

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zielonej księgi: „Ład korporacyjny w instytucjach finansowych oraz polityka wynagrodzeń”

COM(2010) 284 wersja ostateczna

(2011/C 84/03)

Sprawozdawca: **Michael SMYTH**

Dnia 2 czerwca 2010 r. Komisja Europejska, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

zielonej księgi „Ład korporacyjny w instytucjach finansowych oraz polityka wynagrodzeń”

COM(2010) 284 wersja ostateczna.

Sekcja Jednolitego Rynku, Produkcji i Konsumpcji, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 6 stycznia 2011 r.

Na 468. sesji plenarnej w dniach 19–20 stycznia r. (posiedzenie z 20 stycznia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny przyjął 173 głosami – 4 osoby wstrzymały się od głosu – następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 W niniejszej opinii EKES prezentuje przemyślane odpowiedzi na długą listę pytań postawionych w zielonej księdze Komisji. Pytania dotyczą ośmiu kluczowych aspektów zarządzania instytucjami finansowymi, poczynając od działania zarządów i organów nadzorczych, poprzez zarządzanie ryzykiem, konflikty interesów, rolę akcjonariuszy, aż po kłopotliwe pytanie dotyczące wynagradzania kierownictwa.

1.2 EKES z zadowoleniem przyjmuje intencje wyrażone za pomocą zielonej księgi Komisji, ale zauważa pewne niedociągnięcia definicyjne, szczególnie jeżeli chodzi o dokładną definicję ładu korporacyjnego, która zdaniem Komitetu powinna być bardziej rozbudowana, oraz o rozróżnienie struktury zarządów w systemie brytyjskim i kontynentalnym. Uważa ponadto, że korzystne byłoby doprecyzowanie pojęcia „instytucji finansowej”, tak by zalecenia skupiły się zwłaszcza na instytucjach kredytowych.

1.3 Analizując zieloną księgę, EKES zauważył, że różnice między brytyjskim a kontynentalnym modelem ładu korporacyjnego są nie do pogodzenia na poziomie strukturalnym, ponieważ koncepcje organizacyjne są tak bardzo odmienne. W związku z tym EKES zaleca Komisji, żeby zastanowiła się nad zasadami, które powinny leżeć u podstaw ładu korporacyjnego stosowanego w UE. Na przykład model brytyjski opiera się na zasadzie „kompetentnej niezależności” (ang. *principle of competent independence*), co ułatwia niezależne funkcjonowanie głównych komitetów zarządu. Czy niezależność powinna być jedną z głównych zasad obowiązujących w odniesieniu do ładu korporacyjnego w UE? Jeśli tak, to jak można to osiągnąć w modelu kontynentalnym?

1.4 W zielonej księdze stosunkowo pobieżnie potraktowano także kwestię potrzeb konsumentów. Konsumentci korzystający

z usług finansowych także odczuli dotkliwie skutki słabego zarządzania w sektorze finansowym.

1.5 W odniesieniu do polityki wynagrodzeń EKES wyraził już swoje ogólne stanowisko w licznych wydanych ostatnio opiniach. Krótko mówiąc, Komitet uważa, że polityka wynagrodzeń powinna dotyczyć nie tylko osób zatrudnionych na najwyższych szczeblach instytucji finansowych, lecz także pracowników wszystkich szczebli.

1.6 Myśl przewodnia opinii jest taka, że można wprowadzić obostrzenia dotyczące niektórych aspektów zarządzania instytucjami finansowymi, tym niemniej stosowanie kodeksów ładu korporacyjnego pozostaje dobrowolne, a odpowiedzialność za zapewnienie jak najszerzego stosowania tych kodeksów w Unii Europejskiej spoczywa na organach nadzorczych.

