



*PREPORUKE ZA PRIMANJA ČLANOVA
UPRAVE I IZVRŠNIH DIREKTORA U
DIONIČKIM DRUŠTVIMA*

Zagreb, rujan 2008.

1. SVRHA I NAMJENA PREPORUKA

- 1.1. Preporukama se preporučuje dobra praksa za uređenje odnosa između društva i članova uprave odnosno izvršnih direktora u pogledu njihovih primanja u društvu.
- 1.2. Preporuke su neobvezatnoga karaktera, utemeljene su na postojećemu zakonodavstvu i hrvatskomu Kodeksu korporativnog upravljanja koji su donijele Zagrebačka burza i HANFA, i u skladu su s Preporukama Europske komisije o nagrađivanju direktora (2004/913/EC).
- 1.3. Preporuke su namijenjene dioničkim društvima, a posebice onima čijim se dionicama trguje na uređenu tržištu vrijednosnih papira.
- 1.4. Preporukama se preporučuju:
 - mjere poticanja članova uprava i izvršnih direktora radi postizanja što veće uspješnosti društva
 - određivanje sastojaka ugovora koji se sklapa između uprave ili izvršnih direktora i društva
 - odgovarajući mehanizmi za dodjeljivanje prava članovima uprave, odnosno izvršnim direktorima na temelju utvrđene uspješnosti društva i pojedinačne uspješnosti članova uprave, odnosno izvršnih direktora
 - odgovarajući odnos prava članova uprave ili izvršnih direktora s obzirom na zahtjevnost zadaća koje trebaju ispuniti i njihovih posebnih odgovornosti na temelju postojećeg zakonodavstva
 - postupci i naknade u vezi s prestankom obavljanja funkcije člana uprave ili izvršnog direktora.
- 1.5. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor izvijesti glavnu skupštinu primjenjuje li Preporuke.

2. ZNAČENJE IZRAZA U PREPORUKAMA

- 2.1. „Kodeks“ je Kodeks korporativnog upravljanja koji su donijele Zagrebačka burza i HANFA.
- 2.2. „Član uprave“ je fizička osoba koja je imenovana na dužnost člana uprave ili predsjednika uprave dioničkog društva ustrojenog na dualističkom sustavu ustroja organa društva.
- 2.3. „Izvršni direktor“ je fizička osoba koju je upravni odbor dioničkog društva s monističkim sustavom ustroja organa društva imenovao kao izvršnog direktora.
- 2.4. „Društvo“ je dioničko društvo koje je ustrojeno sukladno ZTD-u, a u kojemu član uprave, odnosno izvršni direktor obavlja svoju funkciju.
- 2.5. „Ukupni primitci“, odnosno primitci po osnovi nesamostalnog rada (plaća) smatraju se svi primitci u novcu ili naravi po osnovi radnog odnosa, plaća koju društvo isplaćuje članu uprave, odnosno izvršnom direktoru. Primitci po osnovi naknada, potpora, nagrada i drugoga (naknada troškova i sudjelovanje u dobiti, imovinski primitci u nenovčanom obliku kao što su dionice, izvedeni financijski instrumenti, opcije i bonusi), plaća koju članu uprave, odnosno izvršnom direktoru isplati umjesto poslodavca druga osoba, premije osiguranja, svi drugi primitci koje poslodavac isplaćuje ili daje članu uprave, odnosno izvršnom direktoru na osnovi ugovora o radu ili drugog akta kojim se uređuje radni odnos i označuju sve primitke člana uprave, odnosno izvršnog direktora.
- 2.6. „Fiksni primitak“ je primitak čija je visina ugovorno određena i pripada članu uprave i izvršnom direktoru za ispunjavanje njegovih obveza i preuzimanja odgovornosti.
- 2.7. „Varijabilni primitak“ je primitak čija visina ovisi o postizanju određenog stupnja uspjeha, odnosno ovisi o poslovanju društva.

