



UNAPRJEĐENJE OKVIRA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

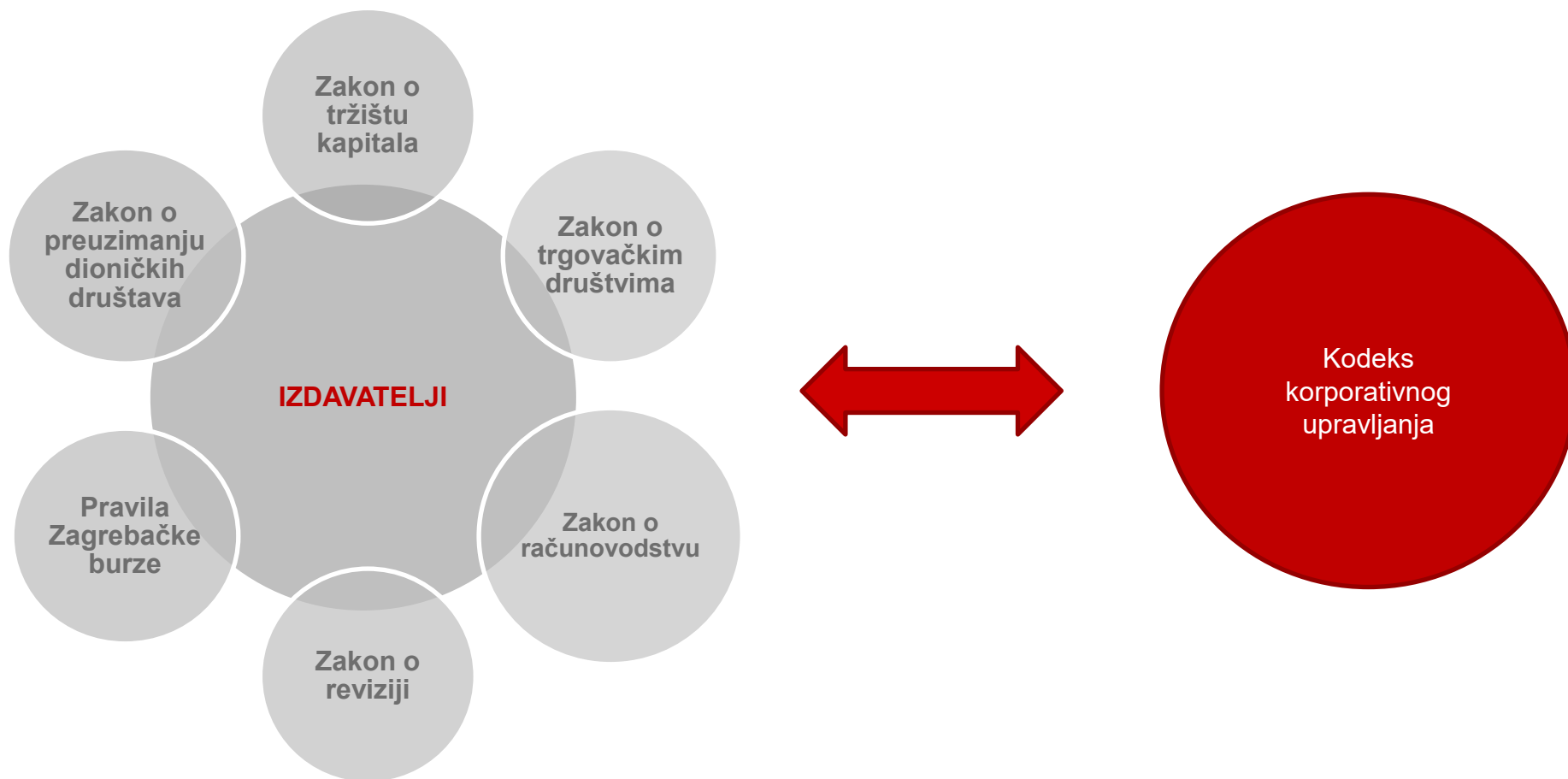
19. lipnja 2024.

KORPORATIVNO UPRAVLJANJE - *PUT PREMA ODRŽIVOM POSLOVANJU I RAVNOTEŽI U ODBORIMA*

Andreja Hašček

Sektor za superviziju tržišta kapitala
Direkcija za superviziju izdavatelja
voditeljica

REULATORNI OKVIR ZA IZDAVATELJE



INFORMACIJE O IZDAVATELJIMA

- **PRIJE UVRŠTENJA** (*pre-trade*)
 - ✓ prospekt
- **POSLIJE UVRŠTENJA** (*trade/post-trade*)
 - ✓ propisane informacije (*transparency*)
 - ✓ zabrana zlouporabe (*market abuse: inside-information, market manipulation*)

CILJEVI OBJAVLJIVANJA INFORMACIJA

- jednak položaj svih sudionika na tržištu kapitala
- pravovremena dostupnost informacija
- uređeno tržište
- učinkovito tržište
- integritet (tržišta, izdavatelja, dioničara)
- tržišno povjerenje
- ESG poslovanje
- korporativno upravljanje



- PRETPOSTAVKE ZA DONOŠENJE INFORMIRANIH ODLUKA O ULAGANJU

POVIJEST KODEKSA U RH



NOVI KODEKS



- Hanfa i Zagrebačka burza su 15. listopada 2019. usvojile novi Kodeks korporativnog upravljanja
- projekt izrade novog Kodeksa je realiziran u okviru projekta Europske banke za obnovu i razvitak (EBRD)



PRIMJENA KODEKSA

- Kodeks se primjenjuje na sva društva čije su dionice uvrštene na uređeno tržište Zagrebačke burze, osim dionica zatvorenog investicijskog fonda
- Kodeks je pisan za društva s dualističkim ustrojem, ali se primjenjuje i na društva s monističkim ustrojem (+dodatak B)
- većina odredbi u Kodeksu je detaljnija i/ili postavlja više standarde od prisilnih pravnih normi ili zahtjeva ZSE

PODRUČJA KODEKSA

DIONICI KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

- 1. poglavlje: **Vodstvo**
- 2. poglavlje: **Dužnosti članova uprave i nadzornog odbora**
- 3. poglavlje: **Imenovanje članova uprave i nadzornog odbora**
- 4. poglavlje: **Nadzorni odbor i njegovi odbori**
- 5. poglavlje: **Uprava**
- 6. poglavlje: **Primici članova uprave i nadzornog odbora**
- 7. poglavlje: **Rizici, unutarnja kontrola i revizija**
- 8. poglavlje: **Objavljivanje i transparentnost**
- 9. poglavlje: **Dioničari i glavna skupština**
- 10. poglavlje: **Dionici i korporativna društvena odgovornost**

STRUKTURA KODEKSA

- svako poglavlje Kodeksa sastoji se od svrhe, načela i odredbi
 - ✓ **Svrha** opisuje **zašto su pitanja u tom poglavlju** važna za djelotvorno upravljanje; navodi se samo u cilju pojašnjenja, a od društava se **ne zahtijeva da postupaju po njima ili izvještavaju o njima**
 - ✓ **Načela** opisuju **općenite ciljeve koje društva moraju postići**; društva bi trebala osigurati da njihove mjere upravljanja ispunjavaju te ciljeve
 - ✓ **Odredbe** određuju **dobre prakse koje** omogućavaju društvima da ispunjavaju ciljeve utvrđene u načelima; društva se moraju pridržavati odredbi Kodeksa ili objasniti razloge iz kojih ih se ne pridržavaju – **„comply or explain”/„postupi ili objasni” pristup**



