

V postopek odločanja o pridržku soglasja mora biti vključena tudi **revizijska komisija**, in sicer na način, kot ga predpisuje zakon (novi 281.č člen ZGD-1).

Tako kot do sedaj, bo soglasje nadzornega sveta potrebno tudi za sklenitev pogodbe o opravljanju funkcije (pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe civilnega prava) ter svetovalnih in posojilnih pogodb, ki jih člani organov vodenja in nadzora ali izvršni direktorji in z njimi povezane osebe sklepajo z družbo, v kateri zasedajo korporacijske funkcije. Vse navedeno velja tudi za delavske predstavnike v organih nadzora in tiste, ki opravljajo funkcijo delavskega direktorja ali delavskega izvršnega direktorja.

### Novela ZGD-1K posega tudi v poslovanje d.o.o.

ZGD-1K na novo določa obveznost **oblikovanja nadzornega sveta** v družbah z omejeno odgovornostjo, ki štejejo za subjekt javnega interesa. V teh družbah mora nadzorni svet oblikovati tudi **revizijsko komisijo**, razen v primeru srednje-velikih odvisnih družb in v primeru odvisne družbe po pogodbi o obvladovanju, kjer naloge revizijske komisije opravlja revizijska komisija obvladujoče družbe (novi 514.a člen

ZGD-1). V teh izjemnih primerih tudi ni obveznosti oblikovanja in izvolitve nadzornega sveta (novi drugi odstavek 514. člena ZGD-1). Določbe o izvolitvi nadzornega sveta in oblikovanju revizijske komisije se začnejo uporabljati po treh mesecih od uveljavitve ZGD-1K, torej po 24. maju 2021.

Ta določba ima tudi širši pomen za delavsko soupravljanje v družbah z omejeno odgovornostjo, saj obveznost oblikovanja nadzornega sveta omogoča tudi izvrševanje pravice delavcev do **imenovanja delavskih predstavnikov v organ nadzora**, če so izpolnjeni pogoji, ki jih določa ZSDU.<sup>7</sup>

S posebnim členom je urejeno sklepanje poslov med družbo in direktorji ali prokuristi ter z njimi povezanimi osebami. Določena je obveznost pridobitve soglasja nadzornega organa in tudi javnega razkritja posla v določenih primerih.

### Novela ZGD-1 uzakonja nove prekrške

Novela ZGD-1K uzakonja **več novih kazenskih določb**. Med drugim kot prekršek določa opustitev dolžnosti objave in zagotavljanja brezplačnega dostopa do politike prejemkov in poročila o prejemkih. Odgo-

vornost za prekršek v zvezi z objavo poročila o prejemkih je uzakonjena tudi za vsakega člana organa vodenja in nadzora ter izvršnega direktorja, torej tudi za delavske predstavnike. Kot prekršek je določen tudi primer, ko poslovno poročilo ne vsebuje vseh sestavin iz 70. člena ZGD-1, torej tudi ne pojasnil v zvezi s politiko raznolikosti. Na novo so določeni prekrški posrednikov pri uresničevanju glasovalnih pravic delničarjev, institucionalnih vlagateljev, upravljavcev premoženja in svetovalcev za glasovanje, ki jih novela kot nove pravne kategorije vnaša v ZGD-1.

### Zaključek

Novela ZGD-1K pomeni vsebinski premik v določenih vidikih korporativnega upravljanja, zato je njena vsebina in pravočasna implementacija pomembna tako za delničarje, kakor tudi za člane organov vodenja in nadzora. V prehodnem obdobju lahko zato pričakujemo **pripravo novih oziroma uskladitev že obstoječih avtonomnih pravnih virov korporativnega upravljanja** (npr. priporočila Združenja nadzornikov Slovenije, priporočila Slovenskega državnega holdinga d.d.) z oblikovanjem priporočil za oblikovanje novih politik in poročil, ki bodo družbam v pomoč pri izpolnjevanju novih zakonskih obveznosti.

<sup>7</sup> Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – UPB, s spremembami; »ZSDU«).

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

# Tudi v letu 2021 brezplačno do certifikata Družbeno odgovoren delodajalec

*Ekvilib Inštitut je januarja 2021 objavil nov Javni poziv za sofinanciranje postopka pridobitve pristopnega certifikata »Družbeno odgovoren delodajalec« iz sredstev Evropskega socialnega sklada. S sredstvi javnega poziva bo lahko v letu 2021 100 podjetij in organizacij brezplačno prejelo pristopni certifikat za izbrano področje certificiranja ali krovni certifikat, ki vključuje vsa štiri področja.*

**Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec** je v slovenskem prostoru nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, njegov namen in cilj pa je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v odnosu do zaposlenih.

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je namenjen **vsem slovenskim pod-**

**jetjem in organizacijam tako javnega kot zasebnega sektorja, ki imajo vsaj 5 zaposlenih.** Predstavlja namreč strateško orodje za celovito naslavljanje družbene odgovornosti do zaposlenih, in sicer na štirih področjih: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, izvajanje aktivnosti za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, medgeneracijsko sodelovanje ter varnost in zdravje pri delu.

