

VJESNIK O SOCIJALNOM DIJALOGU

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH, prosinac 2025.

KORPORATIVNO IZVJEŠTAVANJE - NOVO POGLAVLJE TRANSPARENTNOSTI

ŠTO JE DIREKTIVA O KORPORATIVNOM IZVJEŠTAVANJU O ODRŽIVOSTI (ENGL. CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE - CSRD) TE ZAŠTO JE VAŽNA?

Direktiva¹ Europske unije koja **obvezuje velike poslodavce da javno objavljuju detaljne podatke o utjecaju njihovog poslovanja na okoliš, društvo i radnike**. Poslodavci - obveznici izvještavanja moraju se držati **standarda o izvještavanju** sadržanih u Delegiranoj Uredbi² koji se dijele na okolišne (oznaka E), društvene (oznaka S) i upravljačke (oznaka G). Više o standardima na hrvatskome jeziku na poveznici. Hrvatska je ovu direktivu provela kroz **Zakon o računovodstvu³**, a ključni standard za socijalne partnere je **ESRS S1 - "Vlastita radna snaga"**.

Ministarstvo financija vodi POPIS obveznika izvještavanja o održivosti u RH.

KOJI SU KONKRETNI PODATCI DOSTUPNI?

ESRS S1 standard propisuje detaljne podatke koje poslodavci moraju objaviti⁴:

- **POKRIVENOST KOLEKTIVNIM UGOVORIMA (S1-8)** Postotak radnika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima, broj kolektivnih ugovora, pokrivenost po državama (ako poslodavac djeluje u više zemalja)
- **JAZ U PLAĆAMA (S1-16)** Razlika u plaćama između žena i muškaraca (izražena kao postotak), omjer plaće najviše plaćene osobe prema medijanu svih zaposlenih
- **ZDRAVLJE I SIGURNOST (S1-14)** Broj i stopa ozljeda na radu, broj smrtnih slučajeva, broj bolesti povezanih s radom, broj izgubljenih radnih dana
- **STRUKTURA ZAPOSLENIH (S1-6)** Ukupan broj zaposlenih po spolu, broj stalnih i privremenih radnika, stopa fluktuacije
- **PRIMJERENE PLAĆE (S1-10)** Postotak zaposlenih koji zarađuju ispod minimuma potrebnog za pokriće osnovnih troškova života, odnosno dostojanstvene plaće (*engl. living wage*)

¹ Direktiva (EU) 2022/2464

² Delegirana uredba Komisije (EU) 2023/2772

³ Zakon o računovodstvu, NN 85/24, 145/24

⁴ Delegirana uredba Komisije (EU) 2023/2772 • Prilog 1 - ESRS S1 standard • Paragrafi: S1-6 (par. 50), S1-8 (par. 60), S1-10 (par. 69-70), S1-14 (par. 88), S1-16 (par. 97)

TKO MORA IZVJEŠTAVATI I KADA?

Izveštajna godine	Početak izveštavanja	Veličina poduzeća
2025.	Od 2026.	Velika Ako ispunjavaju 2 od 3 uvjeta: 25M € aktiva 50M € neto prihod prosječno 250 radnika kroz financijsku godinu
		Srednja Ako upisani na burzi i ispunjavaju 1 od 3 uvjeta: 25M € aktiva 50M € neto prihod prosječno 250 radnika kroz financijsku godinu
2026.	Od 2027.	Mala Ako upisani na burzi i ispunjavaju 2 od 3 uvjeta: 5M € aktiva 10M € neto prihod prosječno 50 radnika kroz financijsku godinu
2028.	Od 2029.	Poduzetnik iz treće zemlje

MOGUĆE IZMJENE: Potencijalni broj obveznika izveštavanja procijenjen je na oko 500 poduzeća. U pripremi pred EU tijelima je i tzv. [Omnibus direktiva](#) koja će unijeti promjene i u područje izveštavanja o održivosti, u smislu pomicanja pragova za obvezno izveštavanje na veći broj zaposlenika što će značiti i manji broj obveznika u Hrvatskoj te općenito davanja prednosti kvantitativnim podacima pred opisnim izveščivanjem.

