



Piše:  
Gorazd Podbevšek

# Novosti v slovenskem kodeksu upravljanja javnih delniških družb

*Prihodnje leto, s 1. januarjem 2017, bo stopil v veljavo prenovljeni Slovenski Kodeks upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju: Kodeks). Po zaključku javne razprave o njegovi vsebini, ki je potekala v septembru in oktobru 2016, sta 27. oktobra 2016 njegova nosilca Ljubljanska borza in Združenje nadzornikov Slovenije sprejela preoblikovani Kodeks. Kodeks bo v novem besedilu poleg redakcijskih in nomotehničnih sprememb, vsebinsko in celostno dopolnil (ter nadomestil) dosedanja Kodeks upravljanja javnih delniških družb iz leta 2009. Nekaj pomembnih sprememb prinaša tudi na področju delovanja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju.*

## Zakaj prenova?

Potreba po preoblikovanju Kodeksa izhaja najprej iz **spremenjene področne zakonodaje**. Sistemski zakon ZGD-1, ki opredeljuje korporativno upravljanje, je dobil novele od ZGD-1C do ZGD-1I in bil predmet dveh presoj ustavnega sodišča (novele so bile objavljene v Uradnih listih Republike Slovenije 42/2009, 33/2011, 91/2011, 100/2011 – skl. US, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – odl. US, 82/2013 in 55/2015.

ljanja, EBRD je leta 2010 sprejel Jedrne principe za okvire korporativnega upravljanja (CGF), ICGN je leta 2014 sprejel globalne Principe korporativnega upravljanja, ecoDa (evropska konfederacija združenj direktorjev, katere član je tudi ZNS) pa je leta 2010 sprejela prve mednarodne principe upravljanja za nejavne družbe. To in potrebe ter novi izzivi v praksi so povzročili, da so mnoge evropske države sprejele nove ali posodobile obstoječe nacionalne kodekse (npr. Avstrija leta 2012, Baltske države

- Praktični napotki za kakovostna pojasnila v izjavah o upravljanju, 2016
- Priporočila za revizijske komisije, 2016
- Kodeks upravljanja za nejavne družbe, 2016 (skupaj z GZS in MGRT)
- Prioritete za delo revizijskih komisij v letu 2015/2016, 2015
- Vprašalnik za samoocenjevanje dela revizijske komisije, 2015
- Smernice za izbor in priporočila za delo predsednikov NS, 2014
- Smernice za izbor in delo sekretarjev nadzornih svetov in upravnih odborov, 2014
- Kodeks profesionalne etike Združenja nadzornikov Slovenije, 2014
- Priporočila za poročanje nadzornemu svetu, 2014
- Slovenske smernice korporativne integritete, 2014
- Smernice za komuniciranje za člane nadzornih svetov, 2013
- Smernice za delovanje upravnih odborov in Vzorec poslovnika o delu UO, 2013
- Praktični napotki za nadzorne svete pri kadrovanju uprav, 2012
- Vzorec izjave o neodvisnosti člana NS z navodili za izpolnjevanje, 2011
- Priročnik za vrednotenje učinkovitosti nadzornih svetov, 2011

*Pomembna novost, ki je vplivala na prenavo Kodeksa, je bil tudi Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb, ki so ga leta 2014 skupaj sprejeli ZSDS, DEZAP in Slovenski forum socialnega podjetništva.*

Navedene novele med drugim uvajajo tako spremembe na področju upravljanja družb, kot tudi spremembe na področju poročanja in javnih razkritij družb o upravljanju.

Drug pomemben razlog za potrebo po spremembi Kodeksa pa izhaja iz **spremenjene mednarodne in slovenske priporočene prakse, ki je povezana s korporativnim upravljanjem**. Zelo dejavne so bile mednarodne organizacije. OECD je skupaj z G20 septembra 2015 po dolgem usklajevanju sprejel nove Principe korporativnega uprav-

skupaj leta 2010, Belgija 2009, Hrvaška 2010, Danska 2014, Finska 2015, Francija 2013, Nemčija 2015, Grčija 2013, Irska 2013, Italija 2015, Norveška 2014, Portugalska 2014, Španija 2015, Švedska 2015, Švica 2014, Nizozemska 2010, Združeno kraljestvo 2014...). Avtonomni viri in nove priporočene prakse korporativnega upravljanja so se seveda **razvijali tudi v Sloveniji**. ZNS je tako med drugim v tem času oblikoval in sprejel **naslednja priporočila in strokovne smernice**:

Pomembna novost je bil tudi **Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb**, ki so ga leta 2014 skupaj sprejeli ZSDS, DEZAP in Slovenski forum socialnega podjetništva.

