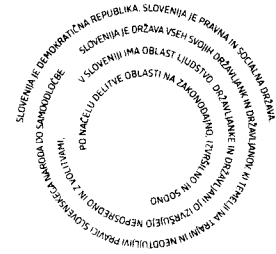




REPUBLIKA SLOVENIJA  
**DRŽAVNI ZBOR**  
Poslanska skupina Levica

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana  
t: 01 478 96 49, f: 01 478 98 45, e: ps-levica@dz-rs.si, www.dz-rs.si



**Datum: 22. december 2017**

**SKUPINA POSLANK IN POSLANCEV  
(prvopodpisani dr. Matej T. Vatovec)**

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE	
Prejeto:	22-12-2017
Šifra:	MO-01/17-412
Povezava:	
EPA:	2494-VII EU:
Sign. zn.:	
Kratika:	

**DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE**  
**Dr. Milan Brglez, predsednik**

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13 in 47/13), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 39/11 in 48/12) in 114. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13 in 38/17) vlagamo podpisane poslanke in poslanci

**PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O PREJEMKIH  
POSLOVODNIH OSEB V GOSPODARSKIH DRUŽBAH V VEČINSKI LASTI  
REPUBLIKE SLOVENIJE IN SAMOUPRAVNIH LOKALNIH SKUPNOSTI**

ki vam ga pošiljamo v obravnavo in sprejem po skrajšanem postopku na podlagi 142. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije.

Pri obravnavi predloga zakona v Državnem zboru RS in pri delu njegovih teles bo v imenu predlagatelja sodeloval poslanec dr. Matej T. Vatovec.

Priloge:

- Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti
- Podpisi poslanke in poslancev

# **PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O PREJEMKIH POSLOVODNIH OSEB V GOSPODARSKIH DRUŽBAH V VEČINSKI LASTI REPUBLIKE SLOVENIJE IN SAMOUPRAVNIH LOKALNIH SKUPNOSTI**

## **I. UVOD**

### **1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA**

4. marca 2010 je bil v Državnem zboru RS sprejet Zakon o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Ur.l. RS, št. 21/2010 in 8/2011, v nadaljevanju: ZPPOGD), t.i. Lahovnikov zakon, ki je stopil v veljavo v petnajstih dneh po objavi v Uradnem listu RS. V skladu s petim odstavkom 4. člena ZPPOGD je Vlada RS izdala Uredbo o določitvi najvišjih razmerij za določitev osnovnih plačil ter višine spremenljivih prejemkov (Uradni list RS, 34/2010 in 52/2011, v nadaljevanju: Uredba).

Pred sprejetjem ZPPOGD je lahko Vlada RS članom organov nadzora v gospodarskih družbah, ki so v večinski lasti Republike Slovenije, zgolj priporočala, kako naj ravnajo pri določanju višine prejemkov direktorjev. Tako je Vlada RS sprejemala predvsem priporočila, vendar je praksa do tedaj pokazala, da le-ta niso bila vedno upoštevana. Na podlagi navedenega se je Vlada RS odločila, da to področje uredi z zakonom. Cilj tega zakona je bil, da z upravljalškega vidika uredi enotna pravila za nagrajevanje direktorjev. Predmetni zakon namreč določa pravila, ki jih morajo člani organov nadzora družb upoštevati pri odločanju o sklepanju pogodb (pogodb o zaposlitvi, civilnopravnih pogodb in aneksov k tem pogodbam) z direktorjem (predsedniki in člani uprav, izvršni direktorji, poslovodje in prokuristi).

Temeljna načela, ki jih je zasledoval ZPPOGD in Uredba so bila predvsem zagotovitev enakih meril za določanje prejemkov in odpravnin direktorjev v gospodarskih družbah, ki so v večinski lasti RS in/ali samoupravne lokalne skupnosti.

V skladu z veljavnim ZPPOGD in Uredbo so direktorji upravičeni do osnovnega plačila (bruto plačilo, nezmanjšano za davke in prispevke), spremenljivega prejemka (spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja) ter odpravnine. Osnovno plačilo se določi v višini povprečne bruto plače v družbah v skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije ali v družbi, če ni skupine, izplačane v preteklem poslovnem letu in pomnožene z ustreznim mnogokratnikom, ki je določen glede na velikost družbe in dejavnost (mnogokratniki 2, 3, 4 in 5). Spremenljivi prejemek mora biti odvisen od vnaprej določenih meril uspešnosti ter lahko znaša največ 30%, 15% ali 10% izplačanih osnovnih plačil v poslovnem letu (odvisno od dejavnosti). Odpravnina pa se lahko ob določenih pogojih iz zakona, ki ureja gospodarske družbe izplača največ v višini 6 mesečnih osnovnih plačil ter je lahko izplačana samo v primerih, kot to določa navedeni zakon. Odpravnina se tako ne more izplačati, če direktor sam odpove pogodbo, če huje krši obveznosti, če ni sposoben voditi poslov ali če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če jo je izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov. Odpravnina pa se tudi ne more izplačati, če se direktor po prenehanju funkcije ponovno zaposli v družbi.

ZPPOGD še določa, da direktorji niso upravičeni do udeležbe pri dobičku, razen če bi zakon, ki ureja udeležbo zaposlenih pri dobičku, to omogočil. Za nadzor nad izvajanjem ZPPOGD je pristojno Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. V skladu s 7. členom ZPPOGD mora organ nadzora pogodbo z direktorjem takoj po sklenitvi posredovati ministrstvu, ki prejeto pogodbo preveri ali je usklajena z določbami ZPPOGD.

ZPPOGD tako določa zgornje dovoljene višine prejemkov, ki jih člani organov nadzora v družbah, kjer sta RS, samoupravna lokalna skupnost ali obe skupaj neposredno ali posredno imetnici večinskega deleža, pri določanju prejemkov in odpravnin članov uprav, izvršnih direktorjev, poslovodij ter prokuristov v teh družbah, ne smejo preseči.

Od dne 26.4. 2014, ko je začel veljati Zakon o državnem holdingu (ZSDH-1, Uradni list RS, št. 25/14), pa omejitve prejemkov iz ZPPOGD za SDH in državna podjetja, za katera je pristojen holding, ne veljajo več. V 46. členu ZSDH-1 je namreč v 7. odstavku določeno, da prejemke predsednika in članov uprave SDH določi nadzorni svet SDH in da se pri tem ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja prejemke članov organa nadzora v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti. Torej, določbe ZPPOGD se v tem primeru ne uporabljajo. Podobno določa 90. člen ZSDH-1, naslovljen »neuporaba ZPPOGD«. Skladno s tem členom velja, da so lahko v družbah, v katerih ima SDH večinski delež ali prevladujoč vpliv, prejemki organov vodenja definirani drugače kot to določa ZPPGD. V obrazložitvah ZSDH-1, ki je bil sprejet v času vlade Alenke Bratušek, je zapisano, da se morajo plače direktorjev v državnih podjetjih sprostiti, saj naj bi se politika omejevanja plač direktorjev izkazala za »preveč omejevalno in celo škodljivo v mnogih družbah v državni lasti«. Tako se je takratna vlada s sprejetjem tega zakona vrnila k neoliberalni dogmi, da prenizke plače direktorjev onemogočajo zaposlovanje vrhunskih in odgovornih strokovnjakov. Ker se je s tem zopet omogočilo povišanje zaslužkov najbolje plačanemu kadru je bila takratna vlada deležna številnih kritik. V Zvezi svobodnih sindikatov so ob napovedani spremembi izpostavili, da so se plače delavcev v krizi zniževale, plače direktorjev pa ne. Tako so izpostavili, da so se delavske plače v letih 2011-2012 znižale za 2,5 % in da kar dve tretjini delavcev prejema plače, ki so nižje od povprečne plače v Republiki Sloveniji.<sup>1</sup> Na drugi strani pa so se povprečni bruto prejemki uprav in nadzornih svetov javnih delniških družb od leta 2009 do 2013 povečali vsaj za petino. Iz raziskave družbe Deloitte in Združenja nadzornikov Slovenije opravljene v letu 2013 je razvidno, da so se povprečni skupni bruto prejemki uprav iz leta 2009, ko so znašali 387.806 evrov v letu 2012 zvišali na 438.421 evrov.<sup>2</sup> Ta znesek je v letu 2015 dosegel vrednost 516.134 evrov.<sup>3</sup>

