

Komentari i odgovori na komentare na Nacrt Izmjena i dopuna KODEKSA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

prosinac 2024.

Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (Hanfa) i Zagrebačka burza otvorile su 12. studenog 2024. savjetovanje o Nacrtu izmjena i dopuna Kodeksa korporativnog upravljanja s ciljem prikupljanja mišljenja zainteresiranih dionika o tome postavlja li Nacrt izmjena i dopuna Kodeksa korporativnog upravljanja standarde korporativnog upravljanja koji su prikladni i primjereni za izdavatelje čije su dionice uvrštene na uređeno tržište u Republici Hrvatskoj, kao i mišljenja o pojedinim odredbama Kodeksa korporativnog upravljanja.

Tijekom razdoblja savjetovanja s javnošću koje je trajalo od 12. do 26. studenog 2024. zaprimljeni su komentari sljedećih dionika: ATLANTIC GRUPA d.d., Ericsson Nikola Tesla d.d., CROATIA osiguranje d.d., Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Nacionalna kontaktna točka za odgovorno poslovno ponašanje i Hrvatska udruga žena u pravnoj profesiji.

Zaprimljeni komentari i prijedlozi te odgovori na njih nalaze se u nastavku.

Uvodno se napominje da Kodeks korporativnog upravljanja (dalje: Kodeks) u odnosu na propise koji uređuju korporativno upravljanje predstavlja skup načela i preporuka kojima se postavljaju viši i stroži standardi u pogledu korporativnog upravljanja. Preporukama Kodeksa se ne derogiraju odredbe drugih pozitivnih propisa već isti predstavljaju nadogradnju u odnosu na iste propise postavljanjem strožih zahtjeva.

Načela i odredbe Kodeksa potrebno je tumačiti polazeći od ciljeva navedenih načela i odredbama koja su istaknuta u svakom pojedinom poglavlju Kodeksa. Također, načela i odredbe Kodeksa tumače se i primjenjuju polazeći i od odredbi pozitivnih propisa u odnosu na koje ista predstavljaju nadogradnju u smislu postavljanja strožeg standarda ponašanja. Isto tako, svako pojedino načelo odnosno odredbu Kodeksa potrebno je tumačiti, ne zasebno i pojedinačno, već u ukupnosti s ostalim načelima i odredbama Kodeksa budući su iste međusobno nadopunjuju i povezuju kroz različita poglavlja Kodeksa.

Odredbe Kodeksa:

2. Uprava i nadzorni odbor usuglasit će se o kategorijama odluka i pravnih poslova za koje je potrebna prethodna suglasnost nadzornog odbora i onima o kojima se uprava mora savjetovati s nadzornim odborom prije donošenja odluke. Nadzorni odbor mora usvojiti odluku u kojoj će navesti te kategorije odluka, a njihov sažetak mora biti dostupan bez naknade na mrežnim stranicama društva. Za važne odluke koje utječu na strategiju društva, rashode, izloženost riziku i ugled potrebno je tražiti prethodnu suglasnost nadzornog odbora.

Komentar:

Predlaže se brisanje treće rečenice naprijed navedene preporuke („Za važne odluke koje utječu na strategiju društva, rashode, izloženost riziku i ugled potrebno je tražiti prethodnu suglasnost nadzornog odbora.“) te da se zamijeni sljedećom ili sličnom rečenicom: „Nadležnost i dužnost je

Nadzornog odbora da vrši nadzor, preispituje i iznese svoj stav Upravi o važnim pitanjima koja utječu na strategiju društva, rashode, izloženost riziku i ugled.“

Sporna odredba je suprotna zakonskim odredbama jer Zakon o trgovačkim društvima ne propisuje potrebu prethodne suglasnosti Nadzornog odbora u ovim slučajevima te da niti načela OECD-a ne zahtijevaju već u VI.c izrijekom navode da je uloga nadzornog odbora u ovim pitanjima: "reviewing, monitoring and guiding".

Odgovor na komentar:

Navedenom odredbom Kodeksa ne derogiraju se odredbe Zakona o trgovačkim društvima (dalje: ZTD) koje propisuju ovlasti Uprave i Nadzornog odbora društva. Kodeks u odnosu na ZTD i druge pozitivne propise postavlja više standarde postupanja, a konkretnom odredbom se, ne dirajući u ovlasti Uprave kao organa koji je jedini ovlašten zastupati društvo i voditi poslove društva u pitanjima koja su bitna za poslovanje društva, kao nadzorni organ uključuje Nadzorni odbor na način da isti u okviru svojih nadzornih ovlasti bude upoznat s odlukama važnim za poslovanje društva i da daje svoju prethodnu suglasnost. Dakle, ovime se osigurava informiranost Nadzornog odbora o pitanjima bitnima za poslovanje društva (što je pretpostavka za kvalitetno provođenje nadzornih ovlasti Nadzornog odbora) i suradnja Uprave i Nadzornog odbora što Kodeks potiče svojim preporukama.