- ako se društvo ne pridržava neke odredbe Kodeksa, tada mora:
 - ✓ **objasniti u čemu se društvo ne pridržava odredbe Kodeksa** i iz kojeg razloga, uz naznaku posebnih okolnosti koje se tiču tog društva
 - ✓ **opisati mjere koje je društvo poduzelo umjesto pridržavanja odredbe Kodeksa** kako bi ispunilo ciljeve utvrđene u odgovarajućem načelu Kodeksa i
 - ✓ ako se društvo namjerava pridržavati odredbe Kodeksa u budućnosti, **naznačiti kada će početi tako postupati**

UPITNICI O KORPORATIVNOM UPRAVLJANJU

- dva upitnika jednom godišnje (dostupna na internetskim stranicama Hanfe):
 - ✓ jedan kojim društvo izjavljuju je li se pridržavalo svake odredbe Kodeksa (upitnik o usklađenosti) i
 - ✓ drugi kojim pruža detaljnije podatke o svojim praksama korporativnog upravljanja (upitnik o praksama upravljanja)
- uprava je odgovorna za nadzor nad ispunjavanjem godišnjih upitnika; prije nego što bude objavljen i dostavljen Hanfi, ispunjeni upitnik mora odobriti nadzorni odbor društva



- GODIŠNJI IZVJEŠTAJ O KORPORATIVNOM UPRAVLJANJU (<https://www.hanfa.hr/publikacije/godisnji-izvjestaj-o-korporativnom-upravljanju/>)
- GIKU se izrađuje od 2011. sa statističkim podacima
- od 2019. prikazuju se i podaci o usklađenosti s Kodeksom

DALJNJA UNAPRJEĐENJA REGULATORNOG OKVIRA

**DIREKTIVA (EU) 2022/2381
EUROPSKOG
PARLAMENTA I VIJEĆA
od 23. studenoga 2022.
o poboljšanju rodne
ravnoteže među
direktorima uvrštenih
trgovačkih društava i o
povezanim mjerama**

**DIREKTIVA (EU)
2022/2464 EUROPSKOG
PARLAMENTA I VIJEĆA
od 14. prosinca 2022.
o izmjeni Uredbe (EU) br.
537/2014, Direktive
2004/109/EZ, Direktive
2006/43/EZ i Direktive
2013/34/EU u pogledu
korporativnog
izvješćivanja o održivosti**

**DIREKTIVA EUROPSKOG
PARLAMENTA I VIJEĆA
o dužnoj pažnji za
održivo poslovanje i
izmjeni Direktive (EU)
2019/1937**

**Zakon o trgovačkim
društvima**

**Zakon o računovodstvu
Zakon o reviziji
Zakon o tržištu kapitala**

**Kodeks korporativnog
upravljanja**

G20/OECD NAČELA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

The screenshot displays the OECD website's 'G20/OECD Principles of Corporate Governance' page. The browser window shows the URL <https://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance/>. The page features the OECD logo and navigation links such as 'OECD Home', 'About', 'Countries', 'Topics', 'COVID-19', and 'Ukraine'. A search bar is visible on the right. The main content area includes a section titled 'G20/OECD Principles of Corporate Governance' with a description of the principles as an international standard for corporate governance, first issued in 1999 and endorsed by G20 Leaders in 2015. It also mentions that the principles are currently being reviewed and revised, with the next version expected in 2023. A 'Download the Principles' section lists various language versions: English (official), French (official), Arabic, Armenian, Chinese, Czech, German, Japanese, Latvian, Portuguese, Russian, Spanish, Turkish, and Vietnamese. To the right, there is a 'Review of the Principles' section detailing the OECD Corporate Governance Committee's review process, which involves G20 and FSB members and regional Roundtables. A 'Read more' link is provided. The page also features social media sharing icons for Twitter, Facebook, LinkedIn, and Email. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 10:41 on 22.3.2023.

OECD.org

OECD
BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES

OECD Home About Countries Topics COVID-19 Ukraine

OECD Home > Corporate governance > G20/OECD Principles of Corporate Governance

G20/OECD Principles of Corporate Governance

The G20/OECD Principles of Corporate Governance are the international standard for corporate governance. The Principles help policy makers evaluate and improve the legal, regulatory and institutional framework for corporate governance, with a view to supporting economic efficiency, sustainable growth and financial stability. First issued in 1999 and endorsed by G20 Leaders in 2015, the Principles are currently being reviewed and revised. Principles will be issued in 2023.

Download the Principles
English (official) | French (official) | Arabic | Armenian | Chinese | Czech | German | Japanese | Latvian | Portuguese | Russian | Spanish | Turkish | Vietnamese

Review of the Principles

The OECD Corporate Governance Committee is reviewing the G20/OECD Principles of Corporate Governance. OECD, G20 and FSB members participate in the review, as well as other countries through the Committee's regional Roundtables (Asia, Latin America and the Middle East and North Africa). The overall objective of the review is to update the Principles, in light of recent evolutions in capital markets and corporate governance policies and practices. The review was launched in November 2021 and will be completed in 2023.

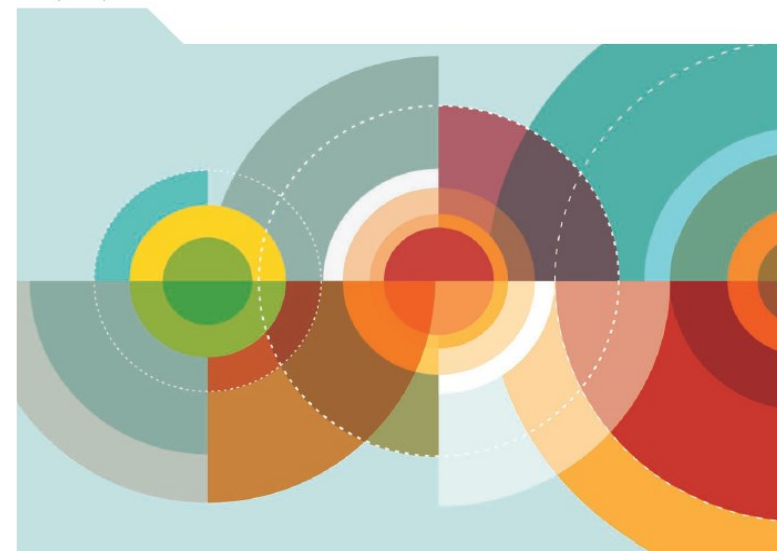
[» Read more](#)

G20/OECD NAČELA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

- I. Osiguranje temelja za djelotvoran okvir korporativnog upravljanja
- II. Prava i jednaki tretman dioničara i ključnih vlasničkih pozicija
- III. Institucionalni ulagatelji, burze i ostali posrednici
- IV. Objavljivanje i transparentnost
- V. Odgovornost odbora
- VI. Održivost i otpornost



**G20/OECD Principles
of Corporate Governance**



G20/OECD NAČELA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

USKLAĐENJE S IZMJENAMA NAČELA

- primjena digitalnih tehnologija
- jasan regulatorni okvir za postizanje djelotvornog nadzora
- održavanje skupština na daljinu
- informacije o sastavu uprave i NO te informacije o članovima
- rodna ravnoteža
- primici
- transakcije s povezanim stranama
- zaduživanje, rizik neispunjavanja *covenanata*
- rizici
- preispitivanje politika i procedura upravljanja rizicima
- održivost i otpornost

G20/OECD NAČELA KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

USKLAĐENJE S IZMJENAMA NAČELA

- **održivost i otpornost**

- ✓ donositi odluke i upravljati rizicima u cilju postizanja održivosti i otpornosti kompanije
- ✓ *Paris Agreement, the UN Sustainable Development Goals*



