poslovanja in opredeli, kako spoznanje o tem vpliva na njene procese. Med negativne učinke sodi tudi morebitno kratenje človekovih pravic (zaposlenih, dobaviteljev v celotni dobavni verigi, kupcev, uporabnikov storitev in drugih deležnikov) in nezagotavljanje korporativne integritete.

### UGOTOVITEV STANJA

- 7.1 Prepozna vplive, ki jih ima na gospodarstvo, naravo in širšo družbo (pozitivne in negativne: pri svojem poslovanju, vključno v celotni dobavni verigi in preko vplivov svojih proizvodov in/ali storitev).
- 7.2 Vplive ovrednoti kvantitativno, kjer je le možno, sicer s kvalitativnimi merili.
- 7.3 Vplive razvrsti po pomembnosti na podlagi predhodno določenega merila pomembnosti.
- 7.4 Pri prepoznanih pomembnih vplivih določi, katero stanje upošteva kot izhodiščno.
- 7.5 Opredeli deležnike, na katere s svojim poslovanjem pomembno vpliva in/ali ti lahko pomembno vplivajo na družbo ter jih na primeren način vključi v proces priprave podlag za odločitve.

### UPRAVLJANJE TVEGANJ IN RAZVOJ TRAJNOSTNEGA POSLOVANJA

- 7.6 Oceni tveganja trajnostnega poslovanja ter določi odzive nanje, tako za priložnosti kot nevarnosti.
- 7.7 Določi, katere negativne vplive bo zmanjševala prioritarno (in katere pozitivne vplive razvijala) ter časovnico za ostale.

### STRATEŠKE USMERITVE IN CILJI

- 7.8 Določi strateške usmeritve za trajnostno poslovanje ter merljive cilje z vseh treh vidikov trajnosti.
- 7.9 Seznanj nadzorni svet s temi usmeritvami in cilji ter pridobi njegovo soglasje.

### ODLOČANJE

- 7.10 Upošteva vidike trajnostnega poslovanja pri konkretnih poslovnih odločitvah (vključno s stroškovno internalizacijo vplivov na naravno okolje).
- 7.11 Spodbuja inovacije za trajnostno poslovanje (učinkovito rabo virov na strani družbe in uporabnikov njenih proizvodov in/ali storitev, notranje procese ter tudi poslovni model).

## POROČANJE

- 7.12 Spremlja izpolnjevanje trajnostnih ciljev in v svojih letnih poročilih o poslovanju z njimi seznanja nadzorni svet.
- 7.13 Poroča o trajnostnem poslovanju v letnem poročilu.

## OBRAZLOŽITEV

Splošni cilj družb s kapitalsko naložbo države, ki jih upravlja SDH, je uspešno, dobičkonosno in gospodarno poslovanje, ustvarjanje vrednosti in v veliko primerih tudi učinkovito izvajanje posameznih javnih služb. To je treba doseči na trajnostni način, z upoštevanjem ekonomskega, okoljskega in družbenega vidika.

Trajnostni razvoj zadovoljuje sedanje potrebe, ne da bi ogrožal zmožnosti prihodnjih rodov, da zadovoljujejo lastne potrebe (pojem je v uporabi na ravni države in sveta).

Trajnostno poslovanje je prispevek družb k izpolnjevanju ciljev trajnostnega razvoja, z upoštevanjem vplivov njihovega poslovanja na gospodarstvo, naravo in širšo družbo. S pojmom označujemo prizadevanja na poti k trajnostnem poslovanju in ne stanja.

Pri sprejemanju pomembnih poslovnih odločitev naj se upošteva, da se z njihovim udejanjanjem ne povzroča škoda naravi (ne le s poslovanjem in v celotni dobavni verigi, temveč tudi z uporabo storitev ter proizvodov v njihovi celotni življenjski dobi, vključno s prenehanjem uporabe), zato naj se v predvidene stroške vključijo tudi ocenjeni (oportunitetni) stroški negativnih vplivov na okolje (t. i. stroškovna internalizacija vplivov na naravno okolje oziroma vključitev v poslovnih knjigah še ne evidentiranih eksternalij).

Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države vključuje določbe, vezane na trajnostno poslovanje, ki naj jih družbe upoštevajo v povezavi s temi priporočili (priporočila 3.1, 3.3.2, 8.1).

Družbe naj preko svojih poslovnih modelov prispevajo k ustvarjanju vrednosti, tako da omogočajo in spodbujajo trajnostni razvoj in izkoriščajo priložnosti za ustvarjanje trajnostne vrednosti ter razvijajo nove, inovativne poslovne modele, ki bodo prispevali h krepitvi njihove konkurenčnosti.

Pri oblikovanju in izvajanju poslovne strategije družbe upoštevajo okoljska tveganja, ki pomembno vplivajo na njihovo poslovno okolje v kratkoročnem, srednjeročnem in dolgoročnem obdobju in jih uvedejo v obstoječi okvir za upravljanje tveganj. Pri tem se upošteva, da so metodologije in orodja za njihovo obravnavo tudi v mednarodnem okolju še v razvoju.

Družbe s kapitalsko naložbo države naj bodo vzor drugim družbam na področju trajnostnega poslovanja. To pomeni, da upoštevajo vse tri vidike trajnostnega poslovanja (ekonomski, okoljski in družbeni). Pri tem posebej, poleg uspešnega in učinkovitega poslovanja na dolgi rok, izpostavljam zmanjševanje negativnih okoljskih vplivov, sodelovanje z deležniki in njihovo vključevanje, zagotavljanje korporativne integritete (vrednote, etiko, mehanizme preprečevanja in ničelno toleranco do korupcije, spodbudno organizacijsko kulturo).