Podobna derogacija določb ZPPOGD se je zgodila tudi s 23.10.2012 sprejetim Zakonom o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank (ZUKSB, Uradni list RS, št. 105/12, 63/13 – ZS-K, 23/14 – ZDIJZ-C, 104/15, 26/17 – ORZUKSB33 in 27/17 – popr.), ki je v svojem 8. členu določil, da ne glede na določbe ZPPOGD, politiko prejemkov članov upravnega odbora Družbe za upravljanje terjatev bank (v nadaljevanju: DUTB), določi skupščina.

V poslanski skupini Levica smo na škodljivost tovrstne derogacije določb ZPPOGD že večkrat opozarjali, v oktobru 2016 pa smo z novelo Zakona o državnem holdingu poskušali ponovno uvesti omejitve plač tudi za SDH. Na primeru DUTB smo lahko videli do kakšnih ekscesnih izplačil menedžerskemu razredu je prihajalo. Že leta 2015 je računsko sodišče ugotovilo, da imajo vodilni kadri v DUTB previsoke plače. Spomnimo se samo na 37.000 evrov visoka mesečna izplačila izvršilnemu direktorju DUTB in 23.000 evrske mesečne plače takratne vodje upravljanja terjatev bank, ali pa na obvide

<sup>1</sup> Delo, 14.1. 2014, dostopno na: <https://www.rtvlo.si/gospodarstvo/sindikati-bi-menedzerske-place-se-naprej-omejevali/327324>

<sup>2</sup> Raziskava o prejemkih uprav in nadzornih svetov javnih delniških družb v Sloveniji v obdobju 2012-2012, Primerjava z obdobjem 2007-2009, dostopno na: [http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/raziskava\\_o\\_prejemkih\\_uprav\\_in\\_ns\\_2.pdf](http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/raziskava_o_prejemkih_uprav_in_ns_2.pdf)

<sup>3</sup> Raziskava Združenja nadzornikov Slovenije in družbe Deloitte o prejemkih uprav in nadzornih svetov javnih delniških družb, bank in zavarovalnic v Sloveniji v obdobju 2013–2015, dostopno na: <https://www2.deloitte.com/si/sl/pages/press/articles/Press-2016-10-24.html>

ZPPOGD o katerih je (kot je razkril neodvisni in neprofitni medij *podcrto.si*)<sup>4</sup> razpravljala upravni odbor DUTB. Računsko sodišče je v revizijskem poročilu iz leta 2015<sup>5</sup> zapisalo, da je premoženje DUTB (ki ga predstavlja 200 milijonov evrov težak vložek države in dodatnih 1,6 milijard evrov za odkup slabih terjatev) upravljano neodgovorno, negospodarno in neučinkovito. Še več, za slabo opravljeno delo so poslovodne osebe dobile visoke nagrade. Na osnovi popravljalnega ukrepa Računskega sodišča je bil sprejet sklep vlade, da si mora vodstvo banke znižati plače, vendar je vodstvo DUTB ta sklep izigralo. Direktor Torbjorn Mansson bi si moral plačo iz takratnih 25.000 evrov znižati na 17.000 evrov bruto, a je svojo plačo "znižal" tako, da je lahko še vedno prejemal 8.500 evrov dodatka, poleg tega pa je bilo to "znižanje" samo začasno. Raznim "svetovalcem" pa so se še naprej izplačevali bajni zneski. V aprilu 2015 je bil samo eni fizični osebi nakazan znesek 71.000 evrov, mesečno pa so najboljše plačani svetovalci prejeli med 22.000 in 23.000 evrov. Če povprečna plača zaposlenih na DUTB znaša 3500 evrov bruto, bi torej izvršni direktor DUTB po ZPPOGD lahko prejel največ do 17.500 evrov bruto mesečne plače, to pa je še vedno približno dvanajstkratnik povprečne bruto plače v Sloveniji ali znesek, ki ga prejemnik povprečne plače zasluži v enem letu.

V gospodarskih družbah, ki so v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije in za katere še vedno velja omejitev osnovnega plačila predsednikov in članov uprav, izvršnih direktorjev, poslovodji in prokuristov, pa so plače teh oseb v razmerju z najnižjimi plačami v teh družbah še vedno previsoke. Ali bolje rečeno, plače tistih, ki v teh družbah prejemajo najnižje plače, so v primerjavi z menedžmentom prenizke. Plače predsednikov in članov uprav v teh podjetjih dosegajo tudi 15 tisoč evrov bruto mesečne plače in več, kar je sicer (vsaj praviloma) znotraj določb ZPPOGD, saj je z zakonom oziroma z Uredbo določeno razmerje vezano na poprečno bruto plačo in ne najnižjo plačo. Tako je na primer predsednik uprave Luke Koper v letu 2016 prejel kar 201.555 evrov bruto<sup>6</sup> – tak znesek bi prejemnik bruto minimalne plače prejel v približno dvajsetih letih dela. Prejemnik povprečne bruto plače v Sloveniji pa bi do takšnega zneska prišel po približno desetih letih dela! Pri tem poudarjamo, da kar dve tretjini zaposlenih v Sloveniji prejemata plačo, ki je nižja od povprečne. Samo fiksni del bruto plače predsednika uprave Luke Koper je v letu 2016 znašal 172.656 evrov ali 14.388 evrov mesečno, kar je 18-kratnik bruto minimalne plače ali 9-kratnik povprečne.

Luka Koper ni izjema. V Telekomu Slovenije je najvišji znesek bruto letnega prejema člana uprave za leto 2016 177.383 evrov, pri tem, da fiksni del predstavlja 141.012 evrov, kar je skoraj 12 tisoč evrov mesečno in to brez spremenljivega prejema, povračila stroškov, regresa, zavarovalnih premij, bonitet in prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja<sup>7</sup>. Tudi v upravi Zavarovalnice Triglav se dogovorjena višina osnovnega mesečnega plačila giblje okrog 13 tisoč evrov mesečno<sup>8</sup>. Do 11 tisoč pa mesečno dobivajo člani uprave Abanke<sup>9</sup>. V Novi Ljubljanski Banki, znaša mesečna bruto plača člana uprave slabih 11 tisoč evrov.<sup>10</sup> Ta znesek je izračunan na osnovi povprečne bruto plače, ki v primeru Nove Ljubljanske Banke znaša 2.183,96 evrov. Podatka, koliko

<sup>4</sup> dostopno na: <https://podcrto.si/kako-so-na-slabi-banki-obsli-omejitve-visine-plac-menedzerjev-v-drzavnih-podjetjih/#comments>

<sup>5</sup> dostopno na: [http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K47A167209CA8863CC1257EC800481BD3/\\$file/DUTB\\_web\\_skenirano.pdf](http://www.rs-rs.si/rsrs/rsrs.nsf/I/K47A167209CA8863CC1257EC800481BD3/$file/DUTB_web_skenirano.pdf)