- ✓ tranzicija prema održivom razvoju
- ✓ transparentnost informacija o održivom razvoju

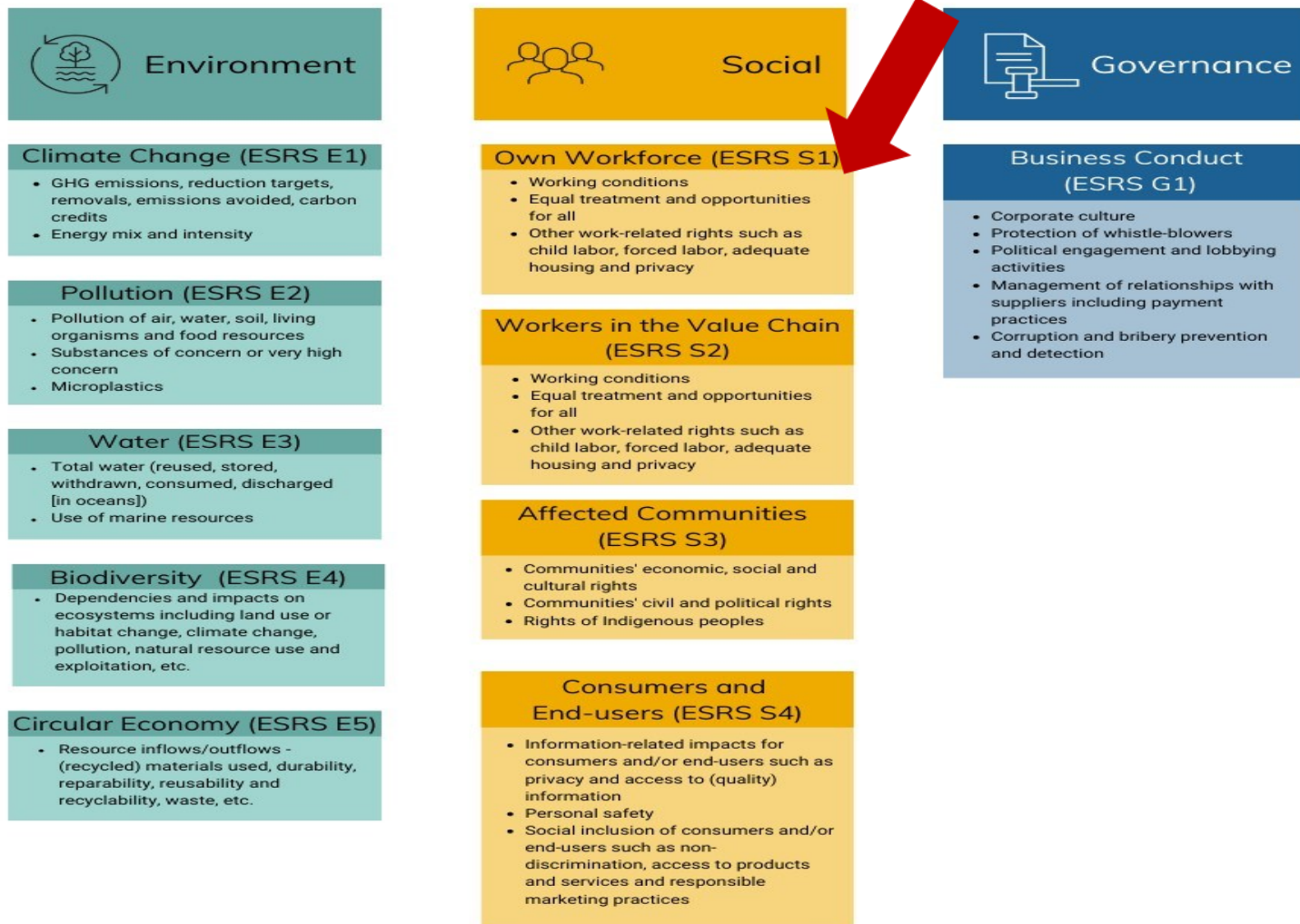


- ✓ kombinacija dobrog upravljanja i jasnih objava osigurava uredno tržište i učinkovitu raspodjelu kapitala te podržava dugoročni rast i otpornost društava

17 UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



EUROPSKI STANDARDI IZVJEŠTAVANJA O ODRŽIVOSTI



ULOGA ŽENA U GOSPODARSTVU

EU GENDER EQUALITY STRATEGY 2020-2025

- *Improving gender equality could lead to an increase in GDP of up to €3.15 trillion by 2050.*