2. Wprowadzenie i kontekst opinii

2.1 Celem zielonej księgi jest zarządzenie nieprawidłowościom w systemie ładu korporacyjnego w odniesieniu do kwestii merytorycznych i wykonawczych. W kontekście kryzysu finansowego i gospodarczego udoskonalenie ładu korporacyjnego stanowi centralny punkt programu reform Komisji. Propozycje przedstawione w zielonej księdze należy postrzegać w szerszej perspektywie reformy europejskiego systemu nadzoru, dyrektyw w sprawie wymogów kapitałowych, dyrektywy Wypłacalność II, reformy przepisów dotyczących przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) oraz regulacji odnoszących się do zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi. Należy je również rozważać w szerszym kontekście przeprowadzanego przez Komisję przeglądu ładu korporacyjnego w spółkach notowanych na giełdzie, jeżeli chodzi o rolę akcjonariuszy, odpowiednią kontrolę ekip kierowniczych, skład zarządów oraz odpowiedzialność społeczną spółek.

2.2 Komisja definiuje ład korporacyjny jako stosunki między kierownictwem przedsiębiorstwa, jego zarządem, udziałowcami i innymi zainteresowanymi stronami, takimi jak pracownicy i ich przedstawiciele. Dotyczy to również wyznaczenia celów spółki, środków ich realizacji i monitorowania efektów pracy spółki. Zarządzanie w sektorze finansowym nabiera jeszcze większego znaczenia, ponieważ z bankructwem (dużej) instytucji finansowej wiąże się ryzyko systemowe dla całego sektora finansowego, o czym świadczy ostatni kryzys finansowy, podczas którego rządy musiały zasilić system bankowy środkami publicznymi.

2.3 EKES ze zdumieniem stwierdza, że w zielonej księdze nie uwzględniono różnic między strukturą zarządu w gospodarce brytyjskiej i kontynentalnej. W gospodarce brytyjskiej spółka ma tylko jeden zarząd, w skład którego wchodzi dyrektorzy wykonawczy oraz dyrektorzy niewykonawczy, przy czym zwyczajowo na czele zarządu stoi dyrektor generalny. W modelu kontynentalnym występują dwa organy: zarząd i rada nadzorcza. W dalszej części niniejszej opinii, aby uniknąć niejasności, ilekroć jest mowa o „zarządzie”, chodzi o model brytyjski, chyba że wyraźnie stwierdzono inaczej.

2.4 Zielona księga nie zawiera formalnej wzmianki o tym, że każde państwo członkowskie ma własny system ładu korporacyjnego i że nie wprowadzono rozróżnienia, jeżeli chodzi o ład korporacyjny instytucji finansowych. Sformułowana przez Komisję definicja ładu korporacyjnego jest również w pewien sposób niepełna i powinna zostać uszczegółowiona. EKES sugeruje przyjęcie bardziej precyzyjnej i wszechstronnej definicji ładu korporacyjnego. Głównym celem ładu korporacyjnego jest zapewnienie przetrwania i rozwoju spółki. W tym celu zarząd musi spełniać uzasadnione oczekiwania akcjonariuszy, przy jednoczesnym zapewnieniu uzasadnionej satysfakcji zainteresowanych stron – konsumentów, partnerów, wykonawców, dostawców i pracowników. Jeżeli zarząd nie może zapewnić przetrwania spółki powinien zbyć aktywa za odpowiednią wartość.

2.5 W zielonej księdze wskazano szereg nieprawidłowości i niedociągnięć w zakresie ładu korporacyjnego w instytucjach finansowych, a jej celem jest znalezienie odpowiedzi na osiem ogólnych pytań w następujących dziedzinach:

- 1) kwestie związane z zarządem;
- 2) nieprawidłowości pod względem problemu konfliktów interesów w zakresie zarządzania ryzykiem;
- 3) rola audytorów;
- 4) nieprawidłowości w funkcjonowaniu organów nadzorczych;
- 5) problemy związane z rolą akcjonariuszy;
- 6) brak skutecznego wdrożenia zasad ładu korporacyjnego;
- 7) wynagradzanie kierownictwa instytucji finansowych;
- 8) konflikty interesów.