Poleg sprememb v normativnem okolju in strokovnih smernic so bile za odločitev o potrebni prenovi Kodeksa bistvene **analize uporabe in skladnosti s Kodeksom**. Te so bile med drugim povzete in prikazane v Poročilu o analizi razkritij v izjavah o upravljanju o skladnosti s Kodeksom upravljanja javnih delniških družb za obdobje 2010-2014. Analize so bile opravljene s strani Ljubljanske borze in Združenja nadzornikov Slovenije in so pokazale na posamezna področja Kodeksa, ki so bila neskladna s sodobno prakso korporativnega upravljanja in na nove potrebe po priporočilih, ki v letu 2009 še niso bile aktualne.

## Pravna narava in namen Kodeksa

Pred pregledom vsebinskih novosti v Kodeksu je potrebno omeniti njegovo pravno naravo. V Kodeksu **ni zakonskih določb**, ki bi zavezovala družbe k spoštovanju. V njem so zbrana **priporočila za upravljanje, nadzor in vodenje javnih delniških družb**. Javne družbe so družbe, katerih delnice so uvrščene na organizirani trg vrednostnih papirjev v Sloveniji. Priporočilom pa lahko sledijo tudi druge družbe, z namenom oblikovati transparenten in razumljiv sistem

potrebami. Vendar pa imajo déležniki družbe pravico vedeti, kako je družba upravljana, da lahko vrednotijo svoja tveganja, povezana z njo. To pravico ZGD-1 varuje prek omenjene izjave o upravljanju in déležnikom so namenjena tudi pojasnila o odmikih od kodeksa.

Ne glede na dejstvo, da **namen novega Kodeksa ostaja enak prejšnjemu**, pa Kodeks vsebuje določene ključne vsebinske spremembe, na katere se bomo osredotočili v nadaljevanju.

## Vsebinske spremembe Kodeksa

### Prvo poglavje: Okvir upravljanja družb

1. V tem poglavju so bili najprej **spremenjeni cilji družb**. Kot osnovni cilj družbe, ki opravlja pridobitno dejavnost, je opredeljeno **dolgoročno in vzdržno maksimiranje vrednosti družbe**. Če ima družba tudi druge cilje, pa Kodeks priporoča, naj te opredeli akt o ustanovitvi. Pomembno je, da Kodeks za razliko od prejšnje verzije konkretno izpostavlja **dolgoročnost in vzdržnost** maksimiranja vrednosti. To se povezuje tudi z podpoglavjem o odnosih z déležniki, kjer je opredeljeno, da družba pri konkretnih odločitvah preuči in upošteva legitimne interese vseh déležnikov. To je odmik od kratkoročnega zasledovanja koristi delničarjev k bolj dolgoročnemu zago-

razkrivanje rezultatov zasledovanja raznolikosti in bodo torej **morale javno razkriti, kako uspešne so pri implementaciji Politike**. Politika je posledica relativno neuspešnih priporočil o raznolikosti iz prejšnjega kodeksa. Na področju zastopanosti obeh spolov v organih vodenja in nadzora napredek ni bil velik, čeprav je Slovenija po deležu žensk boljša od mnogih evropskih držav. Upamo, da bo Politika družbe spodbudila k še bolj resnemu pristopu k zagotavljanju raznolikosti. Pri tem pa prek Kodeksa različnim družbam ne vsiljujemo enake rešitve. Trenutno je v pripravi tudi **t. i. zakon o enakih možnostih**, ki v trenutni verziji uporablja bistveno bolj drakonsko rešitev spolnih kvot. Tudi od tega, kako resno bodo družbe sprejele in implementirale ta priporočila, je odvisno, kako tog zakonski okvir bomo dobili. Pri tem imajo največjo vlogo **delničarji, sveti delavcev**, ki imenujejo predstavnike v nadzorne svete (in predlagajo delavske direktorje) ter seveda **nadzorni sveti**, ki imenujejo uprave.

3. Poleg tega so v prvem poglavju **dopolnjena priporočila glede oblikovanja izjave o upravljanju družbe in nadzoru nad skladnostjo s Kodeksom**. Večletna analiza izjav o upravljanju je namreč pokazala, da nekatere družbe nikoli niso razumele instituta »spoštuj ali pojasni«, ali pa ga niso vzele za resno orodje komuniciranja z déležniki. Posledično je bila kakovost razkritij odstopanj od Kodeksa, predvsem pa pojasnil odstopanj v izjavah o upravljanju pogosto neustrezna, nepopolna ali celo zavajajoča. To je lahko zelo slabo za družbe in za njihove déležnike. Nov Kodeks zato daje konkretna priporočila kako pristopiti h Kodeksu, kako presojeti prakso upravljanja v družbi, kako oblikovati izjavo o upravljanju in kakšna je vloga posameznih organov pri vseh teh postopkih. Kodeks daje tudi konkretne napotke, kako oblikovati pojasnila o odstopanjih. Upamo, da bo to družbam pomagalo pri boljši implementaciji Kodeksa in pri pripravi **boljših izjav o upravljanju**. Kodeks skladno s Priporočilom Evropske komisije o kakovosti poročanja o upravljanju družb iz leta 2014 uvaja tudi priporočilo glede zunanje presoje ustreznosti izjave o upravljanju vsaj vsake tri leta.