Ta prizadevanja usmerjajo tudi mednarodne smernice, in sicer Agenda za trajnostni razvoj do leta 2030 s 17 cilji, ki so jih sprejeli svetovni voditelji na vrhu Združenih narodov septembra 2015. Slovenija je v celoti zavezana vsem 17 ciljem Agende 2030, ki je najobsežnejši razvojni akcijski načrt doslej. Družbe naj omenjene cilje analizirajo in določijo načine, s katerimi lahko preko svojega poslovanja prispevajo k njihovemu izpolnjevanju.



# 8

## SPOŠTOVANJE ČLOVEKOVIH PRAVIC PRI POSLOVANJU

SDH pričakuje, da se vse družbe zavežejo k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju.

- 8.1 V svoje poslovanje implementirajo relevantna načela Nacionalnega akcijskega načrta Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu, kar potrdijo s podpisom zaveze o spoštovanju človekovih pravic v gospodarstvu z Ministrstvom za zunanje zadeve RS.
- 8.2 Na podlagi vsebine zaveze pripravijo akcijski načrt za implementacijo in opredelijo roke za izvedbo posameznih zavez. Roki za vse zaveze naj ne bodo daljši od treh let.

## OBRAZLOŽITEV

Družbe s kapitalsko naložbo države naj bodo vzor drugim družbam tudi na področju spoštovanja človekovih pravic pri poslovanju. To pomeni, da se zavežejo k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju ter implementirajo vsa zanje relevantna načela Nacionalnega akcijskega načrta Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu.

Nacionalni akcijski načrt za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu (NAN) je Vlada RS sprejela novembra 2018 za izvajanje Smernic OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu. Bistvo smernic OZN, na katerih gradi NAN, so tri načela: dolžnost države, da varuje človekove pravice; odgovornost gospodarskih družb, da spoštujejo človekove pravice in dolžnost države, da v primeru kršitev človekovih pravic v zvezi z gospodarskimi aktivnostmi žrtvam kršitev zagotovi ustrezna pravna sredstva. Priloga NAN so Smernice za izvajanje skrbnega pregleda človekovih pravic v gospodarstvu. Skrbni pregled človekovih pravic je proces, ki ga izvedejo družbe za prepoznavanje, preprečevanje in ublažitev negativnih vplivov na človekove pravice ter poročanje o načinih za zmanjšanje takih vplivov. Skrbni pregled vključuje naslednje korake: sprejetje zaveze za spoštovanje človekovih pravic v celotnem poslovnem procesu; vzpostavitev strukture za izvajanje skrbnega pregleda; identifikacijo relevantnih dejstev; izvedbo skrbnega pregleda s pomočjo mehanizmov za zaznavanje in odzivanje na kršitve; poročanje o skrbnem pregledu in spoštovanju človekovih pravic<sup>6</sup>.

S podpisom Zaveze k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju se družbe zavežejo k spoštovanju človekovih pravic v poslovnem procesu in k preprečevanju možnih negativnih vplivov na človekove pravice. Z zavezo spoštovanje človekovih pravic umestijo med vrednote družbe, v etični kodeks in druge interne dokumente. Velike družbe naj bi imenovala skrbnika za človekove pravice, ki bi spremljal in nadzoroval spoštovanje človekovih pravic, organiziral izobraževanja in vzpostavil mehanizem za obravnavanje kršitev ter izvajal skrbne preglede spoštovanja človekovih pravic<sup>7</sup>.

Velike družbe naj s ciljem delovanja v skladu z mednarodnimi smernicami in relevantnostjo za posamezne družbe analizirajo tudi Globalni dogovor Združenih narodov (UN Global Compact), Vodilna načela ZN na področju poslovanja in človekovih pravic (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ter Smernice OECD za večnacionalne družbe (OECD Guidelines for Multinational Enterprises).

Priloga: [dokumenti Ministrstva za zunanje zadeve RS](#)