- 2.8. Primitak u dionicama, dioničkim opcijama, izvedenim finansijskim instrumentima, odnosno primitak po osnovi udjela u dobiti jest primitak koji se ostvaruje dodjelom ili opcijskom kupnjom vlastitih dionica, pri čemu se vrijednost određuje kao visina tržišne vrijednosti ili razlika između tržišne vrijednosti dodijeljenih dionica i plaćene naknade, ako se dionice stječu uz djelomičnu naknadu. Dohodak od kapitala utvrđuje se samo ako vlastite dionice društva u trenutku dodjele tih dionica ili realizacije prava iz opcija kotiraju na burzi ili uređenim javnim tržištima u skladu s posebnim zakonom.
- 2.9. „Bonus“ je svaka druga pogodnost koja pripada članu uprave, odnosno izvršnom direktoru i ne mora biti samo novčani primitak. Bonus, primjerice, obuhvaća popuste, upotrebu sredstava društva za posebne namjene i druge pogodnosti.
- 2.10. „Kapital“ označuje temeljni kapital društva koji je iskazan u skladu sa ZTD-om i Zakonom o računovodstvu.
- 2.11. Izraz „neka“/„preporučuje se“ itd. u Preporukama ima značenje dobre prakse.

3. NAČELA ZA ODREĐIVANJE PRIMANJA ČLANOVA UPRAVE I IZVRŠNIH DIREKTORA

Opće odredbe

- 3.1. Preporučuje se da nadzorni ili upravni odbor prilikom određivanja načela za primanja članova uprave ili izvršnih direktora uzme u obzir visinu kapitala društva i vrijednost imovine društva, mogućnost društva za ostvarivanje prihoda i cjelokupan trošak poslovanja društva koji obuhvaća cjelokupne i zajedničke troškove primitaka svih članova društva, izvršnih direktora i drugih menadžera, te svih članova nadzornog, odnosno upravnog odbora. Nadzorni, odnosno upravni odbor mora se brinuti o tome da ukupni iznosi primanja budu primjereni odnosu posla koji obavlja član uprave, odnosno izvršni direktor i stanja društva.
- 3.2. Za potrebe ovih preporuka pod „društvom“ se podrazumijevaju ovisna društva i vladajuće društvo ako član uprave, odnosno izvršni direktor obavlja funkciju člana uprave, odnosno izvršnog direktora u vladajućemu društvu.

Komisija za nagrađivanje

- 3.3. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor formira posebnu komisiju za nagrađivanje. Preporučuje se da takva komisija ima najmanje tri člana, a ima li ih više, broj mora biti neparan.
- 3.4. Komisija za nagrađivanje treba biti imenovana tako da većinu članova čine nezavisni članovi nadzornog ili neizvršni članovi upravnog odbora koji su stručne osobe, a mogu biti i osobe koje nisu u sastavu organa društva. Predsjednika Komisije za nagrađivanje biraju članovi Komisije

među sobom, a preporučuje se da to bude nezavisna, stručna osoba izvan sastava organa društva.

3.5. Nadzorni, odnosno upravni odbor određuje trajanje mandata i nadležnost Komisije. Preporučuje se da nadležnost Komisije bude:

- predlagati nadzornom, odnosno upravnom odboru politiku primanja članova uprave, odnosno izvršnih direktora koja se mora odnositi na sve oblike primanja, a osobito na fiksni dio primitaka, varijabilni dio primitaka koji je vezan za uspješnost poslovanja, mirovinski plan i otpremnine; kad je riječ o varijabilnomu dijelu primitaka koji je vezan za uspješnost poslovanja, prijedlog mora sadržavati preporuke za određivanje objektivnih kriterija procjene uspješnosti
- predlagati nadzornom, odnosno upravnom odboru primanja za pojedine članove uprave ili izvršne direktore sukladno politici nagrađivanja društva i procjeni djelovanja pojedinog direktora
- predlagati nadzornom, odnosno upravnom odboru prikladni oblik i sadržaj ugovora s članovima uprave
- pratiti iznos i strukturu nagrade višem rukovodećem kadru i davati upravi opće preporuke u vezi s tim
- glede poticajnog dijela primitaka upravi odnosno izvršnim direktorima, kad se on sastoji od opcija za dionice ili drugih angažmana zasnovanih na stjecanju dionica, razmatrati opću politiku takvog tipa primitaka i predlagati nadzornom odboru odgovarajuća rješenja te, prije objavljivanja, razmotriti podatke koji se o tome objavljuju u godišnjem izvješću.

Sastav primitaka

3.6. Članovi uprave, odnosno izvršni direktori trebaju biti plaćeni prema svom radu i tu nagradu određuje nadzorni, odnosno upravni odbor društva.