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je konec leta 2020 postal del mednarodnega **meta standarda Global Sustainable Enterprise Standard (GSES)**. To je prvi celostni verificiran in akreditiran pristop k trajnostnem rangiranju in upravljanju podjetij v svetovnem merilu, ki ga je razvila nizozemska organizacija GSES-system. Njegov namen je združiti standarde, ki so razviti na področju trajnostnega poslovanja



Piše:  
Petra Hartman

in tako omogočiti podjetjem, da lažje poročajo o trajnostnem poslovanju ter zasledujejo tako zakonske kot prostovoljne pobude in standarde na enem mestu.

## Učinki certifikata

Prek ukrepov in izvedenih aktivnosti so učinki certifikata za zaposlene naslednji:

- Izboljšani delovni pogoji
- Večje zadovoljstvo na delovnem mestu in boljše organizacijske kulture in klime, saj zaposleni lahko usklajujejo zasebno in poklicno življenje v vseh življenjskih obdobjih
- Bolj varno in zdravju prijazno delovno okolje: Varno in zdravju prijazno delovno okolje pomeni tudi manj nesreč pri delu ter splošno boljše počutje vseh v vseh življenjskih obdobjih
- Zaradi lažjega usklajevanja poklica in zasebnega življenja bodo imele različne skupine zaposlenih enake priložnosti za napredovanje
- Več možnosti za fleksibilne oblike dela
- Izboljšano sodelovanje in med zaposlenimi in vodstvom

## Postopek pridobitve certifikata

Pridobitev certifikata je revizorski in svetovalno-analitični postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje na področju zaposlenih s podarkom **na štirih področjih certifikata**:

- Področje 1 – Izvajanje aktivnosti za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj ter celostno naslavljanje družbene odgovornosti vključno s krepitvijo etičnih vrednot vodstva in zaposlenih s poudar-

kom na nediskriminaciji na delovnem mestu

- Področje 2 – Vpeljevanje ukrepov z namenom usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika
- Področje 3 – Izvajanje aktivnosti za medgeneracijsko sodelovanje s poudarkom na prilagajanju delovnih mest starejšim zaposlenim in z upoštevanjem specifik in potreb posameznega življenjskega obdobja posameznika
- Področje 4 – Izvajanje aktivnosti za oza-veščanje delodajalcev (vodstva organizacije), zaposlenih in širše javnosti o pomenu zdravlja na delovnem mestu in spodbujanje promocije zdravju prijaznih izboljšav delovnega in organizacijskega okolja.

Vsaka organizacija, ki se vključi v postopek, si lahko izbere enega od področij certifikata, lahko pa se vključi tudi v vsa štiri področja in tako pridobi **krovni certifikat**.

Skozi predpisan postopek organizacija **določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe**. Glede na analizo dejanskega stanja se s pomočjo zunanega revizorja v organizaciji

napredni certifikat deli v tri nivoje: nivo 1, nivo 2 in nivo 3.

Napredni certifikat se pridobi za tri leta in se ga obnavlja prek letnih ocen stanja in revizij.

## Ukrepi

Vsako področje certificiranja spremlja obsežen **Katalogov ukrepov**, ki delodajalcem daje konkretna orodja za vpeljavo načel družbene odgovornosti v poslovanje.

Ukrepi so razdeljeni v **sklop A** (pomembnejši ukrepi) in **sklop B** (manj pomembni ukrepi). Vsi ukrepi, ne glede na to, ali so temeljni ali ne, morajo biti v fazi implementacije formalizirani (ustrezno zapisani v internih aktih organizacije – npr. pravilnik, poslovnik, podjetniška kolektivna pogodba, dogovor itd.).

Katalogi ukrepov so živi dokumenti, ki se **letno revidirajo** in prilagajajo izkušnjam konkretnih prijaviteljev. Katalogi tudi niso zaključeni dokumenti – če podjetje, ki je v postopku certificiranja, predlaga primeren ukrep izven kataloga, ga lahko implementira kot dodatni ukrep.

Hkrati pa se v kataloge lahko smiselno **dodaja nove ukrepe ali nove sklope ukre-**

*Eno od možnih prihodnjih področij ukrepov se nanaša tudi na področje razvoja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba delavcev pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih), ki so vsekakor lahko pomemben element krepitve družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih.*

odločijo za načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja na področju odgovornosti do zaposlenih.

Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov in zaključnega poročila revizorja s strani revizorskega sveta organizacija pridobi **pristopni certifikat** »Družbeno odgovoren delodajalec«.

Po pridobitvi pristopnega certifikata se letno ocenjuje, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljeni skladno z izvedbenim načrtom implementacije. Če so bili cilji doseženi, organizacija pridobi **napredni certifikat** »Družbeno odgovoren delodajalec« (DOD). Odvisno od ravni uvedenih ukrepov, se

**pov**, ki so vsebinsko povezani s konkretnim področjem. Vse zainteresirane strani tako pozivamo k oblikovanju predlogov, ki bi lahko kakovostno nadgradili obstoječe kataloge. Eno od možnih prihodnjih področij ukrepov se nanaša tudi na področje **razvoja vseh treh temeljnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih** (sodelovanje pri upravljanju, udeležba delavcev pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih), ki so vsekakor lahko pomemben element krepitve družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih. Združenje svetov delavcev Slovenije je v tem smislu že pripravilo in podalo tudi okvirni predlog tovrstnih ukrepov, ki so predstavljeni v nadaljevanju.