Prijedlog se ne prihvaća.

* * *

Odredba Kodeksa:

7. Kod usuglašavanja o pravilima ponašanja nadzorni odbor i uprava se, između ostalog, rukovode preporukama odgovornog poslovnog ponašanja kako propisuju Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju i primjenjivim provedbenim Smjernicama OECD-a za dubinsku analizu odgovornog poslovnog ponašanja.

Komentar:

Rukovođenje preporukama koje propisuju Smjernice OECD-a predlaže se staviti u kontekst Pravila ponašanja ukoliko se navedena Pravila ne odnose samo na ponašanje unutar društva, već i na sve aktivnosti društva u zemlji i inozemstvu. Ukoliko to nije slučaj, predložemo da se pokuša pronaći način da se opseg odredbe proširi. Osim u prvom poglavlju, što je već najavljeno OECD-u, jedno od mjesta gdje bi referenciranje na OECD Smjernice i vezane instrumente svakako imalo smisla je Poglavlje 10 – dionici i korporativna društvena odgovornost.

Odgovor na komentar:

Navedena preporuka će na odgovarajući način, osim u točki 7., biti navedena i u Poglavlju 10 Kodeksa.

Prijedlog se prihvaća

* * *

Odredba Kodeksa:

12. Nijedna transakcija između članova uprave ili nadzornog odbora i društva (ili osoba povezanih s bilo kojom stranom) ne može se sklopiti bez prethodne suglasnosti nadzornog odbora. Fer vrijednost svake materijalne transakcije, kako je definirano zakonom, prije transakcije mora potvrditi neovisni stručnjak te njegov izvještaj mora biti dostupan bez naknade na mrežnim stranicama društva.

Komentar:

Vežano za točku 12. Transakcije s povezanim stranama predlaže se da se prilikom traženja suglasnosti na transakcije između članova uprave ili nadzornog odbora i društva uzme u obzir i materijalnost transakcije. Sukladno tome predlaže se dopunjavanje prve rečenice iz navedene točke na način da ista glasi: „Nijedna materijalna transakcija između članova uprave ili nadzornog odbora i društva (ili osoba povezanih s bilo kojom stranom) ne može se sklopiti bez prethodne suglasnosti nadzornog odbora.“

Odgovor na komentar:

Navedena odredba Kodeksa još od 2019. kada je isti usvojen, postavlja viši standard u pogledu transakcija s povezanim stranama u odnosu na odredbe ZTD-a koje uređuju navedeno jer obuhvaća sve transakcije s povezanim stranama bez obzira na njihovu materijalnost.

Prijedlog se ne prihvaća.

Odredbe Kodeksa:

E. Nadzorni odbor osigurat će uspostavljanje formalnih i transparentnih procedura za imenovanje članova uprave i nadzornog odbora te za odabir višeg rukovodstva, kao i postojanje kvalitetnog plana nasljeđivanja za upravu i nadzorni odbor te više rukovodstvo. Procedure za imenovanje i plan nasljeđivanja moraju biti utemeljeni na objektivnim kriterijima te promovirati raznolikost, uključivost i jednake prilike, uzimajući u obzir uravnoteženu zastupljenost oba spola i zabranu svakog oblika diskriminacije

15. Nadzorni odbor odgovoran je za imenovanje i opoziv članova uprave i za preporučivanje kandidata nadzornog odbora glavnoj skupštini. Također mora osigurati postojanje formalnih i transparentnih procedura za imenovanje u upravu i nadzorni odbor te za odabir višeg rukovodstva, a koje omogućuju odabir kandidata na temelju objektivnih kriterija dajući prema istim uvjetima prednost osobi podzastupljenog spola. Procedure za imenovanje u upravu i nadzorni odbor te za odabir višeg rukovodstva kao i plan nasljeđivanja objavit će se bez naknade na mrežnoj stranici društva zajedno s prethodnom procjenom učinka navedenih procedura i plana nasljeđivanja na ravnopravnost spolova.

16. Nadzorni odbor mora osigurati zastupljenost 40% članova podzastupljenog spola u nadzornom odboru, u upravi te u višem rukovodstvu. Sve mjere koje društvo poduzima radi ostvarenja zastupljenosti 40% članova podzastupljenog spola u nadzornom odboru, u upravi te u višem rukovodstvu, ili ostvarenja zastupljenosti koju je odredilo društvo ako je viša od zastupljenosti određene Kodeksom, moraju biti objavljene u godišnjem izvještaju društva zajedno s objašnjenjem zašto postotak nije postignut te planom i rokom ostvarenja koji ne može biti duži od dvije godine od nastanka neuravnotežene zastupljenosti spolova.

21 Osim posebnih funkcija predviđenih u Kodeksu, zadaci nadzornog odbora uključuju:

- imenovanje i razrješivanje članova uprave te planiranje nasljeđivanja
- osiguravanje uravnotežene zastupljenosti oba spola u nadzornom odboru, upravi i višem rukovodstvu
- doprinos razvoju i odobravanje strategije društva, poslovnog plana i proračuna i
- nadziranje ostvarenih rezultata uprave u postizanju ciljeva i načinu na koji vrši svoje dužnosti, kao i načina na koji surađuje s dioničarima i drugim dionicima.

