CORPORATE JOURNAL news

Czech Institute of Directors

ZIMA 2016 | VYDÁVÁ CZECH INSTITUTE OF DIRECTORS | VYCHÁZÍ ČTYŘIKRÁT ROČNĚ | TOTO ČÍSLO VYCHÁZÍ 22.12.2016

EDITORIAL

Vážení čtenáři, členové správních orgánů a příznivci Institutu členů správních orgánů,

čas předvánoční s sebou přináší ohlédnutí za končícím rokem a s tím nutně spojené zamyšlení, co se podařilo a co ne. Nechci nyní rekapitulovat naše jednotlivé projekty, spíš mne inspiroval blog jedné úžasné dámy, která s námi v Institutu od letošního roku spolupracuje. Nejen že skvěle píše a umí myšlenky přenášet do svých inspirativních článků, ale zároveň má velkou míru empatie a citu nejen pro lidi fungující v korporacích, ale i pro podnikatele, umělce či sportovce.

Přivedla mne na myšlenku úvahy o lidech, kteří v letošním roce prošli naším životem a čím nás obohatili, a že jich nebylo málo. Vlastně bych to považovala za největší úspěch letošního roku. Mám neskutečně optimistický pocit z toho množství chytrých, čestných a loajálních lidí, co tato země má navzdory všem politickým hrám a přestřelkám. A co je na tom úžasné, je množství nadějných mladých lidí, kteří přesně ví, kam chtějí dojít a čeho dosáhnout. Jsou zcela nezatíženi historií našeho národa, protože cestují, poznávají jiné kultury, srovnávají a přinášejí to pozitivní i do těchto krajin.

Mám na mysli generaci Millennials (narozeni v letech 1980 – 1995), kteří jsou nyní na svém profesním startu a poté, co poznali jiné kultury, mentalitu i kraje, jsou naší budoucí nadějí, že tato země má potenciál inteligence i empatie dohromady.

Přiznám se, mám doma dva zástupce této generace, pozoruji jejich vývoj, jejich změnu myšlení, jejich otevřenost i přímočarost. Myslím, že otázky vztahu této generace s generací mojí, tedy Generací X (narozeni v letech 1963 – 1980), je to velké téma a týká se to i světa našich správních orgánů. O tom všem chceme diskutovat a psát i v příštím roce, chceme se víc zabývat otázkou lidského potenciálu a být tak protiváhou tématu Průmysl 4.0.

Přeji Vám všem, našim čtenářům, přátelům i příznivcům, abyste potkávali v příštím roce jen chytré a inspirativní lidi a byli obklopeni jen lidmi, kterých si vážíte.

Krásné a klidné Vánoce

Monika Zahálková
výkonná ředitelka
a členka Řídícího výboru
Czech Institute of Directors

Generace Millennials vs. generace X

V podzimních měsících jsme připravili akci, která se týkala vztahu Generace X (narozeni 1963 – 1980) a generace Millennials (narozeni 1980 – 1995).

Jako podklad k debatě na tomto Business Breakfastu nám posloužila studie společnosti Deloitte sestavená z odpovědí 1200 respondentů napříč generacemi, která měřila jejich silné a slabé stránky v pracovní sféře.

Více informací je na str. 3, zde přinášíme stručný výtah ze studie:

Generace X
- \+ schopnost rychle řešit problém
- \+ manažerské dovednosti
- \+ generování příjmů
- – méně efektivní
- – méně výkonní
- – nízká technická dovednost

Generace Millennials
- \+ vysoké nasazení
- \+ technicky zdatní
- \+ podnikatelsky zaměření
- – líní
- – nedostatečně produktivní
- – sebestřední

ANKETA

Zeptali jsme se několika našich členů, aby vyjádřili názor na budoucí zapojení generace Millennials ve správních orgánech. Zde jsou jejich odpovědi:

Myslíte si, že nastupující generace Millennials (nar. 1980 – 1995) zvládne svoji roli v manažerských pozicích a ve správních orgánech?

David Pirner
Grant Thornton Advisory s.r.o.
Managing Partner

„Bezpochyby ano, každá generace ji zvládla. Bude mít jen jiný přístup odpovídající novým technologiím a změnám v rámci naší společnosti."

Jakub Chytil
Czech Institute of Directors
Viceprezident

„Nepochybně ano, jejich možnosti vzdělávaní jsou v podstatě globální, jsou oproti předchozím generacím jazykově vybaveni a nemají zátěž života v komunismu."