### Drugo poglavje: Razmerje med družbo in delničarji

V tem poglavju so bila med drugim **dopolnjena priporočila glede enakopravne obravnave delničarjev**. Še bolj jasno je navedeno, da mora družba ob enakih po-

*Zelo pomembno je tudi priporočilo naj nadzorni svet ali upravni odbor družbe enkrat letno obravnava poročilo sveta delavcev o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju in se do njega opredeli.*

upravljanja, ki dviguje raven zaupanja tako domačih kot tujih vlagateljev, zaposlenih, drugih déležnikov družbe (regulatorji, banke, dobavitelji...) in tudi širše javnosti. Bistvo je torej, da Kodeks ni podzakonski akt in del sistema regulacije v Republiki Sloveniji in za nobeno družbo ni zavezujoč. Pri tem pa ima Kodeks za javne družbe po ZGD-1 **naravo t. i. referenčnega kodeksa**. To pomeni, da morajo javne družbe v sklopu izjave o upravljanju skladno z 70. členom ZGD-1 razkriti, da Kodeks velja zanje in razkriti ter pojasniti tudi vsa odstopanja od kodeksa. To je **t. i. upoštevanje ali pojasni mehanizem**. Družba se torej sama odloči, ali bo priporočilo sledila, in lahko oblikuje lastno prakso upravljanja skladno s svojimi

tavljanju koristi vseh déležnikov.

2. V tem poglavju je  **dodan tudi popolnoma nov institut – Politika raznolikosti**. Politika raznolikosti je kot posledica evropske direktive na novo opredeljena že v 70. členu ZGD-1. Gre za dokument, ki opredeljuje zaveze družbe glede raznolikosti, ki se izvajajo v zvezi z zastopanostjo v organih vodenja in nadzora družbe. Raznolikost morajo družbe zasledovati glede vidikov, kot so, na primer, **spol, starost in izobrazba članov organov**. Politika raznolikosti ni le načelen dokument, temveč mora vsebovati konkretne cilje ter način njihovega izvajanja. Z novelo ZGD-1 J, ki se v času priprave tega prispevka še pripravlja pa se bo družbam še bolj jasno zapovedalo tudi

gojih enako obravnavati vse delničarje, ne glede na to, ali so pravne ali fizične osebe, institucionalni investitorji, domači ali mednarodni, ali država ali/in upravljalec kapitalskih naložb države. Izkazalo se je namreč, da je neodvisnost uprave in nadzornega sveta od posameznega delničarja in sveta delavcev še vedno izziv in da prejšnje določbe Kodeksa niso bile vedno pravilno razumljene in spoštovane. Člani organov z vsem svojim premoženjem **odgovarjajo**

*V Kodeksu je zdaj tudi še bolj jasno opredeljeno, da predstavniki zaposlenih niso odvisni, niti niso v nasprotju interesov le zato, ker so zaposleni v družbi.*

**družbam (in ne svojim »principalom«)** in s temi priporočili smo jim skušali pomagati doseči večjo neodvisnost, od družb pa pri odločanju posledično pričakujemo bolj enakopravno upoštevanje vseh deležnikov. Ravnanje uprave in nadzornega sveta **»v dobro družbe«** je tako zdaj posebno pod poglavje in posebno priporočilo.

### Tretje poglavje: Nadzorni svet

1. V tretjem poglavju so bila, kot prvo, **posodobljena priporočila o vrednotenju dela nadzornega sveta** (bivše samoocenjevanje). Samoocenjevanja so bila pogosto izvedena površno in niso pripeljala do vsebinskih sprememb pri nadzoru. Ker namen samoocenjevanja ni le ugotavljanje, da je »vse super«, temveč je namen dosegati boljše delovanje nadzornih svetov, so ta priporočila zaostrena in se priporočila tudi zunanja presoja nadzornih svetov vsaka tri leta.

2. Dopolnjena so bila tudi **priporočila za predsednika in za sekretarja nadzornega sveta**. Ti dve funkciji namreč bistveno vplivata na delovanje nadzornega sveta kot celote, nista pa skoraj nič opredeljeni niti z zakonodajo niti s priporočili dobre prakse. Zdaj sekretarjem in predsednikom ponujamo konkretna priporočila, kako pripravljati, sklicevati in voditi seje, da bodo te bolj učinkovite. Na področju komisij nadzornega sveta so bile zlasti revizijske komisije prilagojene novim določbam evropskih direktiv in ZGD-1, dodana pa so bila tudi priporočila za dodatno usposabljanje članov nadzornih svetov.