Komentari:

Predlaže se brisanje višeg rukovodstva iz predloženog načela E i članka 15. Kodeksa uz sljedeće obrazloženje: *Ovakvo određenje je suprotno ZTD-u koji u dualističkim sustavima jasno razgraničava nadležnosti Nadzora i Uprave na način da sva pitanja vezana uz upravljanje, pripadaju isključivo Upravi. Sva pitanja vezana za više rukovodstvo spadaju u segment upravljanja društvom i mogu biti samo pod nadležnošću Uprave. Niti načela OECD-a to ne predviđaju, jer je u uvodnom dijelu navedeno da se načela, kada govore o odnosima organa u društvu, odnose na "board" koji se u dualističkom sustavu odnosi na Nadzorni odbor i na "key executives" koji se u dualističkom sustavu odnosi na "Upravu". Načela OECD-a ne poznaju kategoriju "višeg rukovodstva" kao organa ili foruma u društvu koje zahtijeva zasebnu regulaciju.*

Nadalje se navodi da je odredba članka 15. *suprotna odredbama ZTD-a i Direktivi koji propisuju ciljne postotke dostizanja podzastupljenog spola unutar dva foruma: unutar foruma Nadzornog odbora ili unutar foruma Nadzornog odbora + Uprave. Ova odredba ne samo da postrožava uvjete unutar tih foruma, što je uobičajeno svrha Kodeksa, nego uvodi i nove forume (Upravu i više rukovodstvo) u kojima se mora postići navedeni ciljni postotak. Postizanje navedenog ciljnog postotka u svim navedenim forumima može biti izrazito problematično, ako ne svim, onda sigurno određenim izdavateljima ovisno o industriji kojoj pripadaju, što bi u konačnici moglo dati neopravdano lošiju sliku o kvaliteti njihovog korporativnog upravljanja. Predlaže se da forumi/organi za postizanje ciljnog postotka ostanu u zakonskim okvirima, a time i u okvirima Direktive. Drugačije rješenje od zakonskih ne predlažu niti načela OECD-a. Načela OECD-a (točka V.E.4.) upućuju da postoje jurisdikcije koje preporučuju objavljivanje sastava višeg managementa, ali ne upućuju da bi trebao postojati ciljni postotak podzastupljenog spola za upravu i viši management. Te dvije obveze ne treba miješati jer su bitno različite. " To enhance gender diversity, many jurisdictions require or recommend that publicly traded companies disclose the gender composition of boards and of senior management." Naprotiv, Načela OECD-a prepoznaju određivanje ciljnog postotka u Nadzornim odborima: "Some jurisdictions have established mandatory quotas or voluntary targets for female participation on boards with tangible results." Dakle, ne preporučuju ga za organe/forume izvan toga.*

Sljedećim komentarom se predlaže izmijeniti članak 15. na sljedeći način da se "s prethodnom procjenom učinka navedenih procedura i plana nasljeđivanja na ravnopravnost spolova"sa „s

prethodnom procjenom učinka navedenih procedura i plana nasljeđivanja s ciljem dostizanja rodne ravnoteža u upravama trgovačkih društava.”.

Isto tako, u zadnjoj rečenici gdje se navodi „s rokom ostvarenja koji ne može biti duži od dvije godine od nastanka neuravnotežene zastupljenosti spolova“ – predložili bi rok od godinu dana.

Odgovor na komentar:

Točkama 13. i 21. Preambule Direktive (EU) 2022/2381 Europskog Parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama propisano je sljedeće: „Važno je da trgovačka društva i poduzeća potiču, podupiru i razvijaju ženski talent na svim razinama i tijekom njihovih karijera, kako bi se osiguralo da su kvalificiranim ženama pružene mogućnosti za zauzimanje položaja u upravama i rukovodećih položaja.“ „Rodna neravnoteža u trgovačkim društvima veća je na višim razinama. Nadalje, mnogo žena koje su zastupljene na višim rukovodećim razinama može se naći u područjima kao što su ljudski resursi i komunikacije, dok je vjerojatnije da će muškarci na višim rukovodećim razinama biti zaposleni u općem rukovodstvu ili „linijskom rukovodstvu” u trgovačkom društvu. S obzirom na to da se glavna baza kandidata za zapošljavanje na direktorske položaje uvelike sastoji od kandidata koji imaju iskustvo u višem rukovodstvu, ključno je da se poveća broj žena koje napreduju prema takvim rukovodećim položajima u trgovačkim društvima.“

Polazeći od naprijed navedenih odredbi Direktive kako bi se potaknula zastupljenost podzastupljenoga spola na višim razinama rukovođenja u društvu, a što bi u budućim razdobljima trebalo rezultirati daljnjim imenovanjima u članstvo u upravi ili nadzornom odboru društva, postojanje formalnih i transparentnih procedura za imenovanje i nasljeđivanje određeno je da se primjenjuje i kod odabira višeg rukovodstva. Prijedlog u vezi izmjene Načela E. se ne prihvaća.