Primitci članova uprave, odnosno izvršnih direktora sukladno tome trebaju:

- u odgovarajućoj mjeri odraziti vrijeme, trud i iskustvo povezano s njihovim funkcijama
- osigurati prikladan poticaj koji bi uravnotežio interese članova uprave, odnosno izvršnih direktora s interesima društva
- biti određeni na takav način da ne ugrožavaju sposobnost članova uprave, odnosno izvršnih direktora da donose odluke u najboljem interesu društva.

3.7. Član uprave, odnosno izvršni direktor ima, pod uvjetima određenim u Preporukama, pravo na sljedeće primitke:

- fiksni primitak za obavljanje dužnosti i zadaća, korištenje vremena i lojalnost društvu, koji je nepromjenjiv i ne ovisi o rezultatima poslovanja
- varijabilni primitak koji je uvjetovana rezultatima poslovanja u određenoj poslovnoj godini za:
 - o ostvarenje godišnjih poslovnih ciljeva
 - o za premašivanje godišnjih poslovnih ciljeva
- primitak za dugoročnu uspješnost, na podlozi mjerila koja određuju dugoročni rast društva i rast vrijednosti dionica
- primitak za rast kapitalne vrijednosti društva s obzirom na povećanje vrijednosti dionica
- izvanredne nagrade

- sudjelovanje u dobiti društva.

3.8. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor s članom uprave, odnosno izvršnim direktorom odredi sustav primanja za obavljanje funkcija tako da u dogovoru s članom uprave ili izvršnim direktorom budu određene:

- vrste i visina fiksnih primitaka
- vrste varijabilnih primitaka i osnovna mjerila za određivanje njihove visine tako da varijabilni primitci ovise o ispunjavanju konkretnih kriterija koji se određuju svake godine aneksom ugovora između članova uprave ili izvršnih direktora i društva
- svake godine u aneksu ugovora između društva i članova uprave, odnosno izvršnih direktora određuju se:
 - o konkretni ciljevi za poslovnu godinu koji su u skladu sa strategijom društva i potvrđenim godišnjim poslovnim planom društva, tako da se osiguraju objektivna mjerila za određivanje njihove realizacije
 - o minimalna mjerila realizacije ciljeva potrebnih za ostvarivanje prava na varijabilni dio primanja.

3.9. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor svake godine u skladu sa strategijom društva i potvrđenim godišnjim planom društva odredi konkretne ciljeve za svaku poslovnu godinu, tako da bude moguće pouzdano mjerenje njihove realizacije.

3.10. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor donese odluku kojom se postavljaju mjerila za određivanje uspješnosti člana uprave ili izvršnog direktora i na temelju njih s članom uprave, odnosno izvršnim direktorom svaku godinu sklopi aneks ugovora.

3.11. Kad je članu uprave, odnosno izvršnom direktoru određen dio primitaka u obliku dionica, preporučuje se određivanje vrijednosti

dionice sukladno tržišnoj cijeni, a ako društvo ne trguje dionicama na uređenu tržištu vrijednosnih papira, poštena cijena.

3.12. Metode određivanja visine i primjerenosti primanja trebaju uzimati u obzir elemente kao što su:

- opseg nadležnosti pojedinog člana uprave, odnosno izvršnog direktora
- osobnu uspješnost u obavljanju poslova
- veličinu i financijsko stanje društva
- gospodarsko okruženje u kojemu društvo posluje osobito ukoliko je trgovačko društvo prirodni monopol
- uspješnost društva u usporedbi s drugim društvima iste poslovne djelatnosti
- ispunjavanje strateških i godišnjih planova
- primanja članova uprave u povezanim društvima.

Fiksni primitci

3.13. Fiksni primitci su nepromjenjivi i ne ovise o rezultatima poslovanja.

3.14. Preporučuje se da fiksni primitci budu sastavljeni od fiksnih novčanih primitaka i bonusa.

3.15. Fiksni primitci trebali bi se odrediti prema opsegu nadležnosti pojedinoga člana uprave, odnosno izvršnog direktora, stupnju odgovornosti i lojalnosti društvu. Ostvarivanje ciljeva određenih godišnjim financijskim izvješćem ne utječe na određivanje fiksnih primitaka.