<sup>6</sup> dostopno na: <https://luka-kp.si/slo/poslovna-porocila>

<sup>7</sup> dostopno na: <http://www.telekom.si/o-podjetju/Letno-porocilo-STS-in-TS-za-leto-2016.pdf>

<sup>8</sup> dostopno na: [http://www.triglav.eu/ccf435c9-71a4-42fa-a8ff-bcd887f7db51/prefh1fsdhkg.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ccf435c9-71a4-42fa-a8ff-bcd887f7db51](http://www.triglav.eu/ccf435c9-71a4-42fa-a8ff-bcd887f7db51/prefh1fsdhkg.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ccf435c9-71a4-42fa-a8ff-bcd887f7db51)

<sup>9</sup> dostopno na: <https://www.abanka.si/o-banki/o-nas/informacije-javnega-znacaja/ijz-po-12-odstavku-10a-clena-ZDIJZ-C#more-3622a731-cee6-49e4-9c56-a28e0d96ce94>

<sup>10</sup> dostopno na: <https://www.nlb.si/podatki-o-clanih-organov-2015>

zaposlenih v tej banki prejema manj kot ta znesek, ni mogoče pridobiti, prav tako ni mogoče pridobiti podatka, koliko zaposlenih v Luki Koper prejema manj kot znaša tamkajšnja povprečna bruto plača. Ob odsotnosti zanesljive informacije o tem, kolikšen delež zaposlenih v posameznih družbah prejema plačo, ki je nižja od povprečne, pa je jasen naslednji sklep: Vsi delavci, ki v posamezni družbi, za katero velja ZPPOGD, prejemajo plačo, ki je nižja od povprečne bruto plače, v tem podjetju prejemajo plačo, ki je v razmerju z najvišjimi plačami v podjetju več kot pet krat nižja. V Primeru Pošte Slovenije, kjer generalni direktor prejema 7.579,31 evrov osnovne bruto plače, pismonoša pa 955 evrov mesečne bruto plače je to razmerje (ob predpostavki, da pismonoša prejema najnižjo plačo) skoraj 1 proti 8, s tem, da generalnemu direktorju pripada še vsaj spremenljivi del do 30 % osnovne plače, radodarna odpravnina, nagrade in druge ugodnosti.

Visoke razlike med najvišjimi in najnižjimi plačami se po navadi opravičuje z dvema argumentoma. Prvi je, da so nekateri delavci veliko bolj produktivni od drugih, in drugi, da določena delovna mesta prinašajo in zahtevajo veliko večjo mero (tudi osebne) odgovornosti in tveganj. V primeru produktivnosti, ni mogoče zagovarjati stališča, da so nekateri delavci kar desetkrat ali dvajsetkrat bolj produktivni od drugih. V drugem pa nam že podatek o plačah oseb, ki opravljajo najbolj odgovorne funkcije v tej državi pove, da so plače poslovnih oseb v družbah, ki jih zadeva ZPPOGD, dvakrat tolikšne kot so plače najvišjih funkcionarjev v Republiki Sloveniji. Plača predsednika vlade, predsednika države in predsednika vrhovnega sodišča se gibljejo okrog 6 tisoč evrov bruto na mesec. Odveč je poudariti, da družbeni pomen in odgovornost teh funkcij presega družbeni pomen člana uprave danega podjetja v večinski lasti Republike Slovenije. Nesorazmerno visoki pa so tudi zaslužki menedžerjev v javnih podjetjih v občinski lasti, kjer plače direktorjev tudi za dva krat presegajo plače županov. V Mestni občini Ljubljana povprečna mesečna bruto plača direktorja JP energetika dosega 9133 evrov, plača direktorice Javnega holdinga Ljubljana pa 8812 evrov, medtem ko župan prejema 4155 evrov bruto mesečne plače.<sup>11</sup>

S predlaganim zakonom se predlaga, da se to razmerje približa tistemu, za kar bi se v družbi morali vsi prizadevati. Za zmanjšanje razkoraka med pod-plačano večino in ekscesno visokimi prejemki menedžmenta. Trenutno namreč tudi podjetja v večinski državni lasti spodbujajo nepravilno plačno politiko hkrati pa tako vlada kot poslovna elita v imenu večje konkurenčnosti nasprotujejo že minimalnemu zvišanju plač za večino zaposlenih. Poleg tega je obdobje krize jasno pokazalo, da visoke plače menedžmenta niso jamstvo za poslovno uspešnost družb ali varnost naložb, prav tako pa niso niti posledica le teh. Glavna težava tako ni v poslovnih merilih, niti v sami nominalni višini nagrajevanja peščice najbolj plačanih, temveč v legitimnosti in etičnosti najvišjih prejemkov v razmerju z večino ostalih zaposlenih. Tako velikega razkoraka v prejemkih zaposlenih v posameznem podjetju namreč ni mogoče zagovarjati niti iz stališča večje ali manjše produktivnosti niti iz stališča večje odgovornosti vodilnih kadrov. Še težje pa je ta razkorak opravičiti iz vidika družbene pravičnosti in v luči dejstva, da plače nekaterih zaposlenih komaj zadoščajo (ali pa še to ne) za dostojno življenje. V kontrastu s tem previsoke nagrade menedžerjev, ekscesna izplačila, obvodi obstoječih regulativ in dejstvo, da so visoke plače vodilnih neodvisne od siceršnjih rezultatov podjetji v katerih so zaposleni še naprej predstavljajo simptom nepravilnega in nesolidarnega sistema, kjer si bogastvo, ki ga ustvarjajo zaposleni, med seboj deli le peščica.

Zaradi omejene uporabe veljavnega ZPPOGD in omejitve prejemkov poslovnih oseb, ki je vezana na povprečno bruto plačo, trenutna ureditev ne proizvaja zadovoljivih učinkov. Zakon namreč ne zagotavlja dviga plač tistih, ki prejemajo najnižje plače. Ker se

<sup>11</sup> Delo, 6.12. 2017, dostopno na: <http://www.delo.si/novice/ljubljana/direktorji-javnih-podjetij-zasluzijo-vec-kot-premier.html>

osnovno plačilo menedžmenta določa v razmerju s povprečno bruto plačo v podjetju za preteklo poslovno leto, je dvig plač menedžmenta možen, brez da bi se to poznalo pri najnižjih plačah. Z dvigom najvišjih plač srednjega menedžmenta in višje plačanih delavcev se dvigne tudi statistična bruto povprečna plača v podjetju, kar omogoča nadaljnji dvig že tako visokih plač, ki posledično zopet vpliva na višino povprečne plače. Tako zakon v ničemer ne vpliva na razmerje med najvišjimi in najnižjimi plačami.

S predlagano spremembo se spreminjajo določbe ZPPOGD, ki urejajo določanje višine osnovnega plačila poslovodnih oseb. Predlaga se, da se ta višina določa v razmerju z najnižjo bruto plačo v posamezni družbi oziroma skupini, v preteklem poslovnem letu. Le tako bo namreč mogoče zagotoviti, da bo dvig najvišjih plač mogoč le pod pogojem, da se bodo dvignile tudi najnižje plače in da bo stagnacija ali padanje plač najslabše plačanih delavcev pomenila tudi stagnacijo ali padanje plač tistih, ki družbo vodijo. Poleg tega predlog zakona konkretno določa, da se osnovno plačilo poslovodnih oseb določi v višini najnižje bruto plače, pomnožene največ s številom pet. S tem se najvišji dovoljen mnogokratnik, ki je sedaj določen v Uredbi, predpiše na zakonski ravni. Predlog tako kot velja sedaj, določa, da lahko Vlada RS za posamezne dejavnosti in za družbe različnih velikosti z uredbo določi tudi manjše razmerje med osnovnim plačilom in najnižjo bruto plačo.