Bohdan Wojnar
ŠKODA AUTO, a.s.
Člen představenstva za oblast řízení lidských zdrojů

„Generace Y (tzv. Millennials) bude roli v manažerských pozicích a ve správních orgánech zvládat jako ostatní generace. Své podřízené však povedou jinak a podobně i podřízení budou chtít jiný styl vedení. Důraz bude kladen na agilnější až digitální leadership, větší odpovědnost za kolegy, a tím bude nutné zaměstnance spíše více podporovat než vést v klasickém duchu. Styl vedení bude místo neustálé kontroly a rigidního určování cílů primárně vycházet z důvěry a hodnocení výkonu."

Jozef Papp
Stanton Chase Praha s.r.o.
Managing Partner

„Myslím si, že je to generace jako každá jiná, akorát vyrůstá v době technologického rozvoje a průmyslové revoluce. Proto si myslím, že určitě zvládnou svoji roli velmi dobře jak v manažerských pozicích, tak ve správních orgánech. Nejsou všichni stejní a líbí se mi, že většina má ráda jasnou, přesnou formulaci vizí a cílů, bez omáček a politické korektnosti."

Krásné a pohodové Vánoce!

Nové nařízení o ochraně osobních údajů: Jaké dopady mohou čekat banky?

V květnu 2016 bylo publikováno nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů, tzv. „GDPR"), které s sebou přinese některé významné změny v oblasti ochrany osobních údajů. Podívejme se na ty nejpodstatnější, s nimiž budou muset počítat prakticky všechny korporace, bez ohledu na obor svého působení.

GDPR se použije ode dne 25. května 2018 a bude použitelné přímo v členských státech EU. To znamená, že lhůta pro přizpůsobení se nové úpravě již je jen o málo delší než jeden a půl roku. Může se to zdát jako dlouhá doba, ale z mé zkušenosti je to – zejména v případě bank – spíše šibeniční termín.

Jelikož je GDPR přímo použitelný právní předpis, dojde v této souvislosti také ke zrušení či výrazné novelizaci stávajícího zákona č. 101/2000 S., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů (úprava těchto předpisů se do značné míry překrývá, a proto bude nutné provést v České republice příslušný legislativní zásah).

Které změny se mohou dotknout bank?

Souhlas se zpracováváním osobních údajů

GDPR rozpracovává dosavadní úpravu souhlasu osob (subjektu údajů) ke zpracování jejich osobních údajů. Souhlasem osoby bude nadále svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný projev vůle, kterým osoba dává prohlášením či jiným zjevným potvrzením své svolení ke zpracování svých osobních údajů. Souhlas se zpracováním osobních údajů by měl být jazykově jednoduchý a srozumitelný. Mlčení, předem zaškrtnutá políčka, „ukrytí" souhlasu mezi jiná smluvní ujednání nebo nečinnost by tudíž neměly být považovány za závazný způsob udělení souhlasu. V případech, kdy zpracovatel shromažďuje osobní údaje pro určitý účel, GDPR zásadně (byť s určitými výjimkami) vyžaduje, aby subjekt údajů dal dodatečný souhlas se zpracováním pro jiné účely.

Právo být zapomenut

Nově bude explicitně upraveno právo být zapomenut neboli právo na výmaz osobních údajů, čímž by mělo být stanoveno najisto, kdy a za jakých podmínek je možné toto právo uplatňovat. Správce údajů, který osobní údaje zveřejnil, bude mimo jiné muset zajistit informování i ostatních správců, kteří tyto osobní údaje dále zpracovávají, o požadavku na výmaz. Tím má být zajištěno dosažení účelu tohoto práva, aby subjekt údajů nemusel oslovovat každého jednotlivého správce zvlášť. Na druhou stranu však to bude pro „prvotní" správce znamenat řadu povinností navíc.

Právo na přenositelnost údajů

Správci osobních údajů budou povinni za předem stanovených podmínek umožnit tzv. přenositelnost údajů k jinému správci, a to ve strukturovaném, běžně používaném a strojově čitelném formátu. To se bude týkat veškerých údajů předaných subjektem, které budou zpracovávány bankou na základě souhlasu dané osoby nebo pro účely plnění smlouvy s danou osobou, a jejichž zpracovávání bude probíhat automatizovaně.

Osoba odpovědná za ochranu osobních údajů

Považujeme za nepochybné, že banka bude subjektem, který bude povinen určit osobu odpovědnou za ochranu osobních údajů, tzv. pověřence pro ochranu osobních údajů. GDPR stanoví povinnost jmenovat pověřence na základě jeho profesních kvalit, zejména na základě jeho odborných znalostí práva a praxe v oblasti ochrany údajů a jeho schopnosti plnit úkoly stanovené GDPR. Pověřencem bude moci být zaměstnanec společnosti, ale například i smluvní partner.