3. Odpowiedzi na pytania zawarte w zielonej księdze

3.1 EKES pragnie przedstawić następujące odpowiedzi na szczegółowe pytania postawione w zielonej księdze:

3.2 Kwestie związane z zarządem

3.2.1 Pytanie szczegółowe nr 1: Czy należy ograniczyć liczbę zarządów, w których mogą zasiadać dyrektorzy (np. maksymalnie do trzech)?

Przyjęcie konkretnej liczby ma charakter arbitralny. Lepsze byłoby takie rozwiązanie, które zapewniłoby, iż od chwili mianowania dyrektor byłby w stanie zaangażować się, a następnie poświęcać spółce taką ilość czasu, jakiej wymaga powierzona mu rola. Należałoby określić wymagany czas pracy i podzielić go między oficjalne posiedzenia zarządu i komitetów, a także mniej oficjalne wizyty i kontrole w działach, oddziałach i regionach. W niektórych przypadkach zasiadanie w zarządzie wymagałoby pracy praktycznie w pełnym wymiarze godzin. Korzyść wynikająca z zasiadania w co najmniej dwóch zarządach polega na możliwości porównania sposobu działania różnych spółek.

3.2.2 Pytanie szczegółowe nr 2: Czy należy zakazać w instytucjach finansowych kumulowania stanowisk przewodniczącego zarządu i dyrektora generalnego?

Taka dobra praktyka występuje już teraz w niektórych państwach. Podział ról w instytucjach finansowych powinien być obowiązkowy ze względu na napięcia między funkcją operacyjną kierownictwa a rolą zarządu polegającą na przewodnictwie.

3.2.3 Pytanie szczegółowe nr 3: Czy polityka zatrudnienia powinna szczegółowo określać zadania i profil dyrektorów, w tym przewodniczącego, zapewniać posiadanie odpowiednich kompetencji zawodowych przez dyrektorów oraz różnorodność w składzie zarządu? Jeśli tak, to w jaki sposób?

W niektórych państwach rozpowszechnione jest przeprowadzanie rekrutacji na podstawie analizy kompetencji zawodowych i doświadczenia niezbędnych do zasiadania w zarządzie. Na przykład w przypadku dużej instytucji finansowej można się spodziewać obsadzenia na stanowisku przewodniczącego doświadczonego emerytowanego pracownika szczebla kierowniczego, który zrobił wspaniałą karierę w bankowości, starszych partnerów kancelarii prawnych czy biur rachunkowych mających doświadczenie w dziedzinie finansów, dyrektora generalnego z doświadczeniem zdobytym w dużym przedsiębiorstwie handlowym, stanowiącego przeciwwagę wobec dyrektora generalnego oraz reprezentującego perspektywę klienta, a także kogoś z doświadczeniem konsumenckim, jako kluczowej grupy, wokół której można by zbudować większy zespół. Może to być doświadczenie na najwyższym szczeblu w dziedzinie kredytowej, aktuarialnej, ekonomii, przemyśle lub handlu. Idealne proporcje wynosiłyby nie mniej niż 60 % dyrektorów niewykonalnych w stosunku do 40 % dyrektorów wykonawczych. Zarówno dyrektorzy wykonawczy, jak i niewykonalni powinni mieć ogólną orientację w obszarze działania firmy. Obecnie w niektórych państwach organ nadzorczy przeprowadza wnikliwy przegląd kompetencji zawodowych, doświadczenia i dokumentów kandydata przed udzieleniem zezwolenia na jego powołanie do zarządu. Jest to praktyka godna pochwały.

3.2.4 Pytanie szczegółowe nr 4: Czy są Państwo zdania, że zwiększenie w zarządzie liczby kobiet i dyrektorów o różnym pochodzeniu społecznym i przynależności kulturowej mogłoby poprawić jego funkcjonowanie i efektywność?