U pogledu predloženoga roka od godinu dana iz članka 16. Kodeksa (rok za usklađenje) određeni rok od dvije godine s obzirom na postavljeni postotni udio zastupljenosti je primjereniji te se prijedlog ne prihvaća.

Prijedlog u vezi određenoga postotka zastupljenosti podzastupljenoga spola i višeg rukovodstva se usvaja na način da je određeno „najmanje 40% zastupljenosti podzastupljenoga spola u nadzornom odboru ili nadzornom odboru i upravi zajedno“.

Iako navedenim postotkom zastupljenosti nije izriekom obuhvaćeno više rukovodstvo isto ne priječi društva da odredi postotak zastupljenosti podzastupljenoga spola i na razini višeg rukovodstva. U tom smislu kao jedna od odgovornosti odbora za imenovanje u članku 18. Kodeksa je : „nadgledanje napretka u postizanju postotka ženskih članova uprave i nadzornog odbora te višeg rukovodstva“.

* * *

Odredba Kodeksa:

17. Glavne odgovornosti odbora za imenovanja:

- nadgledanje procesa imenovanja u nadzorni odbor i upravu kako bi se osiguralo da je pošten, transparentan i nediskriminirajući, da promovira raznolikost, uključivost i jednake

- prilike te da se istim postiže uravnotežena zastupljenost oba spola
- razvijanje opisa uloga i kandidata za svako upražnjeno mjesto u skladu s profilom uprave ili nadzornog odbora (po potrebi, uz savjetovanje s predsjednikom uprave odnosno nadzornog odbora) te identificiranje i preporuka odgovarajućih kandidata nadzornom odboru
- prilikom traženja neovisnih kandidata nadzornog odbora utvrđuje da su kandidati neovisni i na temelju kojih kriterija (prema definiciji u Dodatku A)
- dogovaranje uvjeta imenovanja s potencijalnim novim članovima uprave odnosno nadzornog odbora, uključujući očekivano vrijeme potrebno za vršenje njihove funkcije
- pripremanje plana nasljeđivanja za ponovno imenovanje ili zamjenu članova nadzornog odbora i uprave, uz savjetovanje s predsjednikom nadzornog odbora odnosno uprave
- nadgledanje napretka u postizanju postotka ženskih članova uprave i nadzornog odbora te višeg rukovodstva
- nadgledanje politike uprave pri odabiru i imenovanju višeg rukovodstva
- provođenje internog ocjenjivanja te ankete o percepciji radnika o ravnopravnosti spolova u društvu.

Komentar:

Provođenje ovih aktivnosti (provođenje internog ocjenjivanja te ankete o percepciji radnika o ravnopravnosti spolova u društvu spada u nadležnost managementa). Ukoliko se inzistira na ovoj stavci predlažemo zamijeniti početak rečenice kako slijedi: " Nadgledanje provođenja..."

U članku 17. alineja 6. predlažemo zamjenu termina "ženskih članova uprave" s "podzastupljenim spolom".

U članku 17. alineja 8. predlaže se razmotriti i izmijeniti ga na način da glasi: „provođenje internog ocjenjivanja te ankete o percepciji radnika o jednakosti šansi“. Naime, ravnopravnost spolova (u društvu) je vrednota ustavnog poretka i teško ju je kvantificirati iskustveno. Radnice i radnici, s druge strane, percipiraju postoji li jednakost šansi za napredovanjem, promocijom, ulaskom na izvrne pozicije u poslovnom okruženju, pa stoga držimo da bi izraz percepcije jednakosti šansi bio priklaniji za ispitivanje anketama.

Odgovori na komentar:

S obzirom na izričaj u prethodnim alinejama ove odredbe, riječ „provođenje“ zamijenit će se riječju „nadgledanje“ te će alineja glasiti: „nadgledanje provođenja internog ocjenjivanja te ankete o percepciji radnika o ravnopravnosti spolova u društvu.“.

Prijedlog izmjene termina u članku 17. alineji 6. se prihvaća.

Prijedlog u članku 17. alineji 8. se djelomično prihvaća na način da je pored pojma „ravnopravnosti spolova“ dodano „i jednakosti prilika“.

* * *

Odredba Kodeksa:

46. U slučaju grupe, uprava **matičnog** društva mora osigurati djelotvoran nadzor nad aktivnostima drugih društava u grupi, kao i postojanje odgovarajuće suradnje unutar grupe te postojanje pravila

koja uređuju područje djelovanja, odgovornosti i postupke izvještavanja na razini matičnog društva i društava kćeri te osigurati postojanje pravila kojima se sprječava sukob interesa. Informacije o sustavu nadzora i suradnji unutar grupe kao i unutargrupna pravila djelovanja moraju biti dostupni bez naknade na mrežnim stranicama društva.