3.16. Preporučuje se da godišnje fiksne primitke člana uprave, odnosno izvršnog direktora nadzorni odnosno upravni odbor ne određuje u obliku formula, već u bruto mjesečnom iznosu.

- 3.17. Prilikom određivanja godišnjih fiksnih primitaka člana uprave, odnosno izvršnog direktora, nadzorni, odnosno upravni odbor trebao bi voditi računa o uravnoteženosti fiksnih primitaka ovisno o odgovarajućim primitcima članova uprave i izvršnih direktora u sličnim društvima te ovisno o važnosti člana uprave ili izvršnog direktora (znanje, iskustvo, iskorištavanje potencijala, poznavanje djelatnosti, itd.). Pri utvrđivanju podobnosti društva po kriteriju sličnosti preporučuje se poštivati kriterije veličine, djelatnosti i kompleksnosti poslovanja.
- 3.18. Preporučuje se da visina godišnjih fiksnih primitaka članova uprave ili izvršnih direktora iznosi 85% visine godišnjih fiksnih primitaka predsjednika uprave ili glavnoga izvršnog direktora u istom društvu.
- 3.19. Preporučuje se odnos između visina godišnjih primitaka odrediti ovisno o kompetencijama i s time povezanom povećanom odgovornosti predsjednika uprave, odnosno glavnoga izvršnog direktora, odnosno ovisno o kompetencijama i odgovornosti člana uprave odnosno izvršnog direktora.
- 3.20. Preporučuje se da fiksni primitci, po pravilu, budu u obliku fiksnih novčanih plaća ili u obliku bonusa ako se tako povećava motivacija i osjećaj pripadnosti društvu, te ako to odgovara članu uprave, odnosno izvršnom direktoru.
- 3.21. Preporučuje se da fiksni bonusi ne prelaze 10% ukupnih fiksnih primitaka.
- 3.22. Preporučuje se da se članu uprave ili izvršnom direktoru kao fiksni bonusi omoguće:
- životno i osiguranje od nezgode
 - dodatno zdravstveno osiguranje
 - službeni automobil više klase, za službenu i osobnu uporabu
 - menadžerski zdravstveni pregled jednom u godini, a članu uprave ili izvršnom direktoru omogućiti i dva puta na godinu.

3.23. Ako je ugovor s članom uprave ili izvršnim direktorom sklopljen kao ugovor o radu, preporučuje se da fiksni primitci u novcu zajedno sa svim dodatcima čine osnovnu plaću.

Varijabilni primitci

3.24. Varijabilni primitci uvjetovani su rezultatima poslovanja u određenom poslovnom razdoblju.

3.25. Preporučuje se da se varijabilni primitci temelje na uspješnosti poslovanja društva i uspješnosti djelovanja svakoga pojedinog člana uprave ili izvršnog direktora.

3.26. Preporučuje se da varijabilni primitak bude određen u takvu opsegu da stimulira člana uprave ili izvršnog direktora na postizanje veće razine uspješnosti.

3.27. Preporučuje se da varijabilni primitci budu sastavljeni od varijabilnih primitaka za kratkoročnu uspješnost i varijabilnih primitaka za dugoročnu uspješnost.

3.28. Preporučuje se da se varijabilni primitci isplaćuju u novčanu i nenovčanu obliku. Za nenovčane je primitke preporuka da se isplaćuju u obliku dionica i dioničkih opcija, kao i sličnih instrumenata koji imaju efekt dugoročnih stimulacija.

3.29. Preporučuje se da se varijabilni primitci za dugoročnu uspješnost isplaćuju u obliku nenovčanih primitaka.

3.30. Preporučuje se da se, ako iz prirode varijabilnog oblika primitaka ne proizlazi drukčije, varijabilni primitci utvrđuju i isplaćuju jednom na godinu, za prošlu poslovnu godinu, prilikom prihvaćanja godišnjega financijskog izvješća.