ULOGA ŽENA U GOSPODARSTVU

EU OKVIR DJELOVANJA

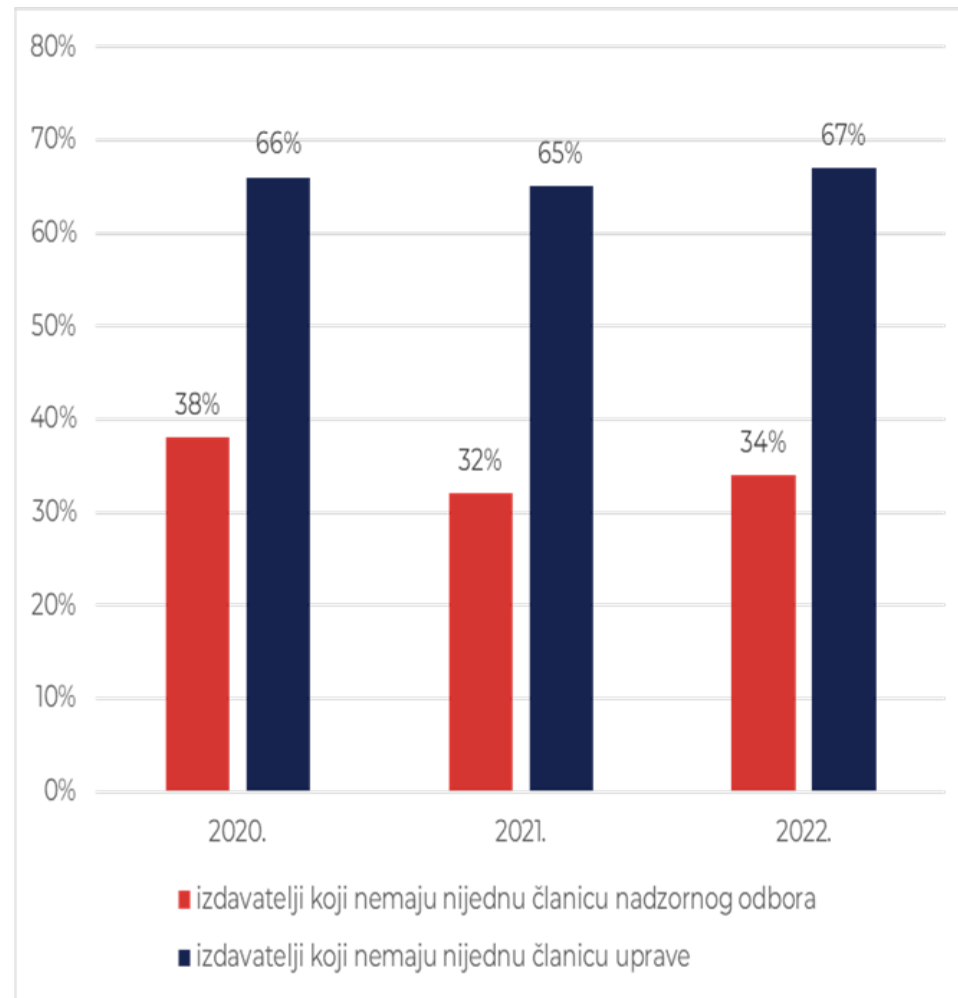
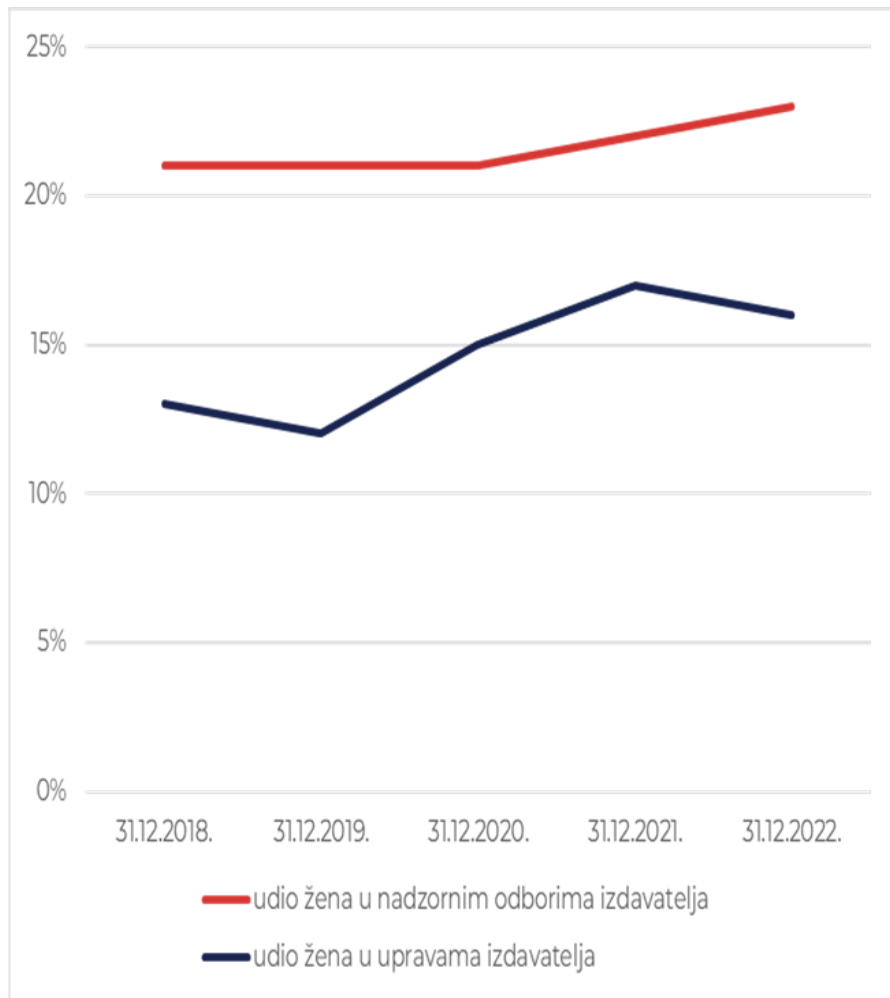
- **žene na tržištu rada**
 - ✓ udio zaposlenih žena (u 2021. je 67,7% žena zaposleno, a muškaraca je 78,5%)
 - ✓ neplaćeni rad (rad kod kuće)
 - ✓ rad na nepotpuno radno vrijeme
 - ✓ manje plaćeni poslovi (obrazovanje, zdravstvo)
- **razlika u plaćama između muškaraca i žena**
 - ✓ žene u prosjeku zarađuju manje po satu od muškaraca (razlika 13,0% za EU27 u 2020., smanjila se tek za 2,8% u odnosu na 2010.)
 - ✓ razlika u plaćama za isti posao
- **ravnoteža poslovnog i privatnog života**
 - ✓ pravo na rodiljni i roditeljski dopust
 - ✓ pravo na dopust radi njege
 - ✓ pravo tražiti fleksibilno radno vrijeme, rad online, rad na dio vremena

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE U UPRAVAMA I NO

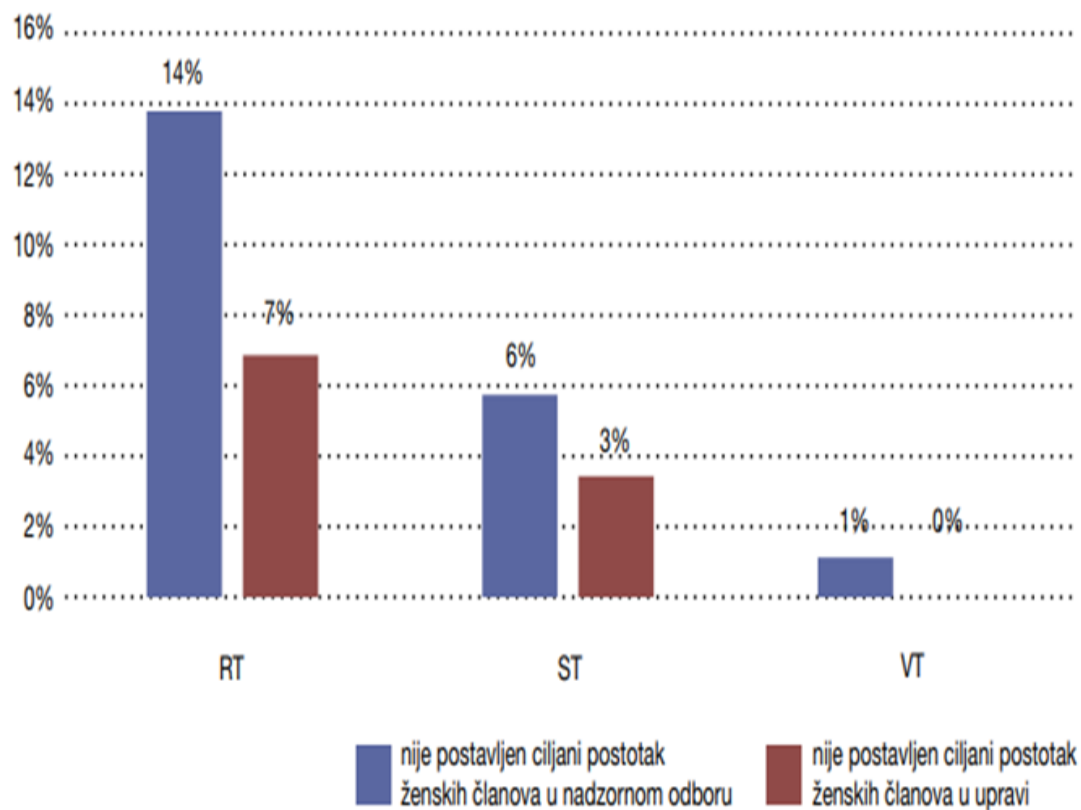
- ***DIREKTIVA (EU) 2022/2381 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama***
- prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova žene su 2021. činile u prosjeku 30,6 % članova uprave u najvećim uvrštenim trgovačkim društvima i samo 8,5 % predsjednika

SPOLNA STRUKTURA UPRAVE I NO

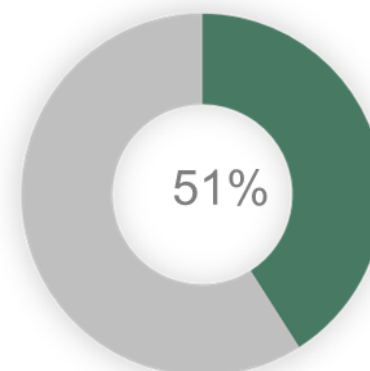


CILJANI POSTOTAK ŽENSKIH ČLANOVA UPRAVE I NO

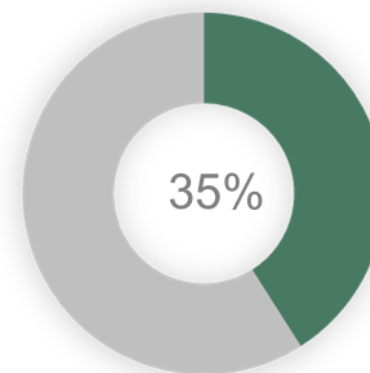
Udio izdavatelja koji nisu postavili ciljani postotak ženskih članova u nadzornom odboru i upravi u 2022.