W kontekście pytania nr 3 równowaga pod względem płci i przynależności etnicznej jest pożądana, pod warunkiem że nie ma negatywnego wpływu na wiedzę specjalistyczną i doświadczenie zawodowe. Może zróżnicować i poszerzyć perspektywy. Wielkość zarządu jest ograniczona ze względów praktycznych.

3.2.5 Pytanie szczegółowe nr 5: Czy należy wprowadzić obowiązkową ocenę funkcjonowania zarządu prowadzoną przez zewnętrzny podmiot oceniający? Czy wynik tej oceny powinien być przekazywany organom nadzorczym i akcjonariuszom?

Organy nadzorcze powinny upoważnić wszystkich przewodniczących do przeprowadzania audytu rozwiązań w zakresie zarządzania w kontekście wspomnianych wyżej czterech czynników. Jednocześnie organy nadzorcze powinny przeprowadzić audyt w celu zatwierdzenia każdego dyrektora, który nie został zatwierdzony przy mianowaniu. Bieżąca odpowiedzialność za wyniki działania zarządu spoczywa na przewodniczącym. Warto, aby przewodniczący zlecał na własny użytek przeprowadzanie okresowej zewnętrznej oceny skuteczności zarządu. W modelu kontynentalnym do obowiązków rady nadzorczej należy podjęcie odpowiednich kroków, jeżeli działalność nie układa się pomyślnie lub jeżeli sprawozdanie z audytu zawiera informacje alarmujące dla rady w istotnych kwestiach.

3.2.6 Pytanie szczegółowe nr 6: Czy należy wprowadzić obowiązek powoływania w ramach zarządu komitetu ds. ryzyka oraz przewidzieć zasady dotyczące jego składu i funkcjonowania?

Istnieją trzy kwestie: audyt, zgodność z przepisami i ryzyko. Skład i zadania komitetu powinny odzwierciedlać konkretny rodzaj działalności. W ujęciu makro ryzyko jest nieodłącznym elementem strategicznych planów zarządu. To tutaj należy stwierdzić, jaka jest gotowość podejmowania ryzyka, jaki jest profil ryzyka, i tutaj należy przeprowadzać pomiar ryzyka. W bankach to właśnie ten komitet powinien tworzyć strategię ryzyka dopuszczalnego w każdym sektorze działalności: kredyty hipoteczne, karty kredytowe, nieruchomości komercyjne, kredyty przemysłowe, zarządzanie funduszami, kwestie walutowe i towary, jak również struktura rezerw, limity wobec kontrahentów itp. Utworzenie komitetu ds. ryzyka w ramach zarządu funkcjonującego według modelu kontynentalnego, w skład którego wchodzi kilka osób (zazwyczaj nie więcej niż 5-7), które najczęściej są specjalistami w różnych dziedzinach, nie jest możliwe.

3.2.7 Pytanie szczegółowe nr 7: Czy należy wprowadzić obowiązkowe uczestnictwo jednego lub kilku członków komitetu audytowego w komitecie ds. ryzyka i odwrotnie?

Ryzyko na poziomie mikro, w przeciwieństwie do poziomu makro, o którym mowa w punkcie 3.2.6, mogłoby faktycznie zostać uwzględnione w informacji komitetu audytowego.

3.2.8 Pytanie szczegółowe nr 8: Czy przewodniczący komitetu ds. ryzyka powinien odpowiadać przed walnym zgromadzeniem?

Ryzyko jest kluczowym elementem każdej strategii działalności. Gotowość do podejmowania ryzyka oraz profil ryzyka określają prawdopodobieństwo powodzenia działalności i stabilność jej wyników. Do obowiązków przewodniczącego i dyrektora generalnego należy wyjaśnienie tych kwestii, a ich oświadczenia pozwalają akcjonariuszom zwiększyć lub zmniejszyć wysokość środków inwestowanych w daną spółkę w zależności od własnej gotowości do podejmowania ryzyka.