Ker se je v preteklosti izkazalo, da je določanje razmerja med najvišjo in povprečno plačo vodilo v odpuščanje slabše plačanih delavcev ter njihovo nadomeščanje s pogodbeniki, predlog vsebuje zakonsko varovalo, katere namen je preprečitev takšnih dejanj z namenom navideznega dvigovanja najnižje bruto plače v družbi. Predlaga se tudi, da se v primeru novoustanovljene družbe, ki še nima zaključenega poslovnega leta, osnovno plačilo določi v razmerju z bruto zneskom minimalne plače v Republiki Sloveniji.

Predlog zakona v prehodnih določbah predvideva tudi črtanje določb Zakona o državnem holdingu in Zakona o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank, ki posegajo v delovanje ZPPOGD. Namen je ponovna vzpostavitev popolne in splošne veljavnosti ZPPOGD za vse gospodarske družbe, ki so v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti brez izjem, ki jih predstavljajo na neutemeljenem razlikovanju temelječe določbe omenjenih zakonov.

Glavni cilj in namen predloga je določitev razmerja med najvišjimi in najnižjimi prejemki na socialno pravičen način in na način, ki spodbuja rast najnižjih plač. Za primer lahko vzamemo Pošto Slovenije, kjer pismonoše prejemajo ubogih 668 evrov neto oz. 955 evra bruto plače. V tem primeru bi morala po našem predlogu najvišja osnovna plača člana uprave znašati največ 4775 evra bruto, kar je petkratnik bruto plače pismonoše, in ne več 7.579,31 evrov kot jih prejema trenutno. Če bi člani uprave zase želeli višje plače bi morali tako prvo zvišati plače pismonoš.

Tak ukrep bi poleg politike odprtih knjig in demokratizacije poslovanja okrepil vlogo zaposlenih v državnih podjetjih, za kar se v Levici že vseskozi zavzemamo. Socialno-ekonomski položaj delavcev v podjetju poleg plač definira tudi stopnja soodločanja in vpetosti v delovni kolektiv. Zato se odtujenost uprave ne odraža samo v razkoraku v višini prejemkov ampak tudi v dejstvu, da člane uprave in nadzornike imenuje politični oziroma menedžerski razred, ne pa zaposleni in širša skupnost, ki jo tako ali drugače zadeva delovanje družbe. Tako trenutna plačna razmerja namesto iz upoštevanja prispevka k družbenemu razvoju izhajajo iz družbene moči in statusa. Ukrep omejitve razmerja med najnižjo in najvišjo plačo v podjetjih z večinskim državnim deležem na 1 proti 5 je tako eden izmed korakov k bolj pravičnemu, družbeno odgovornemu in demokratičnemu vodenju družbene lastnine.

## **2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA**

### **2.1. Cilji**

Cilj predlaganega Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti je doseganje bolj pravičnih plačnih razmerji v gospodarskih družbah v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti. Predlagatelj ocenjuje, da veljavna ureditev ni prinesla zadovoljivih rezultatov na področju omejevanja najvišjih plač v teh gospodarskih družbah. Trenutna zakonodaja ne pripomore k dvigu najnižjih plač v zadevnih podjetjih ob tem pa dopušča neutemeljene izjeme od splošnih omejitev določenih v ZPPOGD. Predlog zato, poleg naštetih, zasleduje enake cilje kot osnovni predlog ZPPOGD, ki je bil sprejet 4.3. 2010: vzpostavitvi enotnega sistema prejemkov poslovnih oseb v družbah, v katerih je Republika Slovenija in/ali samoupravna lokalna skupnost neposredno ali posredno imetnica večinskega deleža družbe.

### **2.2. Načela**

Zakon zasleduje načeli socialne pravičnosti in enakopravne obravnave delavcev.

### **2.3. Poglavitne rešitve**

S predlogom zakona se predlaga, da se obstoječo določbo o določitvi višine osnovnega plačila poslovne osebe po ZPPOGD spremeni na način, da se višina osnovnega plačila določi v razmerju z najnižjo bruto plačo, izplačano v podjetju ali skupini za preteklo poslovno leto, in ne v razmerju s povprečno bruto plačo, kot je določeno sedaj. Poleg tega se v predlogu določa, da mora biti to razmerje največ ena proti pet, kar je bilo do sedaj določeno v podzakonskem aktu. Predlog določa še, da lahko Vlada Republike Slovenije za posamezne dejavnosti in za družbe različnih velikosti z uredbo določi tudi manjše razmerje med osnovnim plačilom in najnižjo bruto plačo.

Predlog zakona v prehodnih določbah predvideva tudi smiselno črtanje določb Zakona o državnem holdingu in Zakona o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank, ki posegajo v delovanje ZPPOGD. Namen je ponovna vzpostavitev popolne in splošne veljavnost ZPPOGD za vse gospodarske družbe, ki so v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti brez izjem, ki jih predstavljajo na neutemeljenem razlikovanju temelječe določbe omenjenih zakonov. Predlog zakona razveljavlja tiste določbe Zakona o Slovenskem državnem holdingu in Zakona o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank, ki derogirajo določbe ZPPOGD o omejitvah pri določitvi višine osnovnega plačila poslovnih oseb. Na ta način predlog odpravlja neutemeljene izjeme, ki omogočajo, da za nekatere poslovne osebe v gospodarskih družbah v večinski lasti države oziroma samoupravnih lokalnih skupnosti omejitve veljajo, za druge pa ne.

Ker bi določanje razmerja na podlagi najnižje plače v podjetju lahko vodilo v »outsourcing« dejavnosti, ki jih sicer opravljajo najnižje plačani delavci (na primer varovanje in čiščenje) se določa zakonsko varovalo, katerega namen je preprečevanje praks navideznega zviševanja najnižje bruto plače v družbi. Predlog tako določa, da se za najnižjo bruto plačo upošteva tudi plača, ki bi jo skladno z veljavnim aktom o

sistemizaciji delovnih mest prejel delavec na najslabše plačanem delovnem mestu v družbah v skupini ali v družbi, če ni skupine, četudi to delovno mesto v preteklem poslovnem letu ni bilo zasedeno.

Zakon se dopolnjuje tudi z določbo, da se v primeru novoustanovljene družbe, ki še nima zaključenega poslovnega leta, osnovno plačilo določi v razmerju z bruto zneskom minimalne plače v Republiki Sloveniji. Na ta način se razrešuje vprašanje, kako določiti osnovno plačilo, če družba še nima zaključenega poslovnega leta.

Določajo se tudi roki za uskladitev pogodb poslovodnih oseb oziroma direktorjev, ki so postavljeni tako, da bo od uveljavitve zakona pa do roka uskladitve pogodb preteklo vsaj eno poslovno leto. Na ta način se omogoči, da se v obdobju pred pretekom roka za uskladitev pogodb lahko doseže dvig najnižjih plač, ki predstavljajo osnovo za izračun osnovnega plačila poslovodnih oseb.

### **3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA**

Predlog zakona ne bo imel negativnih finančnih posledic za državni proračun. Zanimarjive posledice za državni proračun bodo nastale zaradi zmanjšanja prihodkov iz naslova dohodnine zaradi zmanjšanja prejemkov predsednikov in članov uprav, izvršnih direktorjev, poslovodji in prokuristov v gospodarskih družbah, v katerih so neposredno ali posredno imetnice večinskega deleža Republike Slovenije oziroma samoupravne lokalne skupnosti ter zaradi izpada vplačil v socialne blagajne iz istega naslova. A se bodo na drugi strani ta vplačila povišala zaradi pozitivnega vpliva predloga na višino najnižjih plač v zadevnih podjetjih.

Predlog zakona ne bo imel posledic za druga javna finančna sredstva.