6 Vir navedb: MZZ

7 Vir navedb: MZZ

# 9

## PRIPOROČILA ZA SPREJEM PRAVIL O DRUGIH PRAVICAH ČLANOV ORGANOV VODENJA

## SPREJEM PRAVIL O DRUGIH PRAVICAH, SEZNAVITEV SKUPŠČINE TER OPREDELITEV POJMOV

- 9.1 Organ nadzora družbe s kapitalsko naložbo države naj upošteva ta priporočila določi pravila, po katerih se določajo druge pravice v pogodbah, ki se sklepajo s člani organov vodenja zaradi opravljanja funkcije vodenja družbe in njenih poslov. Pravila o drugih pravicah morajo med drugim upoštevati velikost, dejavnost, kompleksnost poslovanja in premoženjski/finančni položaj družbe. Organ nadzora v pravilih o drugih pravicah ne opredeli mehansko vseh pravic, ki so opredeljena v tem priporočilu, in tudi ne na zgornji še dopustni višini, ki je določena v tem priporočilu, ampak po načelu skrbne presoje in ravnanja v dobro družbe presodi potrebo in upravičenost vključitve posameznih drugih pravic v pravila o drugih pravicah in presodi še dopustno zgornjo višino, ki je v okviru priporočene.
- 9.2 V okviru sprejetih pravil o drugih pravicah se v pogodbi s člani organov vodenja določijo konkretne pravice, pri čemer pogodba ni mehanska preslikava teh pravil, ampak pravice v okviru pravil organ nadzora vsakič posebej določi v konkretni pogodbi posameznega člana organa vodenja, upošteva posebnosti poslovanja družbe v določenem obdobju, okoliščino, ali gre za predsednika/člana organa vodenja in druge relevantne okoliščine.
- 9.3 Odločitev organa nadzora glede določitve pravil o drugih pravicah naj bo pisno obrazložena, tako da lahko o razlogih za opredelitev posameznih pravil poroča tudi skupščini/ustanovitelju. Organ nadzora naj seznaniti skupščino/ustanovitelja s sprejetimi pravili o drugih pravicah (vključno z vsakokratnimi spremembami pravil), razen če gre za družbo brez posebnega organa nadzora, v kateri pravila o drugih pravicah sprejme skupščina/ustanovitelj. Kolikor upošteva ta priporočila skupščina/ustanovitelj, ki ni hkrati organ nadzora, uredi druge pravice v posebni politiki prejemkov članov organov vodenja, predstavlja sprejeta politika prejemkov okvir za pripravo pravil organa nadzora glede drugih pravic.
- 9.4 Za potrebe tega priporočila imajo posamezni izrazi naslednji pomen:
- **Organ nadzora družbe** je nadzorni svet ali upravni odbor, v družbi z omejeno odgovornostjo, ki nima nadzornega sveta, pa skupščina družbe oziroma ustanovitelj.
  - **Organ vodenja** je v delniški družbi uprava ali upravni odbor, v družbi z omejeno odgovornostjo pa en ali več direktorjev/poslovodij.
  - Član organa vodenja je v delniški družbi predsednik uprave, član uprave ter v delniški družbi z enotirnim sistemom upravljanja izvršni direktor (pri čemer se to priporočilo enako uporablja za izvršne direktorje, ki so člani upravnega odbora, kot za tiste, ki niso člani upravnega odbora), v družbi z omejeno odgovornostjo pa direktor/poslovodja. Za člana organa vodenja se šteje tudi prokurist, če je nanj s posebno pogodbo poleg zastopanja preneseno vodenje poslov in je zato z njim sklenjena primerljiva pogodba kot s članom organa vodenja.
  - **Družba s kapitalsko naložbo države** je pravna oseba, ki je izdajateljica kapitalskih naložb v lasti SDH, in družba, ki je izdajateljica kapitalskih naložb v upravljanju SDH in v lasti Republike Slovenije.
  - **Druge pravice** so prejemek člana organa vodenja, ki ga predstavljajo bonitete in ugodnosti (kot nedenarni prejemki) ter posebni denarni prejemki.
  - **Bonitete in ugodnosti** so pravice uporabe stvari v lasti družbe tudi za zasebne namene ter izplačila družbe (tretjim osebam), od katerih ima praviloma tudi član organa vodenja določeno osebno nedenarno korist (npr. uporaba službenega vozila za zasebne namene, uporaba službenih kreditnih kartic, plačilo preventivnega zdravstvenega pregleda, plačevanje socialnih, zdravstvenih in drugih zavarovanj, dopolnilno izobraževanje, reprezentanca).
  - **Posebni denarni prejemki** so regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije, nadomestilo plače za različne odsotnosti, ki jih plačuje družba (npr. zaradi bolezni, koriščenja dopusta, izobraževanja), posebni denarni prejemki, ki so v pogodbo povzeti iz ali določeni na način sklicevanja na kolektivno pogodbo ali na splošni interni akt

delodajalca, ter vsi drugi denarni prejemki, ki po svoji naravi (podlagi) ne spadajo oziroma jih ni mogoče kot take opredeliti v nobenega od naslednjih plačil: osnovno plačilo, dodatki, spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja in odpravnina.

## BONITETE IN UGODNOSTI

9.5 V pravila o drugih pravicah se lahko po presoji organa nadzora med drugim v odvisnosti od finančnega stanja, velikosti, kompleksnosti poslovanja in dejavnosti družbe, kot druge pravice vključijo zlasti naslednje bonitete in ugodnosti:

- pravica do **uporabe mobilnega telefona** tudi v zasebne namene, vključno s pravico do plačila naročnine oziroma stroška porabe za klice oziroma prenos podatkov;
- pravica do **uporabe prenosnega računalnika in/ali tablice** tudi v zasebne namene;
- pravica do **uporabe službenega vozila** tudi v zasebne namene (vključno s pravico do plačila goriva za službene namene doma in v tujini ter v zasebne namene doma in stroškov uporabe prometne infrastrukture, prav tako družba plača registracijo, vzdrževanje, tehnične in redne servisne preglede službenega vozila, sklene avtomobilsko zavarovanje in kasko zavarovanje), kot sledi:
  - v veliki družbi, ki ima kompleksno poslovanje, vključno z organizacijsko kompleksnostjo (tvori skupino), dobro finančno stanje in sama ali njena skupina več kot 50% prihodkov ustvarja na konkurenčnem trgu s prodajo blaga ali storitev: pravica do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 60.000 EUR oziroma do 70.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo;
  - v ostalih velikih družbah in v srednje velikih družbah, ki imajo dobro finančno stanje: pravica do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 40.000 EUR oziroma do 50.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo;
  - v ostalih družbah: pravica do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 30.000 EUR oziroma 35.000 EUR, kolikor gre za okolju prijaznejše osebno vozilo;

pri čemer naj do **zamenjave službenega vozila**, ki se uporablja tudi v zasebne namene, ne pride prej kot v treh letih ali dokler ni prevoženih vsaj 150.000 kilometrov, pred tem pa le v posebej upravičenih primerih ter ob soglasju organa nadzora;

- pravica do **povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem in usposabljanjem**, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije, do 10.000 EUR letno, s tem da ima pravico do nadomestila plače zaradi odsotnosti iz tega naslova, če odsotnost traja do vključno 10 dni letno. Pri presoji organ nadzora upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v kateri družba oziroma skupina deluje. Pri tem lahko v pravilih opredeli tudi, da se lahko v primeru utemeljenih poslovnih razlogov dodeli tudi pravica v višjem znesku oziroma v večjem številu dni, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;
- pravica do **preventivnega managerskega zdravstvenega pregleda**. V družbi, ki ima kompleksno poslovanje ali izvaja dalj časa trajajoče postopke zahtevnejšega prestrukturiranja, se pravica določi na vsako leto, v drugih družbah pa na dve leti;
- pravica do **plačila premij za razna zavarovanja** (dodatno pokojninsko zavarovanje, nezgodno zavarovanje, dodatno zdravstveno zavarovanje, klasično življenjsko zavarovanje), razen premije za življenjsko naložbeno zavarovanje ali morebitno drugo zavarovanja, ki daje pravico do izplačila premoženja po polici; organ nadzora naj zneskovno omeji premije za dodatno zdravstveno zavarovanje, pri čemer naj upošteva tudi morebitno davčno zakonodajo o še priznanem strošku ali priznanju olajšave;