Komentar:

Nije jasno koja su to pravila. Također, unutargrupna pravila djelovanja u pravilu sadrže poslovnu tajnu radi čega nisu namijenjena javnoj objavi.

Odgovor na komentar

Grupa društava često su složene strukture koje uključuju više društava u moguće različitim jurisdikcijama i mogu imati utjecaj na korporativnu politiku i prava dioničara pojedinih društava unutar grupe (posebno društava kćeri). Stoga načelo OECD-a IV.A.3. *Capital structures, group structures and their control arrangements* daje preporuku u vezi objavljivanja struktura unutar grupe i dioničarskih struktura i sporazuma dioničara, kako bi na temelju javnosti dostupnih informacija o navedenom potencijalni ulagatelji i postojeći dioničari mogli donijeti informirane investicijske odluke. *(Given the potential of these mechanisms to redistribute the influence of shareholders on company policy, and also its relevance for the enforcement of takeover regulation, the disclosure of such capital structures, group structures and their control arrangements should be required. Disclosure about such schemes also allows shareholders, debtholders and potential investors to make better informed decisions.)*

Nadalje, načelo IV.A.4. *Major share ownership, including beneficial owners, and voting rights* određuje da je jedno od temeljnih prava ulagatelja pravo na informiranost o vlasničkoj strukturi društva i njihovih prava vis-à-vis prava drugih vlasnika te preporučuje da pravo na takve informacije treba proširiti i na informacije o strukturi grupe društava i odnosima unutar grupe.

Radi usklađenja s naprijed navedenim preporukama OECD-a na odgovarajući način izmjenjene su i dopunjene odredbe Kodeksa.

Prijedlog se ne prihvaća.

* * *

Odredbe Kodeksa:

Naslov 6. PRIMICI ČLANOVA UPRAVE I NADZORNOG ODBORA TE VIŠEG RUKOVODSTVA

K. Nadzorni odbor osigurat će postojanje propisanih, transparentnih i nediskriminirajućih politika i postupaka za utvrđivanje primitaka za članove uprave i višeg rukovodstva koji usklađuju njihove interese s dugoročnim interesima društva te uspješnim i etičkim provođenjem strategije društva.

52. Glavne dužnosti odbora za primitke:

- preporučiti nadzornom odboru politiku primitaka za članove uprave najmanje svake tri godine vodeći računa o iznosu i strukturi primitaka višeg rukovodstva i radnika kao cjeline i provesti prethodnu procjenu učinaka navedene politike na jednakost primitaka različitih

spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti

- preporučiti svake godine nadzornom odboru primitke koje bi trebali primiti članovi uprave, temeljene na procjeni rezultata društva i njihovih osobnih rezultata, a nakon savjetovanja s predsjednikom uprave, **vodeći računa o jednakosti primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti**
- preporučiti nadzornom odboru politiku primitaka za članove nadzornog odbora koja će biti dana na odobrenje glavnoj skupštini i **provesti prethodnu procjenu učinaka navedene politike na jednakost primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti**
- nadzirati iznos i strukturu primitaka višeg rukovodstva i radnika kao cjeline **vodeći računa o jednakosti primitaka različitih spolova za jednak rad i/ili rad jednake vrijednosti** te dati preporuke upravi o njezinim politikama i
- nadgledati pripremu zakonom propisanoga obveznog godišnjeg **izvještaja** o primicima za suglasnost nadzornog odbora.

58. Društva moraju učiniti dostupnima bez naknade na svojim mrežnim stranicama svoje politike primitaka **za nadzorni odbor, upravu i više rukovodstvo i procjenu učinaka istih na jednakost primitaka različitih spolova.**

59. Godišnji **izvještaj** o primicima mora uključivati podatke o primicima svakog pojedinog člana nadzornog odbora **i uprave.** Osim podataka koje zahtijeva zakon, **izvještaj** mora uključivati podatke o:

- svim uplatama koje primi bilo koji član nadzornog odbora ili uprave društva od društva ili osobe povezane s društvom povrh primitaka koje je primio kao član uprave ili nadzornog odbora
- svim zajmovima, predujmovima ili jamstvima danim svakom članu nadzornog odbora ili uprave od strane društva ili povezanih društava i
- svim darovima, uslugama ili drugim povlasticama znatne vrijednosti koje je primio pojedini član nadzornog odbora ili uprave
- **načinu utvrđivanja politike primitaka za upravu, vezi između primitaka i dugoročnih rezultata, održivosti i otpornosti društva, strukturi i parametrima izračuna primitaka za upravu, usklađenosti primitaka za upravu s primicima višeg rukovodstva i radnika kao cjeline te razlozima odstupanja od primjene politike primitaka za upravu ako je tome slučaj.**

U godišnji izvještaj o primicima društvo mora uključiti naprijed navedene podatke o primicima svakog člana odbora nadzornog odbora koji nije član nadzornog odbora, ako je to slučaj.