### **4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET**

Za izvajanje zakona ni potrebno zagotoviti dodatnih sredstev v državnem proračunu.

### **5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE**

Vsebina zakona ni predmet urejanja na ravni Evropske unije.

#### **5.1 Nemčija**

5. avgusta 2009 je začel veljati Zakon o primernem nagrajevanju uprave (VorstAG) (BGBl. I 2009, str. 2509, ff.) Zakon določa, da se lahko prejemki uprave v slabših gospodarskih razmerah naknadno znižajo, da se odločitve o nagrajevanju članov uprave sklepajo na skupščini nadzornih svetov in ne kakor prej z odločitvijo ustrezne komisije. Zakon povečuje odgovornost nadzornih svetov. Njihovi člani so odškodninsko odgovorni



za določitev neprimernih nagrad uprave. Tako postane določitev nagrad uprave ena od pomembnejših nalog nadzornih svetov. Podjetja so obvezana k razkritju informacij o nagrajevanju in dosežkih članov uprave ob predčasni ali redni prekinitvi funkcije. Tako je predvsem vsem delničarjem omogočen preglednejši uvid v kadrovske odločitve podjetja. Nekdanji člani uprave tri leta od izločitve iz uprave zaradi konflikta interesov ne smejo biti člani preizkusne ali kakršne koli druge komisije. Zakon nadzorni svet družbe obvezuje, da pri določanju nagrad uprave spodbuja trajen in dolgoročno usmerjen razvoj in uspeh družbe (uprave so se namreč v preteklosti osredotočale predvsem na kratkoročno donosnost in tako izgubile uvid v dolgoročno načrtovanje družbe; zaradi tega je bilo nagrajevanje velikokrat vezano na donos in razvoj borznih tečajev podjetja). Sprejeta pravila veljajo za vse delniške družbe, ne glede na to, kdo je lastnik.

## 5.2 Finska

Odbor za ekonomsko politiko na Finskem je maja 2007 izdal smernice o nagrajevanju v podjetjih v večinski in popolni državni lasti, s katerimi je določil, da more biti nagrajevanje poslovnih oseb določeno v skladu s uspehom poslovanja podjetja. Smernice vsebujejo naslednja priporočila:

1. Nagrajevanje uprave in ključnih zaposlenih temelji na dobičkonosnosti in rasti vrednosti za delničarje. Ena glavnih nalog nadzornega sveta je, da odloča o nagrajevanju uprave. Delničarji pričakujejo, da nadzorni svet nadzoruje razvoj nagrajevanja in da je to nagrajevanje konkurenčno. Hkrati mora zagotavljati, da prejemki pod nobenimi okoliščinami niso nesorazmerni ali ekscesno visoki, ampak da je nagrajevanje vedno v skladu s poslovanjem podjetja in merljivo z dobičkonosnostjo.

2. Država kot lastnica ne odobrava uporabe delniških opcij kot načina nagrajevanja uprave. Iz prakse je razvidno, da takšen način ne vodi vedno k večji odgovornosti uprave do podjetja in da tudi ne deluje vedno v interesu delničarjev. Vsak način nagrajevanja mora biti konsistenten z vlogo države kot delničarke, voditi k izboljšani vrednosti delničarjev in spodbujati dolgoročne cilje in imeti razumne pogoje in biti predvidljiv za preprečitev nerazumnega nagrajevanja.

3. Nadomestila za člane upravnih organov temeljijo predvsem na denarnih nagradah.

4. Do koristi od uspeha so upravičeni vsi zaposleni. Nagrajevanje zaposlenih naj bi temeljilo na uspešnosti in dosežkih podjetja.

5. Nagrajevanje mora biti pregledno, pomembne informacije o uspešnosti delovanja uprave in njihovih prejemkih pa razkrite. Nagrajevanje naj zagotavlja zaposlovanje strokovnih in večjih članov uprave in direktorjev, pa tudi njihovo odgovornost do podjetja. Za doseganje večje informiranosti morajo podjetja v letnih ali drugih poročilih razkriti informacije o sistemu nagrajevanja.

## 5.3 Nizozemska

Na Nizozemskem je bil kot posledica javne razprave o najvišjem dohodku v javnem in poljavnem sektorju sprejet zakon »Wet Normering Topinkomens« (WNT), ki velja od 1. januarja 2015. Glavno določilo zakona je, da visoki uradniki javnega in poljavnega sektorja ne smejo zaslužiti več kot ministri. Zakon velja tudi za plače visokih uradnikov v organizacijah v poljavnem sektorju, kot so bolnišnice, šole in javne radiotelevizije. Najvišja plača za visoke uradnike v letu 2017 je znašala 181.000 EUR (ta vključuje dodatek za dopust, dodatek ob koncu leta, pokojninske prispevke in stroške). Zakon velja tudi za institucije, ki velik del dohodka pridobijo iz naslova državnih podpor. Zakon prepoveduje izplačila bonusov, drugih oblik variabilnega dela prejemkov in delitev

dobička. Javne in poljavne ustanove morajo v svojih letnih računovodskih poročilih objavljati podatke o plačilih in odpravninah, ki so jih prejeli uradniki. Te podatke morajo posredovati tudi pristojnemu ministru. V zvezi s tem morajo institucije vedno javno razkriti, kakšni so bili prejemki sedanjih in nekdanjih višjih uradnikov. Z uvedbo skupnega in splošnega standarda, kjer so natančni zneski prejemkov določeni vsako leto posebej je bila izboljšana preglednost in uvedena zgornja meja prejemkov najvišjih uradnikov v javnem in poljavnem sektorju. Uradniki na visoki ravni so namreč predstavljali posebno skupino, ki je ležala izven splošnih lestvic plačnega sistema.

Nizozemska ima deleže v 38 nizozemskih družbah. Podjetja v državni lasti morajo upoštevati nizozemski kodeks upravljanja javnih delniških družb. Kodeks vsebuje več kot 100 določb o upravljanju podjetij, vključno z določbami o nalogah in postopkih izvršnih in nadzornih organov. Nizozemska država ima kot delničar v teh podjetjih določene nadzorne pravice. Kot skupščina določa politiko prejemkov za izvršne direktorje, običajno na podlagi predloga nadzornega sveta. V prihodnjih spremembah politike prejemkov se predvideva omejitev spremenljivega dela plač izvršnih direktorjev na 20% njihovih fiksnih plač, politike prejemkov poslovnih oseb v podjetjih v državni lasti pa bodo usklajene z novimi standardi delovnega prava.

#### **5.4 Poljska**

Na Poljskem plače uradnikov in zaposlenih v državnih podjetjih ureja t.i. Zakon o prejemkih, ki velja od leta 2000. Določbe zakona se uporabljajo za določitev prejemkov poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski državni lasti. Zakon velja za direktorje organizacijskih enot in njihove namestnike, člane uprave in nadzornih svetov, glavne računovodje, vodje neodvisnih javnih zdravstvenih skladov in stečajne upravitelje. V skladu s tem zakonom največje mesečno nadomestilo teh oseb ne sme presežati določenega večkratnika bruto plače v zasebnem sektorju v zadnjem četrtletju preteklega poslovnega leta. Zakonske omejitve višine plač menedžerjev v podjetjih v državni lasti so odvisne od tipa družbe. Za gospodarske družbe v večinski lasti države, regionalne oblasti ali lokalne skupnosti je zgornja meja prejemkov omejena na sedemkratnik povprečne bruto plače v zasebnem sektorju. Poleg tega zakon ureja načela dodeljevanja letnih bonusov in različnih dodatnih ugodnosti. Zakon je prav tako omejil plače svetnikov in članov upravnih odborov lokalnih in regionalnih vladnih izpostav. Od upravne reforme leta 2002 se zakon lahko uporablja za določanje plačila izvršnih uslužbencev občin, županov, mestnih predsednikov in njihovih poslancev.