- pravica do **plačila premij za zavarovanje odgovornosti (D&O)**;
- pravica do **uporabe plačilne kartice** za plačilo določenih stroškov (npr. stroški goriva za dodeljeno službeno vozilo, izobraževanje), vključno z reprezentanco, v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do **uporabe oziroma stroškov za reprezentanco** v skladu s poslovno finančnim načrtom in ob zagotavljanju sledljivosti porabe;
- pravica do **povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah**, ki so povezane z opravljanjem funkcije člana organa vodenja, največ v višini do 1.500 EUR letno. Pri presoji organ nadzora upošteva značilnosti trga oziroma same dejavnosti, v kateri družba oziroma skupina deluje ter poslovne običaje vezane na to področje sodelovanja. Pri tem lahko v pravilih opredeli tudi, da se lahko v primeru utemeljenih poslovnih razlogov dodeli tudi pravica v višjem znesku, o čemer na predlog organa vodenja v konkretnih primerih odloča organ nadzora s sklepom;
- pravica do **povračila stroškov pravne zaščite** v primeru tožb oziroma vloženih prijav v raznih pravnih postopkih s strani tretjih oseb (ne pa družbe same) v zadevah v zvezi z opravljanjem funkcije v družbi. V primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti povračilo stroškov ni dopustno. Organ nadzora lahko določi navedeno pravico tudi kot založitev stroškov s strani družbe, pri čemer naj bo član organa vodenja dolžan nastale stroške družbi povrniti v primeru pravnomočno ugotovljene odgovornosti. V primeru, kadar se stroški pravne zaščite ne obračunavajo po veljavni tarifi oziroma se glede višine stroškov član organa vodenja prosto dogovori, naj tak dogovor glede stroškov predhodno odobri organ nadzora.

9.6 Priporočilo 9.5 se enako uporablja za pravila, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi in za civilne pogodbe, in sicer pod predpostavko najmanj 40 ur trajajočega tedenskega delovnika. Če je v pogodbi določen krajši tedenski delovnik od navedenega, se to upošteva pri presoji vključitve primernih drugih pravic, torej tako glede same pravice, kot pri pravilih omejitve (npr. najvišje dovoljeni znesek pri posamezni pravici).

## POSEBNI DENARNI PREJEMKI

### Posebni denarni prejemki, ki jih ureja ZDR-1

- 9.7 V pravila o drugih pravicah se lahko vključi (kolikor niso izrecno izključene, veljajo po samem zakonu) naslednje posebne denarne prejemke, ki jih ureja ZDR-1, in največ v naslednji višini:
- pravica do **regresa za letni dopust**: članu organa vodenja naj pripada pod enakimi pogoji in v enaki višini, kot velja za ostale zaposlene v družbi. Kolikor zaposleni prejmejo regres v različni višini, se regres določi v višini, ki je bila kot najnižja izplačana zaposlenemu, ki je delal polni delovni čas in mu pripada celotni regres;
  - pravica do **odpravnine ob upokojitvi**: glede pogojev in višine naj se uporablja določba ZDR-1, pri čemer naj se stranki ne sklicujeta na morebitno bolj ugodno kolektivno pogodbo ali splošni interni akt delodajalca;
  - pravica do **povračila stroškov, potrebnih za oziroma v zvezi z opravljanjem funkcije**: član organa vodenja naj bo upravičen do povračila vseh potrebnih stroškov, ki so nastali pri opravljanju funkcije oziroma so v zvezi z opravljanjem funkcije, in sicer pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, razen če višino za člane organov vodenja na prisilen način določa poseben predpis (npr. za javna podjetja), kot so: dnevnice za službena potovanja, kilometrina, povračilo stroškov prenočevanja, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, regres za prehrano med delom. Kolikor član organa vodenja uporablja službeno vozilo tudi v zasebne namene, naj mu ne pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela;

- pravica do **nadomestila plače za čas odsotnosti**: članu organa vodenja naj pripada v primerih, trajanju in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi.
- 9.8 Organ nadzora naj po svoji presoji izključi posamezne posebne denarne prejemke iz priporočila 9.7, ki jih sicer ureja ZDR-1.
- 9.9 Pravila o drugih pravicah naj določajo, da se pravice iz priporočila 9.7 ne vključijo v civilne pogodbe. Glede pravice do povračila stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije člana organa vodenja na podlagi civilne pogodbe se uporablja zakon, ki ureja obligacijska razmerja, lahko pa stranki to vprašanje tudi drugače uredita, vendar tako, da pravico do povračila stroškov ustrezno prilagodita naravi pravnega razmerja (npr. član organa vodenja, ki opravlja delo po civilni pogodbi, naj ne bo upravičen do regresa za prehrano med delom). V času odsotnosti lahko članu organa vodenja pripada celotno plačilo, lahko pa se stranki dogovorita drugače.

**Posebni denarni prejemki, ki jih običajno urejajo kolektivne pogodbe ali splošni interni akt delodajalca ter vsi drugi denarni prejemki, ki po svoji naravi (podlagi) ne spadajo v nobenega od naslednjih plačil: osnovno plačilo, dodatki, spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja in odpravnina**