Povinnost vést záznamy o zpracování

GDPR stanoví výslovně povinnost vést záznamy o činnostech zpracování osobních údajů, za něž správce odpovídá. GDPR zároveň určuje rozsah informací, které tyto záznamy musí obsahovat, půjde zejména o informace o správci a jeho pověřenci, popis účelů zpracování, určení kategorií subjektů údajů, kategorií osobních údajů či kategorií příjemců osobních údajů, informace o likvidaci osobních údajů a obecný popis technických a organizačních bezpečnostních opatření.

Osobní údaje jako priorita do budoucna

Banky budou napříště povinny zajistit, aby problematika ochrany osobních údajů byla brána v potaz při jejich rozhodování. GDPR si mimo jiné klade za úkol zajistit, aby právo osob (subjektů údajů) na soukromí bylo bráno jako priorita. Proto, bude-li pravděpodobné, že určitý druh zpracování bude s přihlédnutím k okolnostem mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob, bude nutné provádět posouzení vlivu zamýšlených operací zpracování na ochranu osobních údajů. Pokud z takovéhoto posouzení vlivů vyplyne, že dané zpracování bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob, bude správce povinen uskutečnit konzultaci s Úřadem pro ochranu osobních údajů.

Porušení zabezpečení osobních údajů

Pokud dojde k porušení zabezpečení osobních údajů, stanoví GDPR povinnost jej bez zbytečného odkladu, a to pokud možno do 72 hodin, ohlásit Úřadu pro ochranu osobních údajů. Nebude-li tato lhůta dodržena, bude nutné uvést důvody zpoždění. Pokud bude pravděpodobné, že určitý případ porušení zabezpečení osobních údajů bude mít za následek vysoké riziko pro práva a svobody fyzických osob, bude správce povinen oznámit toto porušení bez zbytečného odkladu též těmto dotčeným osobám.

Sankce a jiná oprávnění ÚOOÚ

Za porušení předpisů na ochranu osobních údajů se nově budou ukládat pokuty mj. podle obratu společnosti, která se porušení dopustí. Bude možno uložit pokutu až do výše 20 milionů EUR nebo 4 % celkového celosvětového ročního obratu dané společnosti za předchozí účetní období, podle toho, která hodnota bude vyšší.

Kromě toho bude moci Úřad pro ochranu osobních údajů udělovat napomenutí za porušování GDPR, nařizovat chování v souladu s GDPR nebo ukládat dočasné či trvalé omezení nebo zákaz osobní údaje zpracovávat. Úřad pro ochranu osobních údajů bude moci rovněž provádět vyšetřování formou auditů a správci a zpracovatelé osobních údajů budou mít povinnost podávat úřadu veškeré relevantní informace a umožnit mu za tímto účelem přístup do svých prostor. ■

Autory textu jsou Drahomír Tomašuk, counsel, a advokáti Martin Kubík a Jaroslav Zahradníček z Kocián Šolc Balaštík, advokátní kancelář, s.r.o.

KOCIÁN ŠOLC BALAŠTÍK
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Konference CECGA

Dne 27. října 2016 se v Bratislavě u příležitosti předsednictví Slovenské republiky Radě EU konal již 19. ročník Evropské konference Corporate Governance s podtitulkem digitalizace a transparence. Záštitu nad konferencí převzalo slovenské Ministerstvo spravedlnosti i financí, hlavními partnery pak byla VÚB Banka, poradenská společnost Ernst & Young a advokátní kancelář SQUIRE Patton Boggs. Program byl rozdělen do čtyř panelových debat, kterých se účastnili zástupci významných slovenských a světových institucí i lidé ze soukromého sektoru. Řečníci viděli důležitost zejména v rozkrytí pravých vlastníků společností obchodujících se státem či transparentnosti vykazování odměn členů správních orgánů. ■

Jaký je zákazník budoucnosti?

Zákazník budoucnosti očekává splnění svého přání ještě před tím, než ho vysloví, a když už musí do banky, chce si tam dát např. i kvalitní kávu. Pokud v budoucnu chtějí firmy uspět, musí tyto potřeby zohlednit. Na základě průzkumu stovek firem dospěli v KPMG Nunwood k systému šesti pilířů, na nichž stojí výjimečná zákaznická zkušenost. Pro zákazníka budoucnosti se totiž cesta do banky stane víc než jen transakcí, naopak z ní bude čišet jedinečnost a okouzlení všech smyslů. Bude záležet na tom, jak se zákazník cítí. ■

Více se o zákazníkovi budoucnosti dočtete v magazínu Marwick: https://issuu.com/kpmgceskarepublika/docs/marwick_03_online.