Opisana ureditev je predmet nenehnega političnega spora. Posledično so določbe o nagrajevanju poslovnih oseb v družbah v večinski državni lasti predmet številnih analiz, ki so prispevale k poskusom spremembe tega zakona. Zaradi razgrete politične razprave je Ministrstvo za državno blagajno leta 2014 pripravilo osnutek zakonodajnih sprememb, ki predpostavljajo, da bi se prejemki poslovnih oseb v nekaterih podjetjih v večinski državni lasti določali s pravili, ki bi jih sprejeli nadzorni organi podjetji. Še vedno ni jasno, katere vrste družb bodo vključene v predlog. Določitev plačila na zgoraj navedeni način tako ne bi bila več predmet omejitev, določenih v veljavni zakonodaji ampak bi bilo plačilo prilagojeno predvsem gospodarskemu in finančnemu stanju posameznih subjektov. Vendar pa se veljavna ureditev, katere temeljni cilj je zmanjševanje prekomerno visokih plač menedžmenta doslej še ni spremenila, in se še naprej uporablja za določanje višine prejemkov poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski državni lasti.

## **6. DRUGE POSLEDICE SPREMEBE ZAKONA**

Sprejem zakona ne bo imel drugih posledic.

## **7. RAZLOGI ZA OBRAVNAVO PO SKRAJŠANEM POSTOPKU**

Ker gre za manj zahtevne spremembe zakona predlagamo, da se zakon obravnava po skrajšanem postopku.

## II. BESEDILO ČLENOV

### 1. člen:

V Zakonu o prejemkih poslovnih 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) se v tretjem odstavku 4. člena druga alineja spremeni tako, da se glasi:

»- osnovno plačilo se določi v razmerju z najnižjo bruto plačo, izplačano v družbah v skupini ali v družbi, če ni skupine, v preteklem poslovnem letu, pri čemer osnovno plačilo ne sme presegati petkratnika najnižje bruto plače;«.

Dodata se nov četrti in peti odstavek, ki se glasita:

»(4) Pri določanju osnovnega plačila iz druge alineje prejšnjega odstavka tega člena se upošteva tudi plača, ki bi jo skladno z veljavnim aktom o sistemizaciji delovnih mest prejel delavec na najslabše plačanem delovnem mestu v družbah v skupini ali v družbi, če ni skupine, četudi to delovno mesto v preteklem poslovnem letu ni bilo zasedeno.

(5) Ne glede na določbe tretjega in četrtega odstavka tega člena, se v primeru novoustanovljene družbe osnovno plačilo določi tako, da ne presega petkratnika bruto minimalne plače v Republiki Sloveniji.«.

Dosedanja četrti in peti odstavek postaneta šesti in sedmi odstavek.

### Prehodne in končne določbe

#### 2. člen:

(rok za uskladitev pogodb)

(1) Pogodbo direktorja je treba uskladiti s tem zakonom najkasneje v 12 mesecih po njegovi uveljavitvi.

(2) Organ pristojen za odločanje o prejemkih direktorjev mora usklajeno pogodbo takoj posredovati ministrstvu.

(3) Če člani organa pristojnega za odločanje o prejemkih direktorjev ne predlagajo uskladitve pogodb v roku iz prvega odstavka tega člena, je to ne glede na določbe zakona, ki ureja gospodarske družbe, razlog za njihovo predčasno razrešitev z navadno večino glasov skupščine družbe.

#### 3. člen

(uskladitev predpisov)

Vlada uskladi Uredbo o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Uradni list RS, št. 34/10 in 52/11) najkasneje v roku 30 dni od uveljavitve tega zakona.

**4. člen**

(Zakon o Slovenskem državnem holdingu)

V Zakonu o Slovenskem državnem holdingu (Uradni list RS, št. 25/14) se v sedmem odstavku 46. člena črta besedilo, ki se glasi: »Pri tem se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja prejemke članov organa nadzora v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti.«

V 90. členu se črta besedilo, ki se glasi: »Politika prejemkov organov vodenja, ki je sprejeta v skladu s 23. členom tega zakona, lahko prejemke organov vodenja definira tudi drugače kot določa ZPPOGD.«

**5. člen**

(Zakon o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank)

V Zakonu o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank (Uradni list RS, št. 105/12, 63/13 – ZS-K, 23/14 – ZDIJZ-C, 104/15, 26/17 – ORZUKSB33 in 27/17 – popr.) se sedmi odstavek 8. člena spremeni tako, da se glasi:

»(7) Politiko prejemkov članov upravnega odbora DUTB določi skupščina. Pri tem smiselno uporablja določbe ZPPOGD.

**6. člen:**

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### III. OBRAZLOŽITEV

#### K 1. členu:

S predlogom spremembe in dopolnitve tega člena v tretjem odstavku se določa, da se obstoječo določbo o določitvi višine osnovnega plačila direktorja po ZPPOGD spremeni na način, da se višina osnovnega plačila določi v razmerju z najnižjo bruto plačo, izplačano v podjetju ali skupini za preteklo poslovno leto, pri čemer osnovno plačilo ne sme presegati petkratnika najnižje bruto plače in ne v razmerju s povprečno bruto plačo, kot je določeno sedaj. Določilo, da osnovno plačilo ne sme presegati petkratnika najnižje bruto plače se iz podzakonskega akta prenaša v zakon. S spremembo se tako najvišje plače v gospodarskih družbah v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije ali samoupravnih lokalnih skupnosti veže na višino najnižjih plač.

Namen spremembe je jasen, pri določanju osnovnega plačila direktorjev, kot jih opredeljuje ZPPOGD naj se upošteva razmerje z najnižjo bruto plačo izplačano v podjetju ali skupini v preteklem poslovnem letu. To pomeni, da se za osnovo izračuna vzame najnižjo bruto mesečno plačo, ki jo je podjetje v preteklem poslovnem letu izplačalo konkretnemu zaposlenemu.

V novem četrtem odstavku se določa varovalo, katerega namen je preprečiti izigravanje zakonodaje preko navideznega dviga najnižje bruto plače, ki bi ga družbe lahko dosegle z odpuščanjem najslabše plačanih delavcev in njihovim nadomeščanjem z zunanjimi izvajalci in drugimi oblikami pogodbenega dela. V ta namen se določa, da se pri določanju razmerja upošteva tudi plača, ki bi jo skladno z veljavnim aktom o sistemizaciji delovnih mest prejel delavec na najslabše plačanem delovnem mestu v družbah v skupini ali v družbi, če ni skupine, četudi to delovno mesto v preteklem poslovnem letu ni bilo zasedeno.

V novem petem odstavku se člen dopolnjuje še z načinom določitve osnovnega plačila v novoustanovljeni družbi. Dosedanja določba druge alineje tretjega odstavka 4. člena določa le način ureditve osnovnega plačila v preteklem poslovnem letu. Pri tem prihaja do dileme, kako določiti osnovno plačilo, če družba še nima zaključenega poslovnega leta. Predlagana dopolnitev določa, da se v novoustanovljeni družbi, ki še nima zaključenega poslovnega leta, osnovno plačilo določi v razmerju z bruto zneskom trenutno veljavne minimalne plače v Republiki Sloveniji.

Predlog določa še, da lahko Vlada Republike Slovenije za posamezne dejavnosti in za družbe različnih velikosti z uredbo določi tudi manjše razmerje med osnovnim plačilom in najnižjo bruto plačo iz druge alineje tretjega odstavka 4. člena zakona.