- 9.10 V pravila o drugih pravicah se lahko med drugim v odvisnosti od finančnega stanja družbe vključi naslednje posebne denarne prejemke, ki jih običajno urejajo kolektivne pogodbe ali splošni interni akti delodajalca ter vsi drugi denarni prejemki, ki po svoji naravi (podlagi) ne spadajo v nobenega od naslednjih plačil: osnovno plačilo, dodatki, spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja in odpravnina, v naslednji višini:
- **jubilejna nagrada**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi;
  - **posebna izplačila ob praznikih, npr. božičnica**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, razen če so taka plačila v kolektivni pogodbi, splošnem internem aktu delodajalca ali sklepu organa vodenja opredeljena kot izplačila zaradi uspešnega poslovanja družbe ali uspešnosti delavca ali je to razvidno iz drugih okoliščin. Pri teh plačilih ni pomembno poimenovanje, ki je lahko zavajajoče, ključno je, da njihov namen oziroma dejanska vsebina ne predstavlja prejemka, ki ga lahko vključimo med spremenljivi del plačila;
  - **nagrada ob obletnici ali dnevu delodajalca**: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, v skladu s poslovno finančnim načrtom;
  - **pravica do nadomestila za ločeno življenje**: v primerih in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi.
- izključijo pa naj se (oziroma naj se ne vključijo):
- **drugi posebni denarni prejemki**, katerih razlog za ureditev pravice do takega plačila v kolektivni pogodbi ali splošnem internem aktu delodajalca je (dejansko ali domnevano) slabša plača delavca oziroma (dejanski ali domnevani) slabši premoženjski položaj delavca: pravila o drugih pravicah naj določijo, da se v pogodbo ne vključuje takih pravic oziroma naj se take pravice v pogodbi izrecno izključi (kolikor se pogodba glede pravic na splošno sklicuje na kolektivno pogodbo in/ali splošne interne akte delodajalca).
- 9.11 Pravila naj določijo, da se pravice iz priporočila 9.10 ne vključijo v civilne pogodbe.

## OBRAZLOŽITEV

### Splošno

Tako v slovenski poslovni praksi kot v tujini so druge pravice (ugodnosti in bonitete, povračilo stroškov itd.) članov organov vodenja v gospodarskih družbah običajni sestavni del pogodb o poslovanju. Nemški *Aktiengesetz*<sup>8</sup> druge pravice (ki jih poimenuje stranske ugodnosti – *Nebenleistungen*) v prvem odstavku paragrafa 87 izrecno omenja med prejemki uprave delniške družbe in tudi glede slednjih zahteva, da nadzorni svet pri njihovi dodelitvi upošteva naloge in dosežke članov uprave ter položaj družbe. Primerljivo določbo ima v 1. odst. 270. člena ZGD-1<sup>9</sup>, ki med prejemki omenja povračilo stroškov in bonitete, ki morajo biti prav tako v sorazmerju z nalogami članov organov vodenja in finančnim stanjem družbe, prav tako pa tudi v skladu s politiko prejemkov.

Analiza, ki jo je julija in avgusta 2020 izvedel SDH za potrebe ureditve drugih pravic v obliki priporočil za družbe s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: Analiza SDH o drugih pravicah), je pokazala, da so tudi v družbah s kapitalsko naložbo države druge pravice redni sestavni del politik prejemkov članov organov vodenja, ki jih sprejmejo organi nadzora, in pogodb, ki se sklepajo s člani organov vodenja. Slovenska posebnost je ta, da se s člani organov vodenja praviloma sklepajo pogodbe o zaposlitvi in le poredko civilne pogodbe. Tej slovenski posebnosti sledi tudi ureditev pravic v pogodbah o zaposlitvi s člani organov vodenja, saj so slednji upravičeni ne samo do »klasičnih« (nedenarnih) drugih pravic (bonitet in ugodnosti), ki bi sicer izhajale iz civilne pogodbe, ampak tudi do posameznih vrst (denarnih) prejemkov delovnopravne narave in praviloma v višini, ki sicer velja za ostale zaposlene v družbi (npr. pravica do regres).

Velik del družb s kapitalsko naložbo države, v katerih z naložbo neposredno upravlja SDH, predstavljajo družbe, v katerih prejemke članov organov vodenja in prokuristov, ureja ZPPOGD<sup>10</sup>, teh družb je 26. Analiza SDH o drugih pravicah nadalje izkazuje, da ni bistvenih razlik v urejanju drugih pravic med družbami, za katere velja ZPPOGD in med tistimi, za katere slednji ne velja. Razlike pri urejanju drugih pravic, zlasti tistih, ki predstavljajo večji strošek za družbo, se kažejo zlasti v odvisnosti od velikosti družbe oziroma kompleksnosti poslovanja ter finančnega položaja družbe. Na splošno je možno vzorec ugotoviti glede vrst pravic, ki se lahko dodelijo članom organov vodenja v odvisnosti od velikosti družbe in kompleksnosti poslovanja, saj se načeloma pri večjih družbah s kompleksnim poslovanjem v pravilih našteva več drugih pravic (glede raznih oblik zavarovanja, glede stroškov izobraževanja), pri manjših pa manj. Razlika je tudi med družbami, kjer član organa vodenja opravlja funkcijo na podlagi civilne pogodbe, saj gre v tem primeru za manjši obseg pravic, ki tudi nimajo delovnopravne narave (tak primer je družba D d.o.o.).

Cilj priporočil SDH o drugih pravicah je v večji meri poenotiti ureditve glede drugih pravic med družbami s kapitalsko naložbo države in zlasti pri pravicah, ki lahko predstavljajo večji strošek za družbe, podati usmeritve tudi glede najvišje sprejemljivega zneska. Posebej pomembno je tudi, da se odpravi dvome o pravilni uporabi ZPPOGD ter da vse družbe ZPPOGD razumejo na enak način. Priporočila o drugih pravicah bodo prispevala tudi k večji transparentnosti na tem področju, saj bodo javno objavljena. Prav tako bodo priporočila delovala preventivno, saj naj bi preprečevala ali vsaj zmanjševala morebitne napake ali ekscese v bodoče.