☒ ZAŠTO SU OVI PODATCI POUZDANI⁵?

• Za razliku od dobrovoljnih izvještaja, ovi podaci ne mogu se “frizirati” jer su:

1. REVIDIRANI	Ovlašteni revizor provjerava točnost podataka
2. JAVNI	Bilo tko ih može vidjeti i provjeriti
3. KONTROLIRANI	HANFA i Ministarstvo financija nadziru usklađenost
4. STANDARDIZIRANI	Svi koriste iste ESRS standarde - moguća usporedba

⁵ [Zakon o reviziji RH](#), NN 85/24 (obveza provjere Izvještaja o održivosti)

PRIMJER KORIŠTENJA U PRAKSI

Mogući scenarij: Pregovarate o kolektivnom ugovoru

PRIJE CSRD-a:

• Ne znate koliko je radnika trenutno pokriveno kolektivnim ugovorom • Ne znate kolika je razlika u plaćama u pojedinim ugovorima • Smatrate da postoji jaz u plaćama od minimalno 5% • Nemate podatke za usporedbu s konkurentnim poslodavcima • Morate vjerovati poslodavcu na riječ

NAKON CSRD-a:

• Preuzimate izvještaj poslodavca o održivosti • On potvrđuje da jaz u plaćama postoji • Uspoređujete s drugim konkurentnim poslodavcem • U pregovorima kažete: "Vaš izvještaj pokazuje da ste 7% ispod standarda vaše branše. Očekujemo plan kako ćete povećati pokrivenost."

REZULTAT: Umjesto pregovaranja "napamet", imate konkretne, službene brojke koje poslodavac ne može osporiti.

STRATEGIJE ZA POSLODAVCE

Transparentnost više nije stvar izbora već zakonska obveza, a poslodavci koji to osvijeste i na vrijeme djeluju mogu pretvoriti ovu obvezu u svoju prednost:

1. **"BOLJE SPRIJEČITI NEGO LIJEČITI"** Ako znate da će vaši podaci biti javni, bolje je poboljšati pokazatelje PRIJE objavljivanja nego se kasnije suočavati s nepovoljnim brojkama
2. **PARTNERSTVO SA SINDIKATIMA:** Visoka stopa sindikalizacije i kvalitetan socijalni dijalog mogu biti PREDNOST u izvještavanju - pokazuju stabilnost i odgovorno upravljanje
3. **TRANSPARENTNA KOMUNIKACIJA:** Priznavanje postojanja prostora za poboljšanje uz konkretne planove rješavanja bolje je nego pokušaj prikrivanja nepovoljnih praksi
4. **REPUTACIJSKI RIZIK:** Nepovoljni podatci više nisu privatna stvar tvrtke - mogu utjecati na ugled, iznose kamata na kredite, sposobnost zapošljavanja kvalitetnih radnika i ostalo

STRATEGIJE ZA SINDIKATE

1. PRIKUPLJANJE PODATAKA

Utvrđite je li vaš poslodavac obveznik [na listi obveznika Ministarstva financija](#) • Prikupite izvještaje svih za vašu djelatnost važnih poslodavaca • Napravite usporednu analizu

Ako poslodavac još **NIJE obavezan** izvještavati jer ne ispunjava zadane kriterije, mogućnosti su:

- **PREDLOŽITE DOBROVOLJNO IZVJEŠTAVANJE**

Predložite poslodavcu dobrovoljno objavljivanje podataka prije nastanka obveze što pokazuje transparentnost i otvorenost suradnji

- **ZATRAŽITE INTERNO IZVJEŠTAVANJE**

Zatražite podatke iako nisu javno dostupni, trebali bi biti dostupni sindikalnim predstavnicima

- **PRIPREMA ZA BUDUĆNOST**

Pripremite se za buduće izvještavanje vašeg poslodavca i informirajte se o najboljim praksama