#### K 2. členu:

Prehodna določba določa rok za uskladitev pogodb s tem zakonom. 12 mesečni rok po uveljavitvi zakona za uskladitev pogodb direktorjev je namenjen zasedovanju cilja zvišanja najnižjih plač v podjetju oziroma skupini. Na ta način se spodbuja dvig najnižjih plač v poslovnem letu v katerem se zakon uveljavlja, saj bo do uskladitve prejemkov poslovnih oseb z najnižjimi plačami morale priti šele v naslednjem letu.

V tretjem odstavku je prehodna določba, ki omogoča predčasno razrešitev članov organa pristojnega za odločanje o prejemkih direktorjev z navadno večino, če ne predlagajo uskladitve pogodbe s tem zakonom.

#### K 3. členu:

Določa se rok za uskladitev Uredbe iz petega odstavka 4. člena ZPPOGD

#### K 4. členu:

Predlog zakona v prehodnih določbah predvideva črtanje določb Zakona o državnem holdingu, ki posegajo v delovanje ZPPOGD. Namen je ponovna vzpostavitev popolne in splošne

veljavnost ZPPOGD za vse gospodarske družbe, ki so v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti brez izjem, ki jih predstavljajo na neutemeljenem razlikovanju temelječe določbe omenjenega zakona.

V izogib neutemeljenemu razlikovanju med poslovodnimi osebami različnih gospodarskih družb v državni lasti in na podlagi izkušenj s prejemki poslovodstev tistih državnih podjetij, v katerih prejemki niso bili zakonsko omejeni predlog določa, da se za člane uprave SDH uporabljajo določbe ZPPOGD istim namenom se črta besedilo 90. člena Zakona o Slovenskem državnem holdingu, ki določa, da se lahko prejemke organov vodenja v družbah, ki jih obvladuje SDH definira tudi drugače kot določa ZPPOGD.

Predlagatelji s tem posegamo zgolj v vsebine, ki so strogo povezane s cilji tega predloga. V prehodnih določbah se tako posega zgolj v materijo drugih zakonov, ki še sama po sebi pomeni poseg v druge zakone. Namen tega posega je ravno izničenje neupravičenih in na naravi stvari neutemeljenih posegov v ZPPOGD. S predlagano spremembo, ki pomeni poseg v druge zakone, se odpravljajo izjeme od uporabe ZPPOGD, ki so neupravičene in neutemeljene. Odpravlja se odstopanja od sistemske ureditve, ki so posegala v ZPPOGD in izničila njegov učinek.

#### **K 5. členu:**

Predlog zakona v prehodnih določbah predvideva črtanje določb Zakona o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank, ki posegajo v delovanje ZPPOGD. Namen je ponovna vzpostavitev popolne in splošne veljavnost ZPPOGD za vse gospodarske družbe, ki so v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti brez izjem, ki jih predstavljajo na neutemeljenem razlikovanju temelječe določbe omenjenega zakona.

V izogib neutemeljenemu razlikovanju med poslovodnimi osebami različnih gospodarskih družb v državni lasti in na podlagi izkušenj s prejemki v DUTB, d.d. predlog določa, da se za člane upravnega odbora DUTB uporabljajo določbe Zakona o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (ZPPOGD).

Predlagatelji s tem posegamo zgolj v vsebine, ki so strogo povezane s cilji tega predloga. V prehodnih določbah se tako posega zgolj v materijo drugih zakonov, ki še sama po sebi pomeni poseg v druge zakone. Namen tega posega je ravno izničenje neupravičenih in na naravi stvari neutemeljenih posegov v ZPPOGD. S predlagano spremembo, ki pomeni poseg v druge zakone, se odpravljajo izjeme od uporabe ZPPOGD, ki so neupravičene in neutemeljene. Odpravlja se odstopanja od sistemske ureditve, ki so posegala v ZPPOGD in izničila njegov učinek.

#### **K 6. členu:**

Člen ureja začetek veljavnosti novele zakona.

#### IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

### 1. Zakon o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (ZPPOGD)

#### 4. člen (pogodba direktorja)

(1) Člani organov nadzora morajo pri sklenitvi pogodbe z direktorjem glede prejemkov in odpravnin upoštevati ta pravila:

- prejemke direktorja na podlagi pogodbe lahko sestavljata osnovno plačilo in spremenljivi prejemek. Če je slednji v pogodbi predviden, mora biti določeno tudi njegovo najvišje možno plačilo ne glede na merila za izračun spremenljivega prejemka;
- spremenljivi prejemek mora biti odvisen od vnaprej določenih in merljivih meril uspešnosti (obseg poslovanja, povečanje števila zaposlenih, ustvarjanje dodane in tržne vrednosti, širitev poslovanja na tuje trge, primerjava poslovanja s konkurenčnimi družbami ipd.);
- merila uspešnosti morajo vsebovati tudi posebna merila kakovosti za razvoj družbene odgovornosti družbe (odgovornost do zaposlenih, potrošnikov, lokalne skupnosti, varstva okolja itd.);
- spremenljivi prejemek se določi s sklepom organa nadzora na koncu vsakega poslovnega leta. Izplačilo 50 odstotkov tega prejemka se odloži najmanj za dve leti (v nadaljnjem besedilu: obdobje odloga izplačila). Če direktorju mandat poteče pred potekom obdobja odloga izplačila, je upravičen do izplačila 50 odstotkov spremenljivega prejemka že ob izteku mandata. Če je bil direktor manj kot dve leti, mu 50 odstotkov spremenljivega prejemka ne pripada;
- plačilo direktorjev z delnicami ali s sodelovanjem v delniških shemah in opcijah ni dovoljeno, razen v primeru iz naslednjega odstavka tega člena;
- udeležba direktorjev pri dobičku družbe ni dovoljena, razen če zakon, ki ureja udeležbo delavcev pri dobičku, določa drugače;
- odpravnina, poleg primerov, določenih v zakonu, ki ureja gospodarske družbe, ne more biti izplačana, če se direktor po prekinitvi pogodbe ponovno zaposli v družbi.

(2) V skladu s pravili iz četrte alineje prejšnjega odstavka se lahko direktorju delniške družbe, s katere delnicami se trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev, 50-odstotni spremenljivi prejemek izplača v obliki delnic. Število delnic, ki pripadajo direktorju, se določi na koncu vsakega poslovnega leta po zadnji tržni ceni. Kot zadnja tržna cena se šteje povprečna cena delnic, dosežena pri poslovanju s temi delnicami na organiziranem trgu v zadnjih šestih mesecih pred dnevom sprejetja sklepa organa nadzora o višini sprejemljivega prejemka. Delnice se vpišejo na ime direktorja v centralni register nematerializiranih vrednostnih papirjev najpozneje v enem mesecu po poteku obdobja odloga izplačila.

(3) Pri določitvi višine osnovnega plačila, spremenljivega prejemka in odpravnine veljajo te omejitve:

- vsi dodatki (dodatek za delovno dobo ipd.) so že vključeni v osnovno plačilo;
- osnovno plačilo se določi v razmerju s povprečno bruto plačo, izplačano v družbah v skupini ali v družbi, če ni skupine, v preteklem poslovnem letu;
- spremenljivi prejemek lahko znaša največ 30 odstotkov izplačanih osnovnih plačil direktorja v poslovnem letu;
- pravica do odpravnine se lahko določi v višini največ šestkratnega osnovnega mesečnega plačila direktorja.

(4) Pogodba mora vsebovati določilo, po katerem se zahteva vrnitev spremenljivega prejemka, če so izpolnjeni pogoji, ki jih za vrnitev nagrade za poslovno uspešnost ali dela te nagrade določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.