- 3.31. U godišnjemu poslovnom planu društva preporučuje se jasno utvrditi ciljeve na temelju kojih će nadzorni, odnosno upravni odbor oblikovati mjerila za određivanje uspješnosti.
- 3.32. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor jednom u godini prati ispunjavanje ciljeva iz godišnjeg plana društva i kretanje pokazatelja.
- 3.33. Preporučuje se da ciljevi iz godišnjega poslovnog plana, pokazatelji za mjerenje uspješnosti i drugi elementi o kojima ovise varijabilni primitci, budu iskazani u godišnjemu aneksu ugovora člana uprave, odnosno izvršnog direktora s društvom. Preporučuje se da aneks bude pravna podloga za isplatu varijabilnih primitaka.
- 3.34. Preporučuje se da nadzorni odbor da suglasnost na godišnji poslovni plan, odnosno da upravni odbor donese godišnji poslovni plan. Takav bi plan trebao biti pripremljen ambiciozno i realno, temeljem poštivanja pokazatelja uspješnosti u protekloj poslovnoj godini, uspješnosti poslovanja sličnih društava, i s obzirom na druge čimbenike za koje se očekuje da će znatno utjecati na poslovanje društva, te temeljem poštivanja dugoročnoga poslovnog plana društva.

Primitci za kratkoročnu uspješnost

- 3.35. Preporučuje se da sustav nagrađivanja s varijabilnim primitcima za kratkoročnu uspješnost bude oblikovan tako da član uprave, odnosno izvršni direktor, za postizanje ciljeva određenih godišnjim poslovnim planom dobije varijabilne primitke u visini od oko 50% godišnjih fiksnih primitaka. U slučaju postizanja planirane uspješnosti članu uprave, odnosno izvršnom direktoru može se isplatiti primitak u visini koja nije unaprijed određena.
- 3.36. Preporučuje se da varijabilni primitci za realiziranje godišnjega poslovnog plana, koji su za člana uprave, odnosno izvršnog direktora

opravdani, budu do visine jedne polovice isplaćeni u obliku novčanih primitaka, a u preostalom dijelu u obliku dionica i sličnih instrumenata koji imaju efekt dugoročnih stimulacija.

3.37. Preporučuje se da se kratkoročna uspješnost djelovanja člana uprave i izvršnog direktora ocjenjuje kvantitativnim i kvalitativnim mjerilima uspješnosti.

3.38. Kao mjerila preporučuju se sljedeći pokazatelji:

- financijski rezultati
- ulaganja (istraživanja i razvoj, prihvaćanje inovacija, usavršavanje zaposlenika, itd.)
- poslovni postupci (ovladavanje rizicima, vođenje, kvaliteta rada i produktivnost, odnosi s javnosti, odnosi s investitorima, itd.)
- nefinancijski rezultati (zadovoljstvo zaposlenika, zadovoljstvo i postojanost stranaka, ugled društva)
- ocjene (društvena odgovornost, etičnost, ekologija, itd.).

Primitci za dugoročnu uspješnost

3.39. Preporučuje se da primitci za dugoročnu uspješnost uključe učinkovito i uravnoteženo djelovanje člana uprave, odnosno izvršnog direktora društva za postizanje rasta društva koji je dugoročno planiran.

3.40. Preporučuje se da primitci za dugoročnu uspješnost ne budu ograničeni, s time da se preporučuje da se u instrumente na temelju kojih član uprave, odnosno izvršni direktor dobiva pravo na takve primitke, ugrade primjereni elementi kojima se sprječava manipulacija kretanja vrijednosti dionica.

3.41. Preporučuje se da se članu uprave, odnosno izvršnom direktoru koji dobije dionice na podlozi dioničkih opcija ili na temelju plan dodjele

dionica, onemogućiti otuđiti tako dobivene dionice najmanje dvije godine po prestanku mandata u kojemu ih je dobio. Preporučuje se da ih u novomu mandatu smije otuđiti samo ako dobije nove dionice prije otuđenja onih iz prijašnjeg mandata.

3.42. Preporučuje se da se ne dozvoljavaju naknade i novčane isplate za neiskorištene opcije.

3.43. Član uprave, odnosno izvršni direktor ovisnog društva može umjesto dionica ovisnog društva primiti dionice vladajućeg društva.

Izvanredne nagrade i sudjelovanje u dobiti društva

3.44. U primjeru kada društvo nema plan nagrađivanja članova uprave i izvršnih direktora za dugoročnu uspješnost društva u obliku dioničkoga, opcijskog ili sličnoga plana, te nadzorni odbor i uprava, odnosno upravni odbor i izvršni direktori opravdano smatraju da svi ili određeni članovi uprave, odnosno svi ili neki izvršni direktori na temelju postojećeg sustava nagrađivanja nisu i neće biti dovoljno nagrađeni za rezultate koje su postigli, mogu predložiti glavnoj skupštini da donese odluku o sudjelovanju u dobiti ili drugu izvanrednu nagradu za članove uprave, odnosno izvršne direktore.