SDH je na svoji spletni strani javno objavil pravno mnenje dr. Luka Tičarja, ki razreši določene dileme glede upravičenosti članov organov vodenja družb, za katere velja ZPPOGD, do določenih vrst prejemkov. Pravna stališča iz tega pravnega mnenja so tudi podlaga za pripravo teh priporočil SDH o drugih pravicah. Posebej sporna je bila za Računsko sodišče upravičenost članov organov vodenja do posebnih denarnih prejemkov, ki ne spadajo niti pod bonitete in ugodnosti iz 6. člena ZPPOGD, niti pod pravice, izrecno naštete v 3. členu ZPPOGD, torej niti pod osnovni prejemek, spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja in odpravnino. Gre

8 Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2637) geändert worden ist.

9 Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17 in 22/19 – ZPosS).

10 Zakon o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10, 8/11 – ORZPPOGD4 in 23/14 – ZDIJZ-C).



za razna plačila družbe članom organov vodenja, ki izhajajo iz delovnopravnega položaja slednjih. S pravnim mnenjem je bila ta dilema dokončno razrešena in je poslej jasno, da so lahko člani organov vodenja upravičeni tudi do teh posebnih denarnih prejemkov (torej do drugih pravic v širšem smislu).

Priporočila, ki so po vsebini usmeritev glede oblikovanja pravil organa nadzora o drugih pravicah (lahko pa tudi za oblikovanje politike prejemkov, ki jo sprejme skupščina), je treba razumeti na način, da ne zapovedujejo, da je treba vse naštetih druge pravice tudi mehansko vključiti v pravila, ki jih sprejmejo organi nadzora. Še več, priporoča se, da so pri urejanju (izbiri) vrst pravic v pravilih o drugih pravicah organi nadzora posebej skrbni. Prav tako naj se v pravilih zgornje meje ne določa mehansko na najvišji priporočeni višini. Organi nadzora morajo pravila o drugih pravicah prilagoditi specifikam družbe in nalogam posameznega člana organa vodenja.

### **Sprejem pravil o drugih pravicah in seznanitev skupščine ter opredelitev pojmov**

S priporočili SDH za sprejem pravil o drugih pravicah članov organov vodenja (v nadaljevanju: priporočila o drugih pravicah) se ureja zgolj en segment prejemkov članov organov vodenja, in sicer druge pravice, pri čemer je ta pojem v priporočilih razumljen široko. Ne zajema samo bonitet in ugodnosti (na katere se sicer nanaša 6. člen ZPPOGD), ampak tudi posebne denarne prejemke. Kot bonitete in ugodnosti so v priporočilu opredeljene le nederarne pravice, to je pravice uporabe stvari v lasti družbe tudi v zasebne namene ter izplačila družbe tretjim osebam, od katerih ima praviloma tudi član organa vodenja določeno osebno nederarno korist. Iz te definicije *a contrario* izhaja, da uporaba stvari družbe, ki ni tudi v zasebne namene (npr. uporaba osebnega vozila zgolj v času službe za službene potrebe), ter izplačila družbe tretjim osebam, od katerih tudi član organa vodenja nima določene osebne nederarne koristi (npr. skupaj s poslovnimi partnerji se udeleži poslovnega kosila na stroške reprezentance), ne štejejo za druge pravice v smislu priporočila (in torej tudi ne spadajo med prejemke) in jih ni potrebno urejati v pravilih o drugih pravicah ter v pogodbi o zaposlitvi poslovodne osebe oziroma v civilni pogodbi. Odločitev o materialnih stroških družbe izključno za potrebe poslovnega procesa (ki torej niso prejemek člana organa vodenja) je v pristojnosti organa vodenja že na podlagi korporacijskega pooblastila, ne pa v pristojnosti skupščine ali nadzornega sveta.

Posebni denarni prejemki so v skladu s priporočilom opredeljeni: regres za letni dopust, odpravnina ob upokojitvi, povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije, nadomestilo plače za različne odsotnosti (npr. zaradi bolezni, koriščenja dopusta, izobraževanja), posebni denarni prejemki, ki so v pogodbi določeni na način povzemanja iz ali na način sklicevanja na kolektivno pogodbo ali na splošni interni akt delodajalca, ter vsi drugi denarni prejemki, ki po svoji naravi (podlagi) ne spadajo oziroma jih ni mogoče kot take opredeliti v nobenega od naslednjih plačil: osnovno plačilo, dodatki, spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja in odpravnina. Posebni denarni prejemki se torej navezujejo zlasti na delovnopравни položaj člana organa vodenja, zato načeloma niso primerni, kadar se funkcijo člana organa vodenja opravlja na podlagi civilne pogodbe. Razlikovanje med enimi in drugimi je upravičeno na realni okoliščini, da so eni pri delodajalcu zaposleni kot delavci, drugi pa niso. Slednji so pogosto zaposleni kje drugje in imajo pravice delavcev v družbi, v kateri so zaposleni.

V ZGD-1 je predvideno, da prejemke po načelu *Say on Pay* na načelni ravni lahko uredi skupščina družbe v obliki politike prejemkov članov organov vodenja. Sem spada tudi možnost urejanja drugih pravic. Zato priporočila SDH o drugih pravicah lahko upošteva že skupščina/ustanovitelj, kolikor sprejema politiko prejemkov članov organov vodenja. Kolikor skupščina ne sprejme politike prejemkov članov organov vodenja, potem priporočila predvidevajo, da jo sprejme organ nadzora, pri čemer lahko slednji sprejme politiko prejemkov članov organov vodenja tudi v primeru, če jo je sprejela že skupščina, tako da se gibljejo v okviru slednje, oziroma sprejme vsaj pravila o drugih pravicah, kot to predvideva ZPPOGD in z njimi seznaniti skupščino/ustanovitelja.

Pravila o drugih pravicah so praviloma sestavni del politike prejemkov članov organov vodenja, ni pa nujno, lahko se sprejmejo tudi kot samostojen akt - za pravilno izvedbo priporočila št. 9.3 to ni bistveno. Priporočilo št. 9.3 zahteva, da organ nadzora pravila o drugih pravicah sprejme in z njimi seznaniti skupščino. Skupščino se seznaniti s pravili le enkrat, to je po sprejemu pravil, kasneje pa le, če pride do spremembe pravil. Ravnanje v skladu s priporočilom št. 9.3 je za družbe, za katere velja ZPPOGD, že po zakonu obvezno. Pri ostalih družbah gre za priporočilo, naslovljeno po načelu »spoštuj ali pojasni«.