Business Breakfast se Stanton Chase

Je vedení firem připraveno na požadavky budoucnosti?

Není pochyb o tom, že budoucnost přijde a s ní i nová generace zaměstnanců, managerů, ale i majitelů firem. Otázka skutečné připravenosti stávajícího vedení firem na tuto novou situaci byla předmětem úspěšné pracovní snídaně, která proběhla 15. listopadu standardně v prostorách hotelu Mandarin Oriental Prague. ***Institut členů správních orgánů*** ve spolupráci se společností ***Stanton Chase*** připravil program, který rozvíjel problematiku lidských zdrojů, což je téma, jemuž se věnujeme dlouhodobě. Při výběru tématu jsme vycházeli z poptávky širokého okruhu odborné veřejnosti, ale i profesně zaměřených specialistů na oblast HR.

Hlavní témata

Podzimní Business Breakfast tak navazoval na jarní setkání a bude doplněn o další rozvíjející téma na jaře 2017. Tentokrát jsme se věnovali zejména těmto hlavním bodům:

- globální trendy v oblasti lidského kapitálu - které pozice posílí a které zaniknou?
- průmyslová revoluce 4.0 a její dopad pro management
- generace Millennials a její perspektivy

Více než 50 účastníků mělo možnost vyslechnout úvodní prezentaci Jozefa Pappa, který hovořil o měnících se požadavcích nastupující tzv. Generace Y, neboli Millennials. Dalším fenoménem, který ovlivňuje naši společnost, je „Internet věcí", neboli Průmysl 4.0. Svět se skutečně mění, což je dobře viditelné na takových aspektech, jako je neustále se zvyšující se závislost na online datech, nová „internetová" odvětví, vzájemná konektivita mnoha systémů, zcela změněný charakter komunikace, apod.

Panelová diskuse

Následovala bohatá panelová diskuse, ve které zazněly názory a komentáře celkem 8 panelistů zastupujících široké spektrum podnikatelských subjektů. Bylo velmi zajímavé a inspirující vyslechnout příspěvky jak zástupců velkých společností s tisíci zaměstnanci, tak menší a střední podnikatele, profesionály oblasti Human Resources anebo konzultační společnosti. Takto komplexně sestavený panel přinášel pohledy ze všech stran, tedy nejen od zaměstnavatelů, ale i od odborných pozorovatelů (většinou HR konzultantů), kteří mohou poskytnout vnější a zcela nezávislý pohled, protože nejsou osobně zataženi do pracovního vztahu mezi Generací Y, Generací X a případně ještě starší generací tzv. Baby boomers.

Tato pestrost panelistů a jejich názorů dodala programu snídaně velmi zajímavý náboj a strhla celou řadu účastníků k velmi intenzivní diskusi, ze které vyplynulo, že otázka začlenění generace Millennials do firmy, využití jejich potenciálu a soužití se staršími generacemi, je silné téma pro všechny firmy, nezávisle na odvětví, regionu, či velikosti.

Employer branding

Jedním z často uváděných témat byl také tzv. „Employer branding" a personální marketing, tedy problematika marketování firmy jako zaměstnavatele, který je atraktivní pro budoucí zaměstnance. Tak jako za časů před rokem 1989, i dnes „nejsou lidi" a firmy se musí velmi snažit, aby se jim podařilo vyhledat, najmout a udržet ty opravdu kvalitní pracovníky. Nová generace Millennials má odlišné požadavky, priority a schopnosti, než předcházející generace. Z toho vyplývá nutnost přizpůsobení se HR oddělení nové situaci, protože novou generaci již „staré" postupy nezaujmou. Úspěšné pak budou právě ty firmy, které budou schopni se vnitřně změnit, pochopit přínosy generace Y pro firmu a zejména dobře se „prodat" na trhu pracovních sil.

V návaznosti na to se také významně mění role Chief HR Officers ve firmách, neboť oni se musí rychle orientovat na změněném pracovní trhu a stanovit nové HR strategie pro další rozvoj firmy. Vzhledem k tomu, že roste počet odvětví, kde hlavním (a často jediným) diferenciátorem jsou lidé, tak kvalitní CHRO se stává kritickým bodem rozvoje celé firmy, který může firmu posunout dále, ale stejně tak ji může zabrzdit v dalším rozvoji. Role Chief HR Officera tak stále nabývá na větším významu, zejména pokud chce být efektivním partnerem pro exekutivní řízení společnosti.