3.45. O prijedlogu odluke skupštine o upotrebi dobiti, kojim je predviđeno sudjelovanje u dobiti ili nagrada upravi, odnosno izvršnim direktorima, preporučuje se da skupština glasuje nakon što su joj pravilno i potpuno predloženi poslovni rezultati društva, poslovni plan i svi primitci i naknade svakog člana uprave, odnosno izvršnog direktora, koji su utvrđeni na podlozi ugovora s društvom.

3.46. Preporučuje se da odluka o uporabi dobiti sadržava elemente na temelju kojih je moguće odlučiti koliki udio u dobiti pripada svakom članu uprave, odnosno izvršnom direktoru.

3.47. U slučaju odluke o sudjelovanju u dobiti, kako se navodi u ovom poglavlju, preporučuje se da se isplata sudjelovanja u dobiti odredi: 50% u obliku novčanih primitaka i 50% u dionicama; pri tomu glavna skupština treba znati vrijednost dionice po kojoj će se izračunati broj pripadajućih dionica članu uprave, odnosno izvršnom direktoru.

Naknada troškova

3.48. Preporučuje se da se članu uprave, odnosno izvršnom direktoru, osigura naknada troškova i prikladna nagrada koje pripadaju i svim zaposlenima u društvu.

3.49. Preporučuje se da se vrsta nagrade i naknade troškova, kao i njihova visina i način određivanja visine, odrede u ugovoru s članom uprave, odnosno izvršnim direktorom.

3.50. Preporučuje se da član uprave, odnosno izvršni direktor ima pravo i na druge primitke na temelju Zakona o radu i kolektivnih ugovora koji vrijede za zaposlene kao što su, primjerice: dodatci za radni staž, dodatci za posebne uvjete rada, plaćanje prekovremenog rada i drugi dodatci, regres, itd.

Osiguranje od odgovornosti

3.51. Preporučuje se da društvo ugovori osiguranje od odgovornosti za štetu počinjenu obavljanjem zadaća članova uprave i izvršnih direktora društva, na takav način da osigura interese društva, posebno sa stajališta upravljanja rizicima društva.

4. DOSTUPNOST PODATAKA O PRIMITCIMA ČLANOVA UPRAVE I IZVRŠNIH DIREKTORA

- 4.1. Izjava o politici primanja članova uprave i izvršnih direktora treba biti stalno dostupna na internetskim stranicama društva, odnosno može biti sastavni dio godišnjeg izvještaja objavljenog na internetskim stranicama društva.
- 4.2. Izjava o politici primanja treba ponajprije sadržavati politiku društva glede primanja članova uprave i izvršnih direktora za sljedeću poslovnu godinu i, ako je to prikladno, za iduće godine, kao i pregled načina na koji se politika primanja članova uprave, odnosno izvršnih direktora primjenjivala u prethodnoj godini. Osobito je potrebno istaknuti važnije promjene u politici nagrađivanja u usporedbi s prethodnom godinom.
- 4.3. Izjava o politici primanja treba sadržavati ove dijelove:
- pojašnjenje relativnog udjela i važnosti fiksnih i varijabilnih komponenti primitaka
 - dovoljnu informaciju o kriterijima uspješnosti na čijem ispunjenju se zasniva pravo na stjecanje opcija na dionice, dionica ili drugi oblik varijabilnog dijela naknade
 - dovoljnu informaciju o vezi visine nagrade i uspješnosti
 - temeljne pokazatelje i razloge za dodjelu godišnjih bonusa ili pogodnosti koje nisu gotovinske naravi
 - sažeti prikaz ugovora s članovima uprave koji treba uključivati podatke o trajanju ugovora, otkaznim rokovima i osobito otpremninama. Svaki oblik primanja članova uprave, odnosno izvršnih direktora koji se sastoji od opcija na dionice ili drugih prava na stjecanje dionica ili ako se nagrada zasniva na vrijednosti dionica

društva, treba prije stupanja na snagu odobriti glavna skupština društva. To se odobrenje odnosi na načela nagrađivanja, a ne na odobravanje nagrade pojedinim članovima uprave ili izvršnim direktorima.