74. Informacije koje moraju biti dostupne bez naknade i kojima se može lako pristupiti putem mrežnih stranica društva moraju uključivati:

- godišnji **izvještaj** društva
- polugodišnji i tromjesečni **izvještaj** i druge financijske informacije čije se objavljivanje zahtijeva
- **informacije povezane s održivošću za koje se može razumno očekivati da će utjecati na ulagateljevu procjenu vrijednosti društva ili na njegove odluke o ulaganju ili glasanju, ako društvo ne sastavlja izvještaj o korporativnoj održivosti**
- informacije o pravilima djelovanja, sastavu i članovima nadzornog odbora i njegovih odbora te uprave, **uključujući podatak o neovisnosti svakog pojedinog člana odbora i kriterijima njegove neovisnosti**
- statut društva i ostale interne akte u skladu s ovim Kodeksom
- politike društva o društvenom utjecaju i utjecaju na okoliš, ljudskim pravima, **uključujući dječja prava, uključivom radnom okruženju, mitu i korupciji, te diskriminaciji**
- unutarnja pravila društva i način prijavljivanja nepravilnosti
- **organizacijsku shemu s detaljnim prikazom položaja društva unutar grupe, ako je**

društvo dio grupe, uključujući

- podatke o uzajamnom držanju dionica gdje je uključeno društvo
- izvještaj o informacijama o porezu na dobit
- izvještaj o transakcijama s povezanim stranama
- izvještaj o odnosima društva s povezanim društvima
- podatke o sporazumima dioničara kako je propisano zakonom
- detalje o promjenama u držanju dionica članova nadzornog odbora i uprave, ostalih osoba koje obavljaju rukovoditeljske dužnosti te osoba koje su s njima usko povezane, a koje se moraju prijaviti prema mjerodavnim zakonima i drugim propisima, te transakcijama s povezanim stranama
- politiku primitaka za članove nadzornog odbora, uprave te godišnji izvještaj o primicima
- politiku dividendi
- politiku upravljanja rizicima, uključujući informacije o prirodi i djelotvornosti povezanih postupaka dužne pažnje
- kalendar događaja unutar idućih dvanaest mjeseci, uključujući datume održavanja glavne skupštine, objave poslovnih rezultata, isplate dividendi i konferencija za ulagatelje
- sve materijale povezane sa sjednicama glavne skupštine, uključujući odluke sa sjednica i ime i podatke kontakt osoba zaduženih za odnose s ulagateljima.

Komentar:

Proširivanje ovog pitanja na "više rukovodstvo" nije utemeljeno na Načelima OECD-a. U točki II.C.5. navedeno je: "The Principles call for the disclosure of remuneration of board members and key executives.", pri čemu u uvodnom dijelu određuje da se u dualističkim sustavima pojam "boarda" odnosi na Nadzorni odbor, a pojam "key executives" na Upravu.

Ovu odredbu (Načelo K.) smatramo suprotnu ZTD-u. Određivanje pitanja vezanih za više rukovodstvo spada u pitanja vođenja poslovanja društva što spada u isključivu nadležnost Uprave. Nejasno je zašto bi se u ovom pitanju (članak 52.) više rukovodstvo odvajalo od ostalih radnika.

Politike primitaka za Nadzorni odbor i Upravu su jasno, u smislu sadržaja i procedure njihova donošenja, određene ZTD-om. Ne postoji jasna definicija "višeg rukovodstva" radi čega je ova odredba (članak 58.) problematična u primjeni i može dati rezultate koji su u praksi neusporedivi i time i neupotrebljivi te mogu dati iskrivljenu sliku o kvaliteti korporativnog upravljanja.

U članku 59. uvodi se pojam koji nije definiran (više rukovodstvo) i time je nejasan i proizvoljan. Osim toga, ne daje na povećanju vrijednosti izvještavanja za njegove korisnike.

U odnosu na politiku upravljanja rizicima, uključujući informacije o prirodi i djelotvornosti povezanih postupaka dužne pažnje, nejasno je na što se isto odnosi.

Vezano za pojam višeg rukovodstva navedeno je da se uvodi pojam „višeg rukovodstva“ bez davanja definicije što bi to obuhvaćalo te se na njega proširuju razne obveze (politika primitaka, izvještaji, ravnomjerna zastupljenost spolova...)- s obzirom na to da Zakon o trgovačkim društvima ne poznaje ovaj pojam, predlažemo brisanje, a podredno ako se pojam treba ostaviti da se jasno definira što taj pojam obuhvaća- npr. ako se njime mislilo na izvršne direktore u organizacijama gdje postoje Upravni odbori, tada to treba biti jasno navedeno, a ako se ne odnosi na izvršne direktore tada je potrebno definirati na što se odnosi i prema kojim kriterijima, a s obzirom na različite interne organizacije u trgovačkim društvima.