Izdavatelji koji su ostvarili ciljani postotak ženskih članova NO postavljen u 2021. u 2022.



Izdavatelji koji su ostvarili ciljani postotak ženskih članova uprave postavljen u 2021. u 2022.



RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE U UPRAVAMA I NO

- obvezujuća **pravila i edukativne inicijative** i poticaji za promicanje dobrih praksi (u poslovnim školama i na sveučilištima podizati svijest o koristima koje rodna ravnopravnost donosi poslovnoj kompetitivnosti društava)
- poticati **redovitu fluktuaciju direktora** te uvesti pozitivne mjere kojima se promiču i nagrađuju takva nastojanja
- EU ima veliku bazu visokokvalificiranih žena koja neprestano raste, **60% osoba sa sveučilišnom diplomom su žene**
- nedovoljna zastupljenost žena u upravama **propuštena je prilika za gospodarstva DČ općenito, kao i za njihov razvoj i rast**
- postizanje rodne ravnoteže u upravama je od ključne važnosti za **osiguravanje konkurentnosti EU u globaliziranom gospodarstvu te bi ono pružilo komparativnu prednost u odnosu na treće zemlje**

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- prisutnost žena u upravama poboljšava korporativno upravljanje; timski rad i kvaliteta donošenja odluka se poboljšavaju raznovrsnijim i kolektivnim načinom razmišljanja sa širim rasponom perspektiva
- postoji pozitivan odnos između rodne raznolikosti na razini najvišeg rukovodstva i financijske izvedbe i profitabilnosti društva iz čega proizlazi znatan dugoročni održivi rast

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- povećanje zastupljenosti žena **doprinosi i privlačenju ženskog talenta u društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi**
- veći udio žena u upravama vjerojatno će imati pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju na temelju spola i razlike u plaći na temelju spola
- uvesti i pojačati mjere za poticanje **napredovanja žena u karijeri na svim razinama upravljanja**, a posebnu bi pozornost trebalo posvetiti osiguravanju da to bude slučaj u uvrštenim društvima zbog znatne gospodarske i društvene odgovornosti takvih društava
- glavna baza kandidata za zapošljavanje na direktorske položaje se uvelike sastoji od kandidata koji imaju iskustvo u višem rukovodstvu, **ključno je da se poveća broj žena koje napreduju prema takvim rukovodećim položajima u društvima**

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- **djelotvorna primjena kriterija za odabir direktora**, koje je potrebno unaprijed i transparentno utvrditi, s time da se kvalifikacije, znanje i vještine kandidata razmatraju na jednakoj osnovi, neovisno o njihovom rodu
- uvjet da je kandidat nedovoljno zastupljenog spola jednako kvalificiran kao konkurent drugog spola u smislu prikladnosti, osposobljenosti i izvršavanja dužnosti, da ta prednost nije automatska i bezuvjetna, već se može poništiti ako razlozi specifični za određenog kandidata drugog spola prevagnu u korist tog kandidata te da prijava svakog kandidata podliježe objektivnoj procjeni pri kojoj se posebno primjenjuju svi kriteriji odabira na pojedinačne kandidate
- vrsta kriterija odabira koje bi uvrštena društva mogla primijeniti uključuju stručno iskustvo u upravljačkim ili nadzornim zadaćama, međunarodno iskustvo, multidisciplinarnost, vodstvo, komunikacijske vještine, sposobnosti umrežavanja i znanje u posebnim relevantnim područjima kao što su financije, financijski nadzor ili upravljanje ljudskim resursima
- **pri odabiru kandidata za imenovanje ili izbor na direktorski položaj prednost bi trebalo dati jednako kvalificiranom kandidatu nedovoljno zastupljenog spola**

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- svako uvršteno društvo treba razviti **politiku rodne ravnopravnosti** kako bi se postigla uravnoteženija rodna zastupljenost na svim razinama; takve politike mogu uključivati predlaganje ženskog kandidata i muškog kandidata za ključne položaje, programe mentorstva i smjernice za razvoj karijere za žene te strategije za ljudske resurse osmišljene kako bi se potaknulo raznoliko zapošljavanje
- društva bi trebala godišnje nadležnim tijelima dostaviti **informacije o rodnom sastavu svojih uprava**, praveći pritom razliku između izvršnih i neizvršnih direktora i o mjerama koje su poduzela radi postizanja ciljeva utvrđenih Direktivom o rodnoj ravnoteži, kako bi se omogućila procjena napretka
- društva bi trebala objavljivati takve informacije na svojim internetskim stranicama na primjeren i lako dostupan način te bi ih trebala uključiti u svoja godišnja izvješća (**dio izvještaja o korporativnom upravljanju**)
- ako društvo nije postiglo primjenjive kvantitativne ciljeve, u takve bi informacije trebalo uključiti opis konkretnih mjera koje je već poduzelo ili namjerava poduzeti u budućnosti kako bi postiglo ciljeve utvrđene u Direktivi

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- Direktiva se primjenjuje na društva čije su dionice uvrštene na uređeno tržište (izdavatelj dionica); ne primjenjuje se na mikropoduzetnike te male i srednje poduzetnike
- izdavatelji dionica podliježu bilo kojem od sljedećih ciljeva, koje treba ostvariti **do 30. lipnja 2026.:**
 - a) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju **najmanje 40% položaja neizvršnih direktora (NO);**
 - b) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju **najmanje 33% svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore (uprava i NO)**
- za izdavatelje dionica koji ne podliježu cilju utvrđenom u točki (b) DČ određuje pojedinačne kvantitativne ciljeve s ciljem poboljšanja rodne ravnoteže među izvršnim direktorima (uprava); koje je potrebno postići do 30. lipnja 2026.

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- komparativna procjena kvalifikacija svakog kandidata - jasni, neutralno sastavljeni i nedvosmisleni kriteriji postavljeni na nediskriminirajući način tijekom cijelog postupka odabira, uključujući tijekom pripreme oglasa za slobodno radno mjesto, faze predodabira, faze uvrštavanja kandidata u uži izbor i uspostave baza kandidata za odabir; kriteriji se utvrđuju prije postupka odabira

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- DČ do 28. prosinca 2024. donose i objavljuju zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s Direktivom
- Prestaje važiti 31. prosinca 2038.

RODNA RAVNOTEŽA

POSTIZANJE RODNE RAVNOTEŽE

- sankcije, kažnjavanje?
 - uloga ulagatelja?
 - uloga kreditora?
 - uloga ostalih dionika?
-
- objavljivanje podataka?
 - politike zapošljavanja i imenovanja?