- 4.4. Preporučuje se da dioničarima budu dostupni podatci o politici primanja članova uprave, odnosno izvršnih direktora, kao i sve informacije o prošloj politici primanja članova uprave i izvršnih direktora, ako se mijenjala u razdoblju od posljednje dvije godine.
- 4.5. Preporučuje se da politika nagrađivanja članova uprave, odnosno izvršnih direktora bude unaprijed objavljena u izvješću nadzornog, odnosno upravnog odbora glavnoj skupštini.
- 4.6. Preporučuje se da dioničarima budu dostupni podatci o primitcima članova uprave, odnosno izvršnih direktora uključujući opcije i druge pogodnosti.
- 4.7. Preporučuje se da se podatci objave dioničarima u prilogu godišnjih izvješća o poslovanju društva i godišnjih konsolidiranih financijskih izvješća, te u izvješću nadzornog, odnosno upravnog odbora na skupštini društva.
- 4.8. Preporučuje se da nadzorni, odnosno upravni odbor u odluci o imenovanju i u ugovoru s članom uprave, odnosno izvršnim direktorom utvrdi da se njihovi primitci mogu javno objavljivati.
- 4.9. Preporučuje se da svi oblici primitaka članova uprave, odnosno izvršnih direktora, budu javno objavljeni u godišnjem izvješću društva tako da objava bude razumljiva, posebno određena po visini, vrstama i primitku.
- 4.10. Pri objavljivanju preporučuje se svrstati primitke po skupinama:
 - fiksni primitci
 - varijabilni primitci
 - primitci za kratkoročnu uspješnost

- primitci za dugoročnu uspješnost.
- 4.11. Prilikom objave varijabilnih primitaka preporučuje se objaviti način ispunjavanja mjerila koje je temelj za dodjelu varijabilnog primitka.
- 4.12. Izvješća se moraju sastaviti savjesno i istinito i moraju biti pravodobna i po pravilu u pisanom obliku.

5. UGOVOR S ČLANOM UPRAVE, ODNOSNO IZVRŠNIM DIREKTOROM

5.1. Preporučuje se da ugovor s članom uprave, odnosno izvršnim direktorom sadržava ove odredbe:

- jasno definiranje vrste ugovora koji se sklapa i da se radi o ugovoru društva s članom uprave, odnosno s izvršnim direktorom
- obveza člana uprave, odnosno izvršnog direktora u vezi s godišnjim poslovnim planovima i strategijom društva
- navođenje sustava nagrađivanja, sastava i pojedinačnih vrsta primitaka
- navođenje fiksnih novčanih primitaka i bonusa za obavljanje funkcije, varijabilnih primitaka za postizanje uspješnosti i povrat troškova
- navođenje visine fiksnih novčanih primitaka u bruto mjesečnom iznosu
- navođenje načina određivanja opravdanih i visine varijabilnih novčanih i nenovčanih imovinskih primitaka za kratkoročnu i dugoročnu uspješnost
- navođenje da se konkretna mjerila i način određivanja visine varijabilnih primitaka određuje u godišnjem aneksu ugovora društva s članom uprave, odnosno izvršnim direktorom.

5.2. Preporučuje se da se u godišnjemu poslovnom planu odrede mjerljivi ciljevi i zadatci čije neispunjavanje znači neispunjavanje poslovnog plana u cjelini i označuje razlog za opoziv člana uprave, odnosno izvršnog direktora.

5.3. Ako se nakon određivanja ukupnih primitaka pojedinog člana uprave, odnosno izvršnog direktora tako bitno pogoršaju prilike društva da bi daljnje isplaćivanje primanja za društvo značilo tešku nepravdu, nadzorni, odnosno upravni odbor ovlašten je primjereno ih smanjiti.

5.4. Smanjenje primanja iz prethodnog stavka nema utjecaja na ostale dijelove ugovora člana uprave s društvom. Član uprave ima pravo na raskid ugovora krajem sljedećeg tromjesečja s time da je otkazni rok za to šest tjedana.

Stupanje preporuka na snagu

Preporuke stupaju na snagu na dan kad ih usvoji Skupština HUCNO-a. Preporuke će se objaviti na internetskoj stranici www.hucno.hr.