Pravila o drugih pravicah morajo med drugim upoštevati velikost, dejavnost, kompleksnost poslovanja in premoženjski/finančni položaj družbe. Delno so navedeni kriteriji vgrajeni že v priporočila o drugih pravicah (pri pravici do službenega vozila v službene in zasebne namene), bolj podrobno, upoštevaje konkretno družbo, pa jih prilagodi organ nadzora. Organ nadzora v pravilih o drugih pravicah ne uredi mehansko vseh pravic, ki so naštetja v priporočilu, in tudi ne na zgornji še dopustni višini, ki je določena v priporočilu, ampak po načelu skrbne presoje in ravnanja v dobro družbe presodi potrebo po vključitvi posameznih drugih pravic v pravila o drugih pravicah in presodi še dopustno zgornjo višino, ki je v okviru priporočene.

### **Bonitete in ugodnosti**

Na podlagi Analize SDH o drugih pravicah je SDH v priporočilih opredelil vrste bonitet in ugodnosti, ki jih je v odvisnosti od opredeljenih kriterijev, dopustno vključevati v pravila o drugih pravicah. Analiza je namreč pokazala, da si družbe ne izmišljujejo nenavadnih pravic, ampak so razumne pri izbiri vrst pravic, ki so običajne v poslovni praksi. Prav tako tudi ni bilo ugotoviti bistvenega pretiravanja glede višine bonitet in ugodnosti. Določenih bonitet in ugodnosti niti ni treba posebej omejevati, saj trg niti ne ponuja produktov, kjer bi bile cene bistveno pretirane (npr. glede zavarovanj, saj zavarovalnice ceno izračunajo po določenih formulah, ki upoštevajo pretekla izplačila zavarovalnih vsot in oceno tveganja).

Med bonitete in ugodnosti, ki jih SDH po višini izrecno omejuje, spadajo naslednje pravice:

- pravica do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene,
- pravica do povračila vseh stroškov v zvezi z izobraževanjem, ki je v povezavi z bolj učinkovitim opravljanjem funkcije,
- pravica do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah.

Organ nadzora lahko bonitete in ugodnosti dodatno omeji v pravilih, npr. vrednost mobilnega telefona, do katerega je upravičen član organa vodenja.

Nekatere od bonitet in ugodnosti priporočila omejujejo na opisni način, s sklicem na poslovno finančni načrt. V slednjem se opredelijo postavke za reprezentanco in za stroške.

V skladu z definicijo bonitet in ugodnosti posamezna priporočila o drugih pravicah izrecno določajo, da gre za uporabo službene stvari (osebnega vozila, telefona, računalnika) tudi v zasebne namene. Uporaba teh stvari zgolj za službene namene ni prejemek člana organa vodenja, zato ni potrebe, da se poslovanje družbe na področju materialnih stroškov ureja v pravilih o drugih pravicah oziroma bi to lahko bilo celo korporacijskopravno sporno, saj odločanje o materialnih stroških spada v pristojnost organa vodenja, ne pa organa nadzora ali še manj skupščine.

Poseben primer ugodnosti je pravica delavca do dopolnilnega izobraževanja in usposabljanja, ki je po ZDR-1 opredeljena tudi kot dolžnost delavca in hkrati pod določenimi predpostavkami tudi kot dolžnost delodajalca, da ga zagotovi. Zakon o dohodnini določa, da plačila delodajalca za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje delojemalcev, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca, vključno z izobraževanjem in usposabljanjem v okviru izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, (v smislu navedenega zakona) niso boniteta. Ne glede na navedeno se v skladu s sprejeto prakso priporoča, da se za člane organa vodenja pravico do dopolnilnega izobraževanja in usposabljanja uredi (najprej v pravilih o drugih pravicah) in nato v pogodbi. V določenih primerih je priporočeni najvišji znesek 10.000 EUR lahko znatno prenizek, zlasti tam, kjer je pričakovano, da se člani organov vodenja udeležujejo specialističnih seminarjev ipd. v tujini. Priporočilo te posebnosti upošteva na način, da naj o višjih zneskih organ nadzora odloča s posebnimi sklepi na predlog organa vodenja. Ne glede na navedeno je potrebno zlasti v srednjih in manjših družbah ter v družbah s slabšim finančnim stanjem še posebej skrbno paziti na višino stroškov dopolnilnega izobraževanja in usposabljanja, tako da so pričakovani najvišji zneski praviloma bistveno nižji od 10.000 EUR letno. Kot je navedeno v priporočilu št. 9.1 in 9.2, na to pazi organ nadzora, upoštevaje relevantne okoliščine.

Glede na velikost družbe, kompleksnost njenega poslovanja in upoštevaje finančno stanje družbe že sama priporočila o drugih pravicah stopnjujejo zgornjo dopustno višino zneska le v povezavi s pravico do uporabe

službenega vozila tudi v zasebne namene. Pri določitvi zgornjih vrednosti se je upoštevala dosedanja praksa družb, ki glede na ugotovitve SDH ni pretirana. Glede na priporočila SDH o trajnostnem razvoju, je v priporočila o drugih pravicah v tem delu vgrajena spodbuda, da družbe kupijo vozilo, ki je okolju prijaznejše. V praksi se za manjše družbe in družbe s slabšim finančnim stanjem pričakuje, da bodo vrednosti vozil občutno manjše od 30.000 EUR (bližje 20.000 EUR).