Odgovor na komentare:

Nastavno na Načelo E. Kodeksa kojim se određuje da će Nadzorni odbor osigurati uspostavljanje formalnih i transparentnih procedura za odabir višeg rukovodstva, kao i postojanje kvalitetnog plana nasljeđivanja, područje politike primitaka nužno je obuhvatilo više rukovodstvo.

Donošenje politika primitaka i njihova objava na mrežnim stranicama društva u odnosu na više rukovodstvo pridonosi postizanju dodatne transparentnosti u odnosu na primitke. Ovo je posebno značajno s aspekta postizanja rodne ravnoteže na navedenoj razini upravljanja i jednakosti primanja odnosno uklanjanja mogućih razlika u primanjima na temelju spola.

S tim u vezi u točki 5. Preambule Direktive propisano je sljedeće: „*Za postizanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu potreban je sveobuhvatan pristup, koji uključuje i poticanje rodno uravnoteženog donošenja odluka u trgovačkim društvima na svim razinama, kao i uklanjanje razlika u plaći na temelju spola. Osiguravanje ravnopravnosti na radnom mjestu također je ključan preduvjet za smanjenje siromaštva među ženama.*“.

Postavljanjem navedenog standarda ne dira se u ovlasti Uprave propisane ZTD-om već se osiguravaju, kako je navedeno, jasni transparentni kriteriji kod određivanja primitaka i u konačnici otklanjaju potencijalne nejednakosti.

Prijedlog se ne prihvaća.

Vezano za komentare u vezi definicije višeg rukovodstva odnosno nedostatka iste, definicija navedenog pojma dana je u Dodatku A Kodeksa.

Odredba Kodeksa:

71. Uprava mora, uz prethodnu suglasnost nadzornog odbora, usvojiti i učiniti dostupnim bez naknade na mrežnim stranicama društva postupak za prijavljivanje kršenja zakona ili unutarnjih pravila društva, stvarnih ili kad postoji sumnja da je počinjeno kršenje ili da je ono izgledno te za neetično ponašanje. Postupak mora biti usklađen i s propisima o zaštiti prijavitelja nepravilnosti, spolnoj ravnopravnosti i suzbijanju diskriminacije te mora osigurati da radnici ili vanjski dionici ne trpe negativne posljedice ako prijave sumnjivo ponašanje i da identitet prijavitelja nepravilnosti ostane zaštićen. Uprava mora imenovati osobu zaduženu za rješavanje pitanja prijavljenih nepravilnosti.

72. Uprava mora odmah izvjestiti nadzorni odbor o svim nepravilnostima uočenima putem ovog postupka i dogovoriti mjere koje moraju biti provedene. Uprava mora izvjestiti nadzorni odbor i prijavitelja nepravilnosti, ako je on poznat, o rezultatima provedenih mjera. Tijekom cijeloga postupka uprava mora osigurati zaštitu identiteta prijavitelja nepravilnosti i zaštitu od moguće osvete. Revizijski odbor mora najmanje jednom godišnje ocijeniti djelotvornost postupka i njegovu primjenu.

Komentar:

Predlažemo da se izrazi „*spolnoj ravnopravnosti i suzbijanju diskriminacije*“ brišu, a rečenice u kojoj se nalazi preformulira na sljedeći način (s ciljem osiguranja zaštite eventualnih žrtava seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne diskriminacije): Postupak mora biti usklađen i s propisima o zaštiti prijavitelja nepravilnosti, s propisima za zaštitu od seksualnog uznemiravanja ili drugog oblika rodne diskriminacije te mora osigurati da radnici ili vanjski dionici ne trpe negativne posljedice ako prijave sumnjivo ponašanje i da identitet prijavitelja nepravilnosti ostane zaštićen.

Uključivanjem propisa o zabrani seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne diskriminacije promiče se sprečavanje rodno uvjetovanog nasilja i rodnih stereotipa u poslovnom okruženju.

Prijavljivanje nepravilnosti (točke 71. i 72. Kodeksa) – nejasan je odnos s prijavljivanjem nepravilnosti po Zakonu o zaštiti prijavitelja nepravilnosti (ZZPN) jer se u prijedlogu izmjena kodeksa navodi da uprava izvještava prijavitelja nepravilnosti, dok je po ZZPN za to odgovorna povjerljiva osoba. Također, navedeno je da Uprava mora imenovati osobu zaduženu za rješavanje prijavljenih nepravilnosti dok je ZZPN-om uređeno da uprava to čini prema prijedlogu radnika. Ovo je potrebno uskladiti s mjerodavnim zakonom.

Odgovor na komentar:

Prijedlog u vezi izmjene terminologije u članku 71. Kodeksa je djelomično prihvaćen na način da su u navedenoj odredbi uključeni „*propisi o zaštiti od svakog oblika uznemirenja*“ koji uključuju sve oblike uznemiravanja.