3.2.9 Pytanie szczegółowe nr 9: Jaką rolę powinien odgrywać zarząd w strategii i profilu ryzyka w instytucji finansowej?

Głównym zadaniem zarządu jest ustalanie strategii. Ponieważ finanse z definicji wiążą się z ryzykiem, strategię należy opracowywać z uwzględnieniem zakresu ryzyka, który określa skalę potencjalnych wyników. Obrona strategii powinna spełniać uzasadnione oczekiwania akcjonariuszy i satysfakcjonować zainteresowane strony. O ile nie należy bagatelizować odpowiedzialności stałych dyrektorów wykonawczych za kontrolę ryzyka, to nie będzie przesadą stwierdzenie, że zarząd odgrywa w tej kwestii fundamentalną rolę. W modelu kontynentalnym strategię przyjętą przez zarząd zatwierdza rada nadzorcza.

3.2.10 Pytanie szczegółowe nr 10: Czy należy wprowadzić i publikować oświadczenie dotyczące kontrolowania ryzyka?

Odpowiedź na to pytanie jest twierdząca, jednak tylko w kontekście komunikacji z akcjonariuszami i zainteresowanymi stronami. Należy unikać ujawniania informacji handlowych i poufnych.

3.2.11 Pytanie szczegółowe nr 11: Czy należy wprowadzić procedurę zatwierdzania przez zarząd nowych produktów finansowych?

Tak, jeżeli mają one istotne znaczenie. Wprowadzenie produktu jest zazwyczaj funkcją stosowanej strategii i jako takie stanowi kwestię o dużym znaczeniu dla zarządu.

3.2.12 Pytanie szczegółowe nr 12: Czy należy wprowadzić obowiązek powiadamiania przez zarząd organów nadzorczych o istnieniu znanego mu istotnego ryzyka?

Należy się spodziewać, że będzie to stanowić regularny element dialogu toczącego się między instytucją a organami nadzorczymi.

3.2.13 Pytanie szczegółowe nr 13: Czy w odniesieniu do zarządu należy wprowadzić wyraźny obowiązek uwzględniania interesu deponentów i innych zainteresowanych stron przy podejmowaniu decyzji („duty of care”)?

W niektórych państwach istnieje już obowiązek uwzględniania interesu zainteresowanych stron. Taki obowiązek powinien mieć rutynowy charakter. Jeżeli zainteresowane strony nie są zadowolone, działalność nie będzie się dobrze rozwijać. Należy unikać dominacji interesów jednej ze stron. W ramach działania zarząd powinien stwierdzić, czy przy określaniu strategii uwzględniono interesy wszystkich stron.

3.3 Nieprawidłowości pod względem problemu konfliktów interesów w zakresie zarządzania ryzykiem

3.3.1 Pytanie szczegółowe nr 14: *W jaki sposób można umocnić status dyrektora ds. ryzyka? Czy dyrektor ds. ryzyka powinien mieć status co najmniej porównywalny ze statusem dyrektora ds. finansowych?*

Pytanie to sugeruje, że wiemy, jaki powinien być zakres obowiązków dyrektora ds. ryzyka. Jeżeli ryzyko stanowi integralny element strategii biznesowej, to dyrektor ds. finansowych jest dyrektorem ds. ryzyka. Ryzyko na poziomie mikro nadaje dyrektorowi ds. ryzyka status równy statusowi kierownika audytu wewnętrznego. Obydwaj mają obowiązek sprawozdawczości wobec komitetu, jak również nieograniczony dostęp do przewodniczącego tego komitetu. Obydwaj mają obowiązek okresowej sprawozdawczości wobec zarządu w pełnym składzie.

3.3.2 Pytanie szczegółowe nr 15: *W jaki sposób można udoskonalić system komunikacji pomiędzy funkcją zarządzania ryzykiem a zarządem? Czy należy wprowadzić procedurę kierowania do zwierzchników informacji o napotykanym konfliktach i problemach w celu ich rozwiązania?*

Odpowiedź na to pytanie zawiera się w punkcie 3.3.1. Już obecnie taka procedura powinna stanowić element działania komitetu i zarządu.