JEDNAKOST PLAĆA

JEDNAKOST PLAĆA

- jednaka ekonomska neovisnost za žene i muškarce, brisanje razlike u plaćanja između žena i muškaraca, dovođenje u ravnotežu funkcije koje odlučuju, uklanjanje nasilja temeljnog na rodnoj različitosti, promicanje rodne ravnoteže izvan EU



- **jednake plaće za jednak rad – temeljno načelo EU**



- ✓ ***Direktiva (EU) 2023/970 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja***
- DČ stavljaju na snagu zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 7. lipnja 2026.

KODEKS - ULOGA VODSTVA

1. VODSTVO

- Načela
 - A. Nadzorni odbor i uprava osigurat će da uspostavljena strategija društva, resursi, sustav upravljanja rizicima i unutarnje kontrole te odnosi s dioničarima **podupiru dugoročni uspjeh društva i održivi razvoj.**
 - B. Nadzorni odbor i uprava osigurat će odgovarajuće sustave koji im omogućuju djelotvornu suradnju u najboljim interesima društva.
 - C. Članovi nadzornog odbora i uprave djelovat će s integritetom i u skladu sa zakonom i unutarnjim pravilima ponašanja društva **te će svojim ponašanjem postaviti primjer za sve radnike.**

2. DUŽNOSTI ČLANOVA UPRAVE I NO

- Načela
 - D. Članovi nadzornog odbora i uprave **postupat će u najboljem dugoročnom interesu društva**, a ne u vlastitom interesu ili interesu pojedinačnih dioničara ili drugih strana. Pri ocjeni interesa društva, članovi uprave i nadzornog odbora **uzet će u obzir interese radnika, dioničara (uključujući manjinske dioničare) i drugih dionika.**

KODEKS - SASTAV ČLANOVA UPRAVE I NO

3. IMENOVANJE ČLANOVA UPRAVE I NO

- Načela
 - E. Nadzorni odbor osigurat će uspostavljanje formalnih i transparentnih procedura za imenovanje članova uprave i nadzornog odbora, kao i postojanje kvalitetnog plana nasljeđivanja za upravu i nadzorni odbor.
- Odredbe
 - uloga NO u imenovanju uprave (**postaviti 5-godišnji cilj postotka ženskih članova uprave i NO**)
 - uloga odbora za imenovanja (**priprema plana sukcesije/nasljeđivanja**)
 - odabir članova NO na GS (obvezno dostupni podaci o kandidatu na internetskim stranicama)

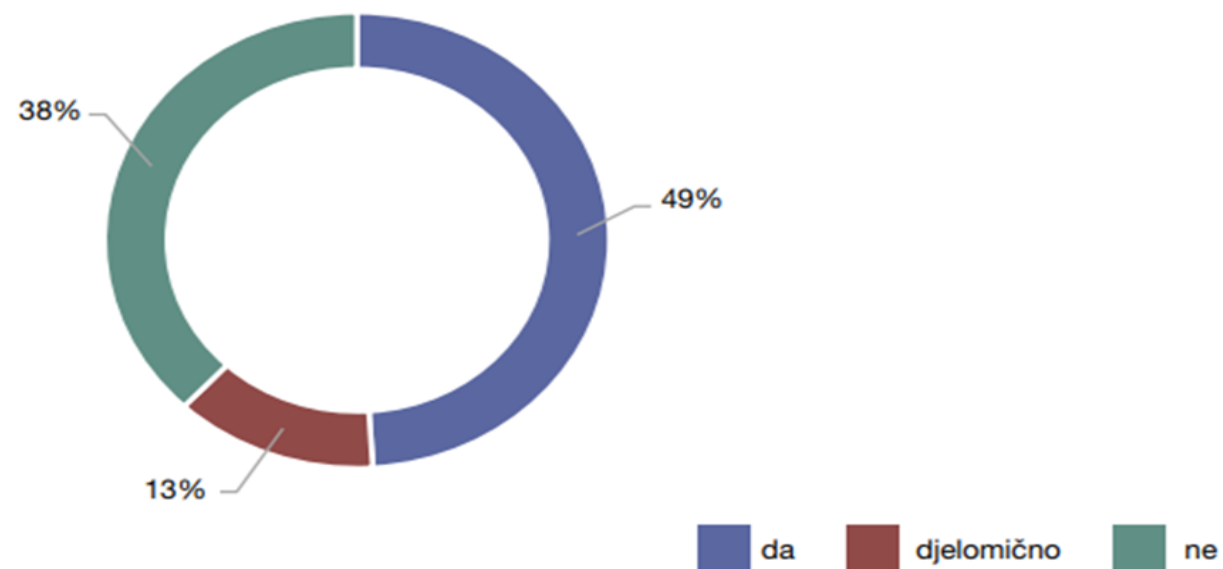
4. NADZORNI ODBOR I NJEGOVI ODBORI

- Načela
 - F. Nadzorni odbor bit će **sastavljen tako da može djelotvorno izvršavati strateške i nadzorne zadatke, poticati raznolikost razmišljanja u svojim raspravama te donositi neovisne i objektivne procjene.**

IMENOVANJE ČLANOVA UPRAVE I NO

GIKU USKLAĐENOST 2022

Grafikon 27. Usklađenost izdavatelja dionica s poglavljem Imenovanje članova uprave i nadzornog odbora u 2022. godini