2. ANALIZA I USPOREDBA

Usporedite svog poslodavca s najboljima u djelatnosti • Prepoznajte najveće probleme (npr. jaz u plaćama, niska pokrivenost kolektivnim ugovorima ili sl.) • Ukratko dokumentirajte trendove kroz godine

3. KORIŠTENJE U PREGOVORIMA

Umjesto općih zahtjeva - konkretni podaci • "Vaš izvještaj pokazuje..." umjesto "Vjerujemo da..." • Zahtijevajte konkretne planove poboljšanja s mjerljivim ciljevima te planove napretka

4. NEPREKIDNO PRAĆENJE

Izvještaji se objavljuju godišnje - pratite napredak • Ako nema poboljšanja, tražite sastanke i razmotrite komuniciranje s javnošću

KAKO TUMAČITI PODATKE

Ne zaboravite – brojevi sami po sebi nisu ni dobri ni loši. Važan je kontekst:

USPOREDITE S PROŠLOM GODINOM: Je li trend poboljšanja ili pogoršanja? Primjer: jaz u plaćama od 15% je nepovoljan, ali ako je prošle godine bio 20%, to pokazuje određeni napredak.

USPOREDITE S DJELATNOŠĆU: Pokrivenost kolektivnim ugovorom od 50% može biti pozitivna u IKT sektoru gdje je prosjek pokrivenosti znatno niži, dok isto nije primjenjivo kod državne i javnih službi gdje je pokrivenost znatno viša.

TRAŽITE OBJAŠNENJA: Izvještaj često sadrži kontekst. Primjerice, visoka fluktuacija radnika može biti normalna u sezonskim poslovima.

USREDOTOČITE SE NA CILJEVE: Provjerite je li poslodavac postavio konkretne ciljeve poboljšanja i prati li napredak.

ČESTE KLOPKE I KAKO IH IZBJEĆI

KLOPKA	KAKO JE IZBJEĆI
Ne čitate cijeli izvještaj - samo tražite ključne brojke	Kontekst je važan! Pročitajte objašnjenja - možda postoje razlozi za određene brojke
Uspoređujete poslodavce iz različitih djelatnosti	Uvijek uspoređujte sa sličnim tvrtkama u istoj djelatnosti - različite djelatnosti imaju različite norme
Previđate pozitivne trendove jer trenutne brojke nisu idealne	Pratite napredak kroz godine - poboljšanje je važno čak i ako je polazište bilo loše
Koristite podatke kao oružje umjesto kao alat za konstruktivni dijalog	Cilj je poboljšanje, ne sukob - ponudite rješenja, ne samo kritiku; ponudite nacrt plana za doseganje željenih pokazatelja
Ne dokumentirate svoje analize i zahtjeve	Vodite pisanu evidenciju svih analiza, zahtjeva i odgovora poslodavca – bit će vam korisna

🗨️ Dodatne informacije:

CSRD pripada širem kontekstu Društveno odgovornog poslovanja – DOP-a, odnosno održivog poslovanja. Radi se o konceptu, odnosno poslovnom modelu u kojem poduzeća uključuju brigu za društvo, radnike i okoliš u svoje poslovanje, nadilazeći zakonske propise, a te su **inicijative dobrovoljne**.

Hrvatski indeks održivosti - HRIO (nekoć Indeks DOP-a) metodologija je za ocjenjivanje praksi održivosti u poslovanju hrvatskih tvrtki. Provođi ga Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj u suradnji s HGK. HRIO omogućuje usporedbu s praksama drugih hrvatskih poduzeća u pogledu društvene odgovornosti i održivosti. **Nagrade HRIO** dodjeljuju se malim, srednjim, velikim i javnim poduzećima u kategorijama upravljanje, okoliš, radna okolina, ljudska prava, dječja prava i zajednica. Prijaviti se mogu sva poduzeća koja su u prethodnoj godini pozitivno financijski poslovala.

📖 DODATNI RESURSI (kliknite na sličicu!):



Transparentnost je postala zakon, ali kvalitetan socijalni dijalog ostaje IZBOR - izaberite partnerstvo umjesto sukoba i pretvorite podatke u zajedničku snagu!