(5) Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) z uredbo določi razmerje iz druge alineje tretjega odstavka tega člena, pri čemer lahko določi različna razmerja za družbe različne velikosti ali za posamezne dejavnosti. Vlada z uredbo lahko za posamezne dejavnosti določi tudi nižji odstotek spremenljivega prejemka, kot ga določa tretja alineja tretjega odstavka tega člena.

## **2. Zakon o Slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1)**

### **46. člen (uprava SDH)**

(1) Upravo SDH sestavljajo predsednik in dva člana, ki jih imenuje nadzorni svet SDH na podlagi mednarodnega razpisa ali sodelovanja z mednarodno kadrovske agencijo.

(2) Za člana uprave SDH je lahko imenovana oseba, ki poleg pogojev, določenih v zakonu, ki ureja gospodarske družbe, izpolnjuje še te pogoje:

- jo odlikuje osebna integriteta in poslovna etičnost;
- ima izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih druge stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, oziroma raven izobrazbe, ki v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, ustreza izobrazbi druge stopnje;
- ima deset let delovnih izkušenj na vodstvenih položajih, od tega vsaj tri leta v primerljivih dejavnostih, in dosega pri svojem delu dobre primerljive rezultate;
- najmanj ena znanje angleškega jezika na višji ravni, najmanj ena pa znanje slovenskega jezika na višji ravni;
- ni bila obsojena zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, ali zoper njo ni bila vložena pravnomočna obtožnica za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti;
- ne opravlja funkcije, ki je po zakonu, ki ureja integriteto in preprečevanje korupcije, po tem ali drugem zakonu nezdržljiva s članstvom v nadzornem organu ali organu vodenja gospodarske družbe, in take funkcije ni opravljala v preteklih šestih mesecih;
- nima ali v zadnjih šestih mesecih ni imela funkcije v politični stranki, na katero je bila voljena ali imenovana.

(3) Član uprave SDH je imenovan za štiri leta z možnostjo ponovnega imenovanja.

(4) Položaj članov uprave SDH je nezdržljiv s članstvom v poslovodstvu v družbi, v kateri ima SDH večinski delež ali prevladujoč vpliv, in v gospodarski družbi, ki opravlja dejavnost, ki je ali bi lahko bila v konkurenčnem razmerju z dejavnostjo družbe s kapitalsko naložbo države.

(5) Kršitev dolžnosti na podlagi tega zakona ali aktov upravljanja je hujša kršitev obveznosti člana uprave SDH. Za razrešitev člana uprave SDH se uporabljajo določbe zakona, ki ureja gospodarske družbe.

(6) Člani uprave SDH ne smejo biti v poslovnem razmerju z gospodarsko družbo s kapitalsko naložbo države ali z njo povezano družbo. Za poslovno razmerje se šteje vsak pravni posel razen poslov, v katerih je član uprave SDH odjemalec običajnih produktov in storitev družbe s kapitalsko naložbo države, po splošnih pogojih, ki veljajo za druge subjekte na trgu.

(7) Prejemke predsednika in članov uprave SDH določi nadzorni svet SDH. Pri tem se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja prejemke članov organa nadzora v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti.

### **90. člen**

**(neuporaba ZPPOGD)**

Določbe Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10 in 8/11 – ORZPPOGD4; v nadaljnjem besedilu: ZPPOGD) se v družbah, v katerih ima SDH večinski delež ali prevladujoč vpliv, uporabljajo tudi po sprejetju tega zakona. Politika prejemkov organov vodenja, ki je sprejeta v skladu s 23. členom tega zakona, lahko prejemke organov vodenja definira tudi drugače kot določa ZPPOGD.

**3. Zakon o ukrepih Republike Slovenije za krepitev stabilnosti bank (ZUKSB)****8. člen  
(upravni odbor)**

(1) Upravni odbor DUTB sestavlja sedem članov, izmed katerih so trije izvršni direktorji. Izvršni direktorji upravnega odbora DUTB se izberejo na razpisu. Vsak član upravnega odbora DUTB se imenuje posamično. Člani upravnega odbora, ki niso izvršni direktorji, imajo pristojnosti nadzornega sveta po zakonu, ki ureja gospodarske družbe in ne smejo voditi poslov DUTB. Za člana upravnega odbora DUTB je lahko imenovan, kdor izpolnjuje naslednje pogoje ter merila:

- osebna integriteta in poslovna etičnost, še posebej, da v zvezi z njegovim ravnanjem ni bila ugotovljena hujša kršitev predpisov s področja integritete in preprečevanja korupcije ali s področja javnega naročanja,
- najmanj univerzitetna izobrazba ali izobrazba, pridobljena po študijskem programu druge stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo,
- je strokovnjak s področja bančništva, financ ali gospodarskega prava z vsaj desetimi leti izkušenj s področja vodenja ali nadziranja gospodarskih družb,
- ni delničar ali družbenik v banki, ki je deležna ukrepov po tem zakonu ali namenske družbe, ki je deležna ukrepov po tem zakonu,
- ni bil obsojen zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti ali zoper njega ni bila vložena pravnomočna obtožnica za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti.

(2) Neizvršne direktorje upravnega odbora DUTB imenuje in odpokliče vlada kot skupščina DUTB, pri čemer tri neizvršne direktorje upravnega odbora DUTB predlaga ministrstvo, enega pa ministrstvo, pristojno za gospodarstvo.

(3) Izvršne direktorje imenujejo in odpokličejo neizvršni direktorji. Z odpoklicem izvršnemu direktorju preneha članstvo v upravnem odboru.

(4) Ne glede na določbe zakona, ki ureja integriteto in preprečevanje korupcije, se za neizvršne direktorje upravnega odbora DUTB ne uporabljajo določbe omenjenega zakona, ki določajo, da poklicni funkcionar ne sme biti član oziroma opravljati dejavnosti upravljanja, nadzora ali zastopanja v gospodarskih družbah.

(5) Člani upravnega odbora so imenovani za obdobje petih let.

(6) Izvršni direktorji upravnega odbora DUTB svojo funkcijo opravljajo polni delovni čas na podlagi delovnega razmerja z DUTB.

(7) Ne glede na določbe zakona, ki ureja prejemke poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti, politiko prejemkov članov upravnega odbora DUTB določi skupščina.

(8) Člani upravnega odbora morajo spoštovati usmeritve ministrstva iz drugega odstavka 4. člena tega zakona in ravnati v skladu s smernicami, ki jih vlada sprejme na podlagi petnajstega odstavka 11. člena tega zakona.

(9) Neizvršnega direktorja odpokliče vlada kot skupščina DUTB, izvršnega pa neizvršni direktorji:

- če to sam zahteva,
- če v času trajanja mandata nastopijo razlogi za nezdržljivost opravljanja funkcije,
- če ne izpolnjuje več pogojev, ki se zahtevajo za opravljanje funkcije člana upravnega odbora DUTB,
- če je kršil dolžnosti člana upravnega odbora DUTB, ter
- iz drugih razlogov, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.

**V. PRILOGE**

**PODPISI POSLANKE IN POSLANCEV**

Dr. Matej T. Vatovec

Violeta Tomić

Dr. Franc Trček

Miha Kordiš

Luka Mesec

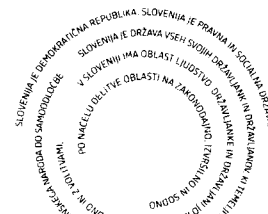


REPUBLIKA SLOVENIJA  
**DRŽAVNI ZBOR**

Poslanska skupina Levica

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 96 49, f: 01 478 98 45, e: ps-levica@dz-rs.si, www.dz-rs.si



Ime in priimek	Podpis
Dr. Matej T. Vatovec	
Violeta Tomić	
Dr. Franc Trček	
Miha Kordiš	
Luka Mesec	