Prijedlog u vezi izmjena u članku 72. Kodeksa je prihvaćen na način da je određeno: „*Uprava mora o rezultatima provedenih mjera izvijestiti i prijavitelja nepravilnosti, osim ako nije drugačije uređeno relevantnim propisom.*“

* * *

Odredba Kodeksa:

Članak 76. alineja 7: Uz podatke koje su društva obvezna objavljivati u skladu sa zakonima i Pravilima Zagrebačke burze, godišnji izvještaj mora uključivati:

...

izvještaj o ravnopravnosti spolova, ispunjenju uvjeta u vezi uravnotežene zastupljenosti oba spola u nadzornom odboru, upravi i višem rukovodstvu, uz obrazloženje ako isti nisu ispunjeni

Komentar:

Umjesto izraza „*izvještaj o ravnopravnosti spolova*“ predlažemo „*izvještaj o rodnoj ravnoteži na izvršnim pozicijama*“.

Odgovor na komentar:

Navedeni izvještaj, kako je definirano, obuhvaća i ispunjenje uvjeta u vezi uravnotežene zastupljenosti oba spola na izvršnim pozicijama.

Prijedlog se ne prihvaća.

* * *

Odredba Kodeksa:

85. Društvo će na svojim mrežnim stranicama objaviti na koji način dioničari mogu sudjelovati na glavnoj skupštini i ostvarivati pravo glasa, posebice kada se isto ostvaruje putem elektroničke komunikacije te kako je društvo osiguralo zakonom propisane uvjete za korištenje elektroničke komunikacije.

Komentar:

Posljednjim i usvojenim izmjenama ZTD-a mogućnost i detalji vezani uz upotrebu elektroničke komunikacije se određuje svako društvo za sebe, svojim statutom.

Odgovor na komentar:

Uvjeti koji moraju biti ispunjeni kod upotrebe elektroničke komunikacije (na koje upućuje navedena odredba Kodeksa) propisani su člankom 274. stavkom 7. ZTD-a.

Prijedlog se ne prihvaća.

Odredba Kodeksa:

91. Društvo mora za nadzorni odbor, upravu i sve radnike kontinuirano organizirati edukacije u pogledu ravnopravnosti spolova, uključenosti osoba s invaliditetom i dječjim pravima osobito kada se značajno izmijenila struktura radnika ili kada su se bitnije izmijenili propisi koji se odnose na ova područja. Edukacije je poželjno organizirati u suradnji s nadležnim institucijama, organizacijama civilnog društva ili stručnjacima koji se bave ovim pitanjima u području zapošljavanja i rada.

Komentar:

U članku 91. predlažemo promjenu formulacije “dječja prava” u “prava djece”. Također, u ovom članku predlažemo uključiti interseksionalnu perspektivu. U skladu sa suvremenim trendovima zaštite i ostvarivanja prava žena (vidi npr. Unija ravnopravnosti: Strategiju za rodnu ravnopravnost Europske unije od 2020. do 2025.), interne odluke i politike kompanija trebaju uzimati u obzir specifične potrebe i okolnosti žena iz različitih društvenih skupina jer se radnice mogu suočavati s

interseksionalnom diskriminacijom na temelju nekoliko svojih osobina: i spolom, i rodnim identitetom, i rasom, i etničkom pripadnošću, i dobi, i invaliditetom.

Prijedlog izmjena u članku 91.: *Društvo mora za nadzorni odbor, upravu i sve radnike kontinuirano organizirati edukacije u pogledu ravnopravnosti spolova, uključivši interseksionalnu perspektivu, uključivosti osoba s invaliditetom i pravima djece, osobito kada se značajno izmijenila struktura radnika ili kada su se bitnije izmijenili propisi koji se odnose na ova područja. Edukacije je poželjno organizirati u suradnji s nadležnim institucijama, organizacijama civilnog društva ili stručnjacima koji se bave ovim pitanjima u području zapošljavanja i rada.*

Odgovor na komentar:

Zabrana diskriminacije i otklanjanje svakog oblika diskriminacije, koje obuhvaća diskriminaciju u bilo kojem pojavnom obliku propisana je odredbama Kodeksa kroz implementaciju pravila ponašanja kojima se osigurati uključivo radno okruženje, jednake prilike za različite spolove i zabrana svakog oblika diskriminacije te odredbama kojima je uređeno imenovanje, ocjenjivanje, politika primitaka, dostupnost informacija, prijava nepravilnosti kao i sankcioniranje svakog oblika diskriminacije.

Prijedlog se ne prihvaća.

* * *

Komentar:

Predlaže se da se u dodatku Kodeksa A koji se odnosi na definicije koristi termin „životni partner“, bez pridjeva „registrirani“, sukladno Zakonu o životnom partnerstvu osoba istog spola („Narodne novine“, br. 92/14. i 98/19.). Također, s obzirom na to da se u dokumentu u kontekstu utjecaja na neovisnost članova govori o izvanbračnom drugu, Pravobraniteljica predlaže da se iste okolnosti predvide i u odnosu na „neformalnog životnog partnera“, zbog učinaka neformalnog životnog partnerstva propisanih u članku 4. Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola.

Odgovor na komentar:

Prijedlog se prihvaća.