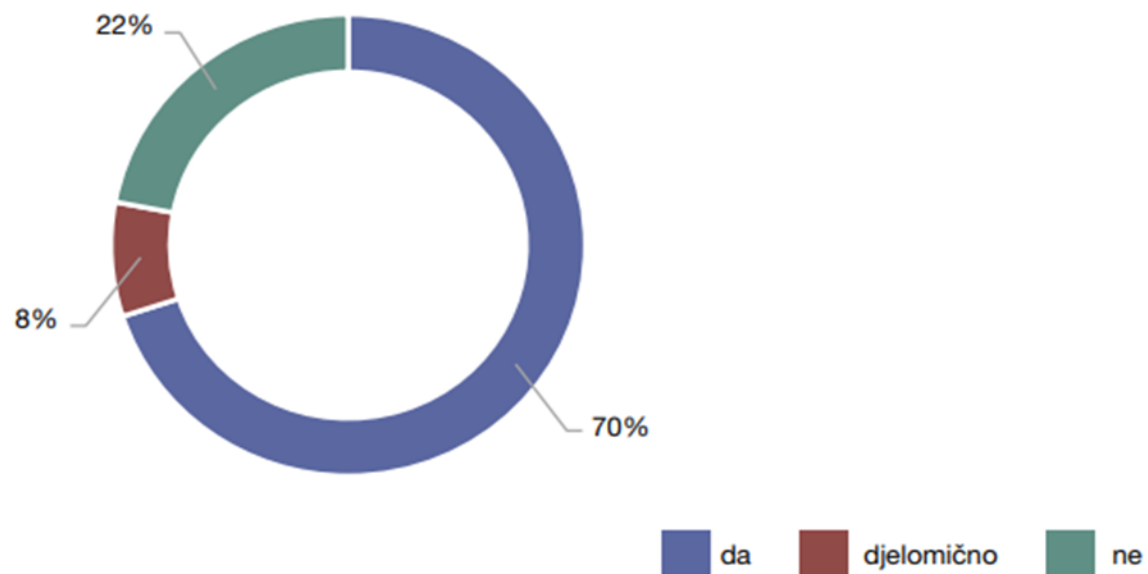


Izvor: Upitnik o usklađenosti, 2022., interni izračun

NADZORNI ODBOR I NJEGOVI ODBORI

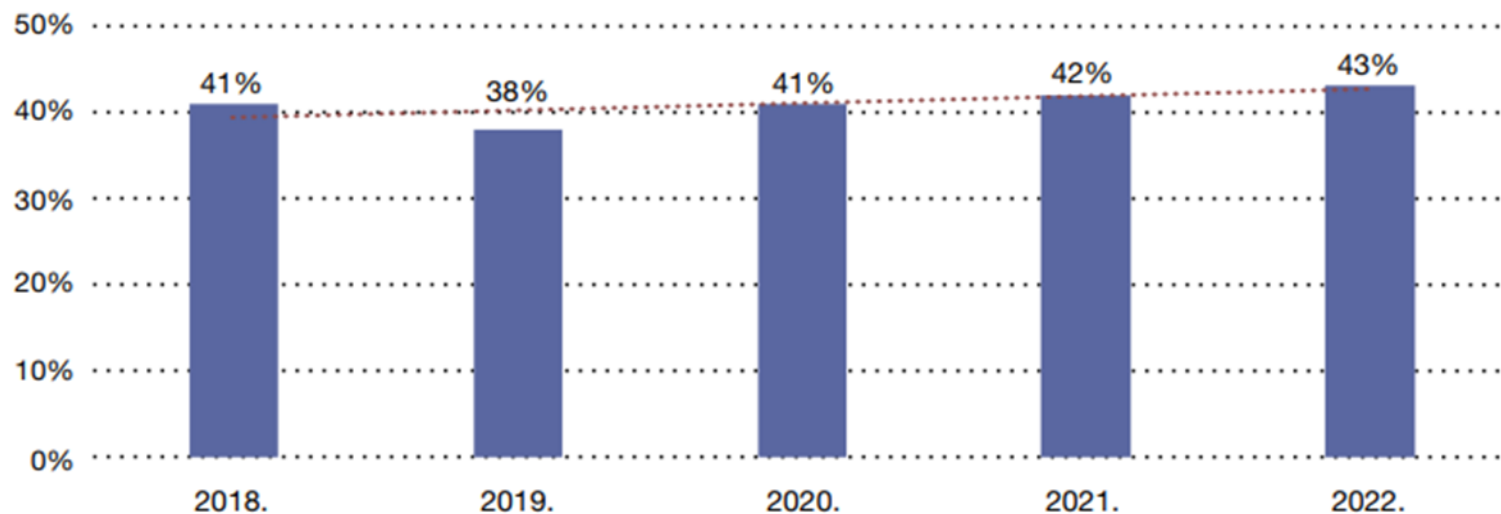
GIKU USKLAĐENOST 2022

Grafikon 29. Usklađenost izdavatelja dionica s poglavljem Nadzorni odbor i njegovi odbori u 2022. godini



NEOVISNOST ČLANOVA NO

Grafikon 5. Kretanje udjela neovisnih članova nadzornog odbora kod izdavatelja dionica u Republici Hrvatskoj, 2018. - 2022.



Izvor: Upitnik o praksama upravljanja, 2019., 2020., 2021. i 2022., GIKU za 2018. godinu

KODEKS - PRIMICI ČLANOVA UPRAVE I NO

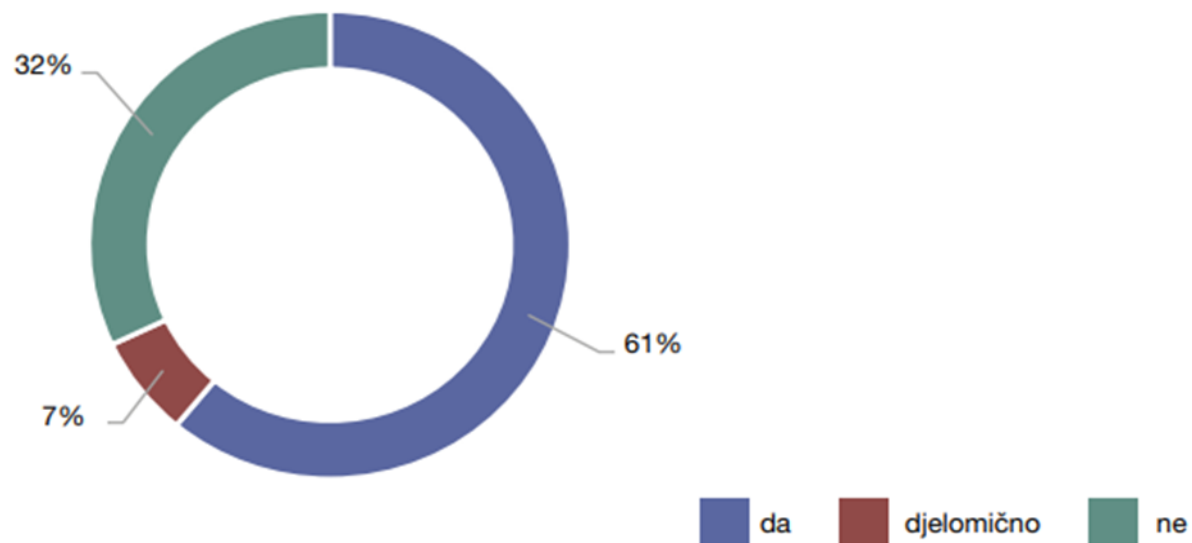
TRANSPARENTNOST PRIMITAKA

- Načela
 - K. Nadzorni odbor osigurat će postojanje propisanih i transparentnih politika i postupaka za utvrđivanje primitaka za članove uprave koji **usklađuju njihove interese s dugoročnim interesima društva te uspješnim i etičkim provođenjem strategije društva.**
- Odredbe
 - uloga odbora za primitke (preporučiti NO-u **politiku primitaka** svake tri godine, svake godine preporučiti primitke; nadzirati iznos i strukturu primitaka višem rukovodstvu i radnicima)
 - primici članova uprave (zabrana raspolaganja dvije godine dodijeljenih dionica ili dioničkih opcija)
 - **primici članova NO (bez varijabilnih elementa ili elemenata povezanih s uspješnošću poslovanja)**
 - **izvještavanje o primicima (godišnje, pojedinačno za svakog člana)**

PRIMICI ČLANOVA UPRAVE I NO

GIKU USKLAĐENOST 2022

Grafikon 33. Usklađenost izdavatelja dionica s poglavljem Primici članova uprave i nadzornog odbora u 2022. godini



Izvor: Upitnik o usklađenosti, 2022., interni izračun

KORPORATIVNA DRUŠTVENA ODGOVORNOST

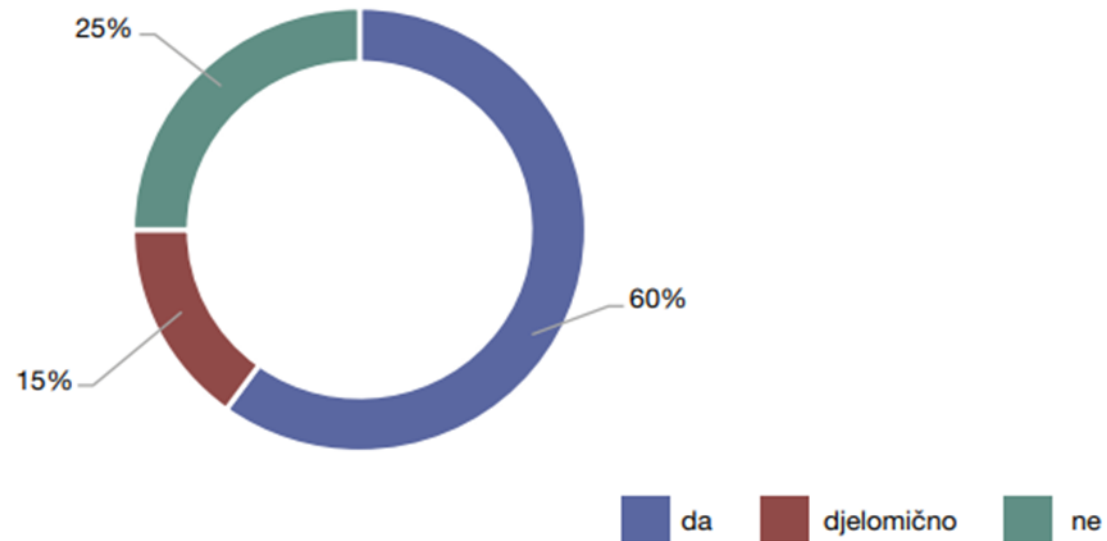
DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE

- Načela
 - P. Nadzorni odbor i uprava osigurat će da strategija društva uzima u obzir potencijalni učinak aktivnosti na okoliš i zajednicu te da politike, kultura i vrijednosti društva potiču etično ponašanje, poštivanje ljudskih prava te pogodno i stimulativno radno okruženje
 - R. Nadzorni odbor i uprava osigurat će redovit dijalog između društva i glavnih dionika.
- Odredbe
 - korporativna društvena odgovornost (NO i uprava moraju usuglasiti i usvojiti politike):
 - ✓ povezane s procjenom učinka aktivnosti društva na okoliš i zajednicu te upravljanjem s time povezanim rizicima
 - ✓ povezane s očuvanjem ljudskih prava i prava radnika i
 - ✓ povezane sa sprječavanjem i sankcioniranjem mita i korupcije

DIONICI I KORPORATIVNA DRUŠTVENA ODGOVORNOST

GIKU USKLAĐENOST 2022

Grafikon 41. Usklađenost izdavatelja dionica s poglavljem Dionici i korporativna društvena odgovornost u 2022. godini

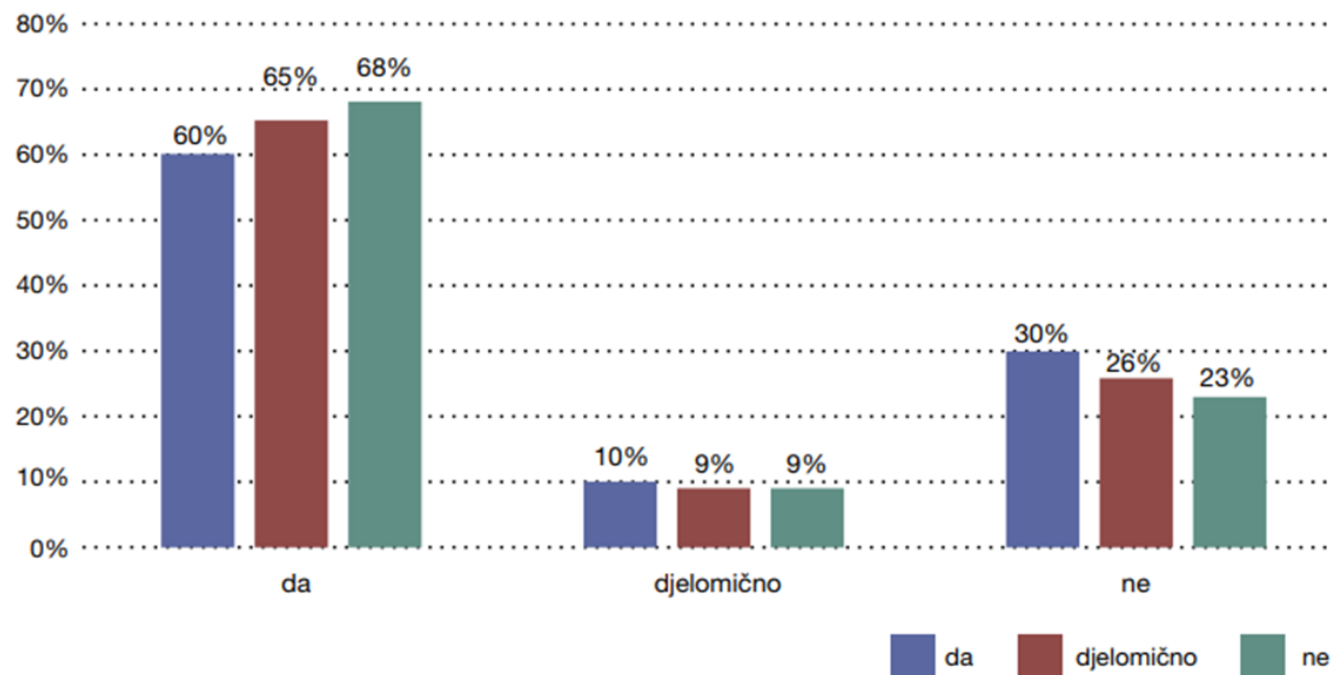


Izvor: Upitnik o usklađenosti, 2022., interni izračun

UKUPNA USKLAĐENOST S KODEKSOM

GIKU USKLAĐENOST 2022

Grafikon 43. Ukupna usklađenost izdavatelja dionica s Kodeksom u 2022. godini



GIKU - USKLAĐENOST S KODEKSOM

Poglavlja	2020.	2021.	2022.
Vodstvo	69%	75%	79%
Dužnosti članova uprave i nadzornog odbora	60%	66%	69%
Imenovanje članova uprave i nadzornog odbora	38%	45%	49%
Nadzorni odbor i njegovi odbori	63%	68%	70%
Uprava	63%	66%	70%
Primici članova uprave i nadzornog odbora	50%	57%	61%
Rizici, unutarnja kontrola i revizija	63%	67%	71%
Objavljivanje i transparentnost	59%	61%	64%
Dioničari i glavna skupština	69%	72%	73%
Dionici i korporativna društvena odgovornost	52%	56%	60%

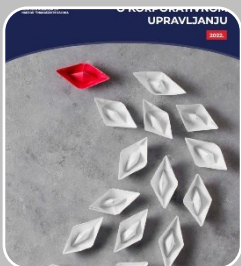


PUBLIKACIJE I ORGANIZACIJE HANFA-E



KODEKS KORPORATIVNOG UPRAVLJANJA

- namijenjen izdavateljima čije su dionice uvrštene na uređeno tržište Zagrebačke burze
- primjena načela POSTUPI ILI OBJASNI
- dionici: uprava i nadzorni odbor, glavna skupština, dioničari, unutarnja i vanjska revizija, zaposlenici, društvo, regulatori
- usvojili ga Hanfa i Zagrebačka burza



GODIŠNJI IZVJEŠTAJ O KORPORATIVNOM UPRAVLJANJU

- podaci o društvima čiji su vrijednosni papiri uvršteni na uređeno tržište Zagrebačke burze (statistički podaci i podaci o usklađenosti)
- podaci se prikupljaju putem upitnika od izdavatelja, od SKDD-a, Zagrebačke burze i Sudskog registra
- prvo izdanje u 2011. za 2010. i 2009.



EDUKACIJE ZA IZDAVATELJE

- jednogodišnje okupljanje izdavatelja s Hanfom, Zagrebačkom burzom i SKDD-om započelo 2011.
- dvaput godišnje okupljanje izdavatelja s Hanfom započelo 2019.
- novosti u regulativi, praktična primjena postojeće regulative, očekivanja regulatora...



www.hanfa.hr

telefon: +385 (1) 6173-200

e-mail: transparentnost@hanfa.hr

e-mail: capital.markets@hanfa.hr

Andreja Hašček

telefon: +385 (1) 6173-265

e-mail: andreja.hascek@hanfa.hr



HVALA NA PAŽNJI!