3. Zelo pomembno je tudi priporočilo, naj **nadzorni svet ali upravni odbor družbe enkrat letno obravnava poročilo sveta delavcev o stanju na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju in se do**

**njega opredeli**. V opredelitvi mora zavzeti tudi stališče do predloga ukrepov v poročilu. Nadzorni svet kot kolektivni organ je torej tisti, ki mora ocenjevati in proaktivno zasledovati čim boljši sistem soupravljanja zaposlenih. Percepcija v posameznih družbah, da je to nujno zlo in pasivnost posameznih nadzornih svetov, ki so se s tem ukvarjali, le če jih je svet delavcev v to prisilil, pri tem pa so se s poročilom le seznanili in

do njega niso zavzeli stališča, ni dobra praksa. Dober sistem upravljanja je odvisen tudi od konstruktivnega in učinkovitega soupravljanja, nadzorni svet pa pri tem lahko in po našem mnenju mora pomagati.

### Četrto poglavje: Uprava

Tu so med drugim **dopolnjena priporočila o načrtovanju nasledstva uprave**. Poleg tega so priporočene naloge uprave glede sistema vodenja družbe, ki mora biti pregleden glede pristojnosti, povezan s sistemom obvladovanja tveganj ter tak, da čim bolj zagotavlja etično in odgovorno ravnanje vseh nosilcev pooblastil v družbi.

### Peto poglavje: Neodvisnost in lojalnost

Bistveno je bilo dopolnjeno tudi peto poglavje. Spremenjena je namreč **definicija neodvisnosti**, ki pravi, da je neodvisnost odsotnost vpliva na nepristransko, strokovno, objektivno, pošteno in celovito

tično tudi razmerja odvisnosti. Zato je priporočilo glede neodvisnih članov nadzornega sveta s polovice **razširjeno na vse člane nadzornega sveta**. Kriteriji za nasprotja interesov so posodobljeni in zapisani bolj jasno, in sicer: nasprotje interesov obstaja, kadar je nepristransko in objektivno opravljanje nalog oziroma odločanje izključno v interesu družbe znotraj opravljanja funkcije posamezne osebe ogroženo zaradi vključevanja osebnega ekonomskega interesa, interesa družinskih članov ali zaradi posebne naklonjenosti ali kakršnih koli drugih interesov, povezanih z drugo fizično ali pravno osebo.

V tem sklopu je tudi še bolj jasno opredeljeno, da **predstavniki zaposlenih niso odvisni, niti niso v nasprotju interesov le zato, ker so zaposleni v družbi**. To vprašanje je v preteklosti povzročalo nejasnosti in težave pri izpolnjevanju izjav. Žal je v sklopu javne razprave, organizirane na strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije, oktobra iz kodeksa bilo umaknjeno priporočilo naj vsaj enega predstavnika sveti delavcev imenujejo izmed zunanjih strokovnjakov, če je predstavnikov v svetih delavcev več. To bi v mnogih primerih lahko doprineslo k boljšemu soupravljanju in nadzoru v družbah in je priložnost za naslednjo verzijo Kodeksa.

### Namesto zaključka

Predstavljene spremembe so le nekatere novosti, ki so **pomembne tudi za delovanje predstavnikov zaposlenih v organih družb**. Verjamemo, da je nov Kodeks napredek in približuje slovenska priporočila mednarodnim standardom na področju korporativnega upravljanja. Pri njegovi pri-

*Pri pripravi prenovljenega Kodeksa smo se trudili upoštevati znanje in izkušnje širokega kroga strokovnjakov in pri tem so nam pomagali tudi predstavniki zaposlenih ter njihove organizacije.*

osebno presojo osebe pri izvajanju nalog ali pri odločanju v okviru funkcije, ki jo opravlja ta oseba. Šteje se, da so osebe odvisne, če izpolnjujejo kriterije, opredeljene v točki 23 Kodeksa, kar sedaj **ponuja bolj jasno ločnico od nasprotja interesov**. S tem se je pomen odvisnosti zožil samo na razmerja, ki trajno onemogočajo objektivno presojo članov organa v interesu družbe. Ne pomeni pa vsako nasprotje interesov avtoma-

pravi smo se trudili upoštevati znanje in izkušnje širokega kroga strokovnjakov in pri tem so nam pomagali tudi predstavniki zaposlenih ter njihove organizacije. Seveda pa bomo tudi pri uporabi te verzije Kodeksa ugotovili nove priložnosti in izzive, zato smo se odločili, da bomo Kodeks posodabljali bolj redno in manj obsežno. Pri tem bomo veseli tudi vseh predlogov in pripomb predstavnikov zaposlenih.