Jedním z významných podkladů pro zmiňovanou intenzivní ale vstřícnou diskusi byl také průzkum, který provedla společnost Deloitte na téma nových trendů v oblasti HR a jak důležitá je příští role lidského kapitálu ve firmě. Stručné výsledky jsou uvedeny na první straně tohoto newsletteru. Z této snídaně byla zpracovaná tisková zpráva, která byla poskytnuta mediím a je samozřejmě k dispozici na sekretariátu CIoD.

Následující Business Breakfast na téma lidských zdrojů je naplánován na první polovinu roku 2017. ■

Slavnostní inaugurace dokumentu G20/ Principles of Corporate Governance – české vydání za přítomnosti všech představitelů regulátorů trhu.

Inaugurace Principles OECD

5. ledna 2017, hotel Mandarin Oriental Prague

Je nám velký potěšením oznámit, že desátou jazykovou mutací dokumentu OECD se stala brožura, kterou vydal náš Institut členů správních orgánů společně s Deloitte Corporate Governance Centrum a která bude slavnostně inaugurována 5. ledna 2017 v Hotelu Mandarin Oriental Prague. Jedná se o zcela zásadní dokument v oblasti správy a řízení společností a dává jasná doporučení jak optimálně a efektivně společnosti řídit a spravovat.

Záštitu nad tímto dokumentem převzal ministr financí ČR Andrej Babiš, guvernér ČNB Jiří Rusnok i ředitel Burzy cenných papírů Praha Petr Koblic.

Všichni uvedení pánové se slavnostní inaugurace osobně zúčastní, čímž dávají jasně najevo svůj pozitivní postoj k řádné správě a řízení společností v České republice.

Velkou zásluhu nad překladem a převzetím má Stálá mise ČR při OECD, která zprostředkovala všechna setkání a jednání a která se velmi zasloužila o propojení s konkrétními zástupci OECD.

Vydání tohoto dokumentu v České republice je velmi významnou záležitostí a je to předvoj vydání dokumentu – Kodexu správy a řízení obchodních společností, který Institut plánuje vydat v příštím roce.

Podrobnou zprávu o průběhu celé inaugurace Vám podáme v příštím vydání tohoto newsletteru v lednu 2017. ■

VZDĚLÁVACÍ PROGRAM CORPORATE GOVERNANCE

PROGRAM VZDĚLÁVÁNÍ ČLENŮ SPRÁVNÍCH ORGÁNŮ (PCG)

Jaká jsou vaše práva a povinnosti spojené s těmito funkcemi se dozvíte v exkluzivním certifikovaném vzdělávacím programu určeném pro současné i budoucí členy správních orgánů (představenstev a dozorčích rad), který pořádá **Institut členů správních orgánů** (Czech Institute of Directors).

Cílem vzdělávání členů správních orgánů je poskytnutí utříděného souboru aktuálních informací a trendů týkajících se práce členů správního orgánu. Přináší komplexní přípravu pro zvládnutí Corporate Governance ve všech jejích dimenzích. Formuje a rozvíjí klíčové způsobilosti i dovednosti účastníků jako dlouhodobou konkurenční výhodu.

Program vzdělávání členů správních orgánů se skládá ze čtyř dvoudenních modulů. Po absolvování všech modulů a odevzdání závěrečné práce obdrží účastník absolventský certifikát. Vzdělávací program absolvovalo více než 200 účastníků.

OBSAH VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ

- **Aktuální informace** o principech správy a řízení společností, administrace správy společností, modely řízení.
- **Základní právní znalosti** z obchodního práva – právní aspekty člena správního orgánu, postavení člena správního orgánu v a.s. a s.r.o., práva a odpovědnosti člena správního orgánu, insolvenční právo, exekutorský zákon.
- **Finanční desatero** člena správního orgánu – základní řnanční znalosti člena správního orgánu, roční účetní závěrka, interní audit, externí audit, řízení rizik.
- **Etická témata** – základní role člena správního orgánu v etických otázkách řízení společnosti, problematika compliance, principy krizové komunikace.

TERMÍNY PCG JARO 2017

I. Modul 23. – 24. 2. 2017 III. Modul 27. – 28. 4. 2017
II. Modul 23. – 24. 3. 2017 IV. Modul 18. – 19. 5. 2017

TIRÁŽ

© Corporate Journal NEWS, zima 2016 | VYDÁVÁ: Czech Institute of Directors, Na Ořechovce 67, 162 00 Praha 6 | REDAKČNÍ RADA: Monika Zahálková, Šimon Mastný
KONTAKT: corporatejournal@ciod.cz, www.ciod.cz | Texty a jejich části smějí být přetištěny pouze se souhlasem vydavatele. | Vydáno 22.12.2016