Izrecno je priporočeno, naj pravila ne vključujejo pravice do plačila premije za življenjsko naložbeno zavarovanje ali morebitno drugo zavarovanja, ki daje pravico do izplačila premoženja po polici. Gre za to, da je v tako obliko zavarovanja, pri katerem se denarni zneski nalagajo na zavarovalni polici kot naložba, ki jo je možno vnovčiti, v resnici vključeno plačilo, ki spada že v osnovni prejemek. Spoštovanje tega priporočila je za Zavezane družbe pravzaprav obvezno, saj bi sicer lahko prekoračile dopustne zneske osnovnega plačila po ZPPOGD, za ostale družbe pa priporočeno.

### **Posebni denarni prejemki**

Posebni denarni prejemki so večinoma vezani na pogodbo o zaposlitvi poslovodne osebe in so praviloma nezdružljivi s civilno pogodbo. Izjema je povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije, kjer za civilne mandatne pogodbe velja določba Obligacijskega zakonika, razen če stranki povračilo stroškov drugače uredita.<sup>11</sup> Priporočilo SDH o drugih pravicah v tem delu v bistvu dopušča, da se stranki civilne pogodbe glede povračila stroškov sklicujeta na uporabo pravil družbe, ki pa jih je treba prilagoditi naravi razmerja (izključiti je treba npr. pravico do regresa za prehrano).

Priporočila SDH o drugih pravicah v zvezi s posebnimi denarnimi prejemki pogosto uporabljajo dikcijo, da gre za »pravice pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi«. To bo načeloma pomenilo, da se upošteva najugodnejši pravni akt, ki v posamezni družbi velja za zaposlene v zvezi s posamezno pravico. To bo lahko zakon, kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, podjetniška kolektivna pogodba ali splošni interni akt delodajalca, izjemoma pa celo posamični sklep organa vodenja.

Kot je bilo pojasnjeno že zgoraj, je prav v zvezi s temi posebnimi denarnimi prejemki pravno mnenje dr. Luka Tičarja dokončno odgovorilo na vprašanja o upravičenosti članov organov vodenja v družbah, za katere velja ZPPOGD, do teh prejemkov. Kolikor so člani organov vodenja zaposleni v družbi (na podlagi pogodbe o zaposlitvi poslovodne osebe), potem jim pravice po ZDR-1 pripadajo že po samem zakonu, saj je njihov pravni položaj v tem delu izenačen s položajem vsakega zaposlenega. Če se organ nadzora tako odloči, mora te pravice izrecno izključiti. Drugače je glede pravic iz kolektivne pogodbe in splošnega akta delodajalca. V teh primerih, se morajo stranke pogodbe o zaposlitvi poslovodne osebe praviloma izrecno dogovoriti o njihovi vključitvi (v odvisnosti od personalne veljavnosti akta), kolikor so soglasne glede tega, da se vključijo. Pri pravici do odpravnine ob upokojitvi je predvideno omejevanje pravice na obseg, kot je določen v ZDR-1, kar pomeni, da naj bi se izključil ugodnejši obseg te pravice po kolektivnih pogodbah (kjer ponekod, npr. v elektrogospodarstvu<sup>12</sup>, sicer v odvisnosti od delovne dobe pri delodajalcu, znaša znatneje več kot po ZDR-1). Razlog za tako priporočilo je primerljivost odpravnin ob upokojitvi med člani organov vodenja vseh družb s kapitalsko naložbo države, neodvisno od panoge ali podjetja, četudi v osnovi pravica izvira iz položaja delavca. SDH ocenjuje, da je pri tej pravici pomembnejša primerljivost odpravnin med direktorji po družbah, kot pa primerljivost posameznega direktorja kot delavca z ostalimi delavci v družbi. Izvzeti so zopet tisti, ki ne delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, saj se upokojitev, ki je podmena te odpravnine, nanaša na položaj delavca.

Priporočila o drugih pravicah načeloma dopuščajo naslednje posebne denarne prejemke, ki se sicer praviloma urejajo v kolektivnih pogodbah ali splošnih internih aktih delodajalca: jubilejno nagrado pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi; posebna izplačila ob praznikih, npr. božičnica: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, razen če so taka plačila v kolektivni pogodbi, splošnem internem

11 (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631). Primerjaj prvi odstavek 776. člena, ki določa: »Naročitelj mora povrniti prevzemniku naročila celo v primeru, če se je njegov trud brez njegove krivde izjalovil, vse potrebne stroške, ki jih je imel z izpolnitvijo naročila, skupaj z obrestmi od dneva, ko jih je plačal.«

12 Glej 74. člen Kolektivne pogodbe elektrogospodarstva Slovenije (Uradni list RS, št. 41/17 in 109/20).

aktu delodajalca ali sklepu organa vodenja opredeljena kot izplačila zaradi uspešnega poslovanja družbe ali uspešnosti delavca ali je to razvidno iz drugih okoliščin. Pri teh plačilih ni pomembno poimenovanje, ki je lahko zavajajoče, ključno je, da njihov namen oziroma dejanska vsebina ne predstavlja prejemka, ki ga lahko vključimo med spremenljivi del plačila; nagrada ob obletnici ali dnevu delodajalca: pod pogoji in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi, v skladu s poslovno finančnim načrtom; pravica do nadomestila za ločeno življenje: v primerih in v višini, ki velja za ostale zaposlene v družbi.

Priporočila predvidevajo, da naj se v pravilih o drugih pravicah izključijo (oziroma naj se ne vključijo): drugi posebni denarni prejemki, katerih razlog za ureditev pravice do takega plačila v kolektivni pogodbi ali splošnem internem aktu delodajalca je (dejansko ali domnevano) slabša plača delavca oziroma (dejanski ali domnevan) slabši premoženjski položaj delavca. Analiza SDH o drugih prejemkih sicer ni pokazala, da bi družbe v pravila o drugih pravicah oziroma v pogodbe vključevale navedene pravice tudi za člane organov vodenja, vendar se zaradi doslednosti ureja tudi to vprašanje. Vprašanje bi lahko bilo aktualno zlasti v primeru splošnega sklica na pravila, ki veljajo za zaposlene.

Igor Kržan,  
predsednik uprave