3.3.3 Pytanie szczegółowe nr 16: *Czy dyrektor ds. ryzyka powinien mieć możliwość bezpośredniego informowania zarządu, w tym komitetu ds. ryzyka?*

Odpowiedź na to pytanie również zawiera się w punkcie 3.3.1.

3.3.4 Pytanie szczegółowe nr 17: *Czy należy usprawnić narzędzia informatyczne w celu poprawy jakości i szybkości przekazywania do zarządu informacji dotyczących poważnego ryzyka?*

To zależy od bieżącej sytuacji w każdej instytucji. Nie wszystkie rodzaje ryzyka mogą być rutynowo monitorowane za pomocą narzędzi informatycznych. W wielu przypadkach powiadomienie za pomocą poczty elektronicznej może być wystarczające. Im większy podmiot o bardziej skomplikowanej strukturze pod względem oddziałów, zasięgu geograficznego i produktów, tym bardziej uzasadnione jest zainstalowanie narzędzia informatycznego do aktywnego zarządzania ryzykiem.

3.3.5 Pytanie szczegółowe nr 18: *Czy w odniesieniu do dyrektorów wykonawczych należy wprowadzić obowiązek zatwierdzania sprawozdań w sprawie adekwatności wewnętrznych systemów kontrolnych?*

Tak. W niektórych państwach istnieje już taki obowiązek. Zazwyczaj obowiązek ten pełni komitet audytowy.

3.4 Rola audytorów zewnętrznych

3.4.1 Pytanie szczegółowe nr 19: *Czy należy wzmocnić współpracę pomiędzy audytorami zewnętrznymi a organami nadzorczymi? Jeśli tak, to w jaki sposób?*

Biura audytorskie muszą pracować na rzecz członków spółki. W przypadku stwierdzenia znacznego ryzyka lub niezgodności z przepisami o implikacjach systemowych, powiadomić należy jednak organy nadzorcze. Kwestie, które może skorygować sama spółka i które nie powodują skutków poza samą spółką, należy pozostawić w jej gestii. W kontynentalnym systemie zarządzania rada nadzorcza powołuje audytorów i odbywa z nimi doroczne spotkania, bez obecności zarządu i dyrektora generalnego.

3.4.2 Pytanie szczegółowe nr 20: *Czy należy zwiększyć obowiązki audytorów zewnętrznych co do informowania zarządu i/lub organów nadzorczych o ewentualnych poważnych problemach wykrytych podczas wykonywania przez nich funkcji audytorskich?*

To zależy od istniejącego stanu rzeczy. W niektórych państwach obowiązują już odpowiednie przepisy. W europejskim systemie kontynentalnym decyzja taka powinna mieć charakter umowny i powinni ją podejmować rada nadzorcza z audytorem.

3.4.3 Pytanie szczegółowe nr 21: *Czy należy rozszerzać kontrolę sprawowaną przez audytora zewnętrznego o informacje finansowe związane z ryzykiem?*

Obowiązkiem audytorów jest stwierdzenie, że księgi rachunkowe dają rzetelny obraz sytuacji spółki przy założeniu kontynuacji działalności. W związku z tym jakiegokolwiek istotne ryzyko powinno zostać wykazane w postaci rezerwy lub informacji załączonej do sprawozdania finansowego. Rozszerzenie nie wydaje się zatem potrzebne.

3.5 Nieprawidłowości w funkcjonowaniu organów nadzorczych

3.5.1 Pytanie szczegółowe nr 22: *Czy należy określić na nowo i wzmocnić rolę organów nadzorczych w wewnętrznym zarządzaniu instytucji finansowych?*

Tak, w państwach, w których nie zostało to jeszcze dokonane.

3.5.2 Pytanie szczegółowe nr 23: *Czy należy przyznać organom nadzorczym uprawnienia i nałożyć na nie obowiązki w zakresie kontroli prawidłowego funkcjonowania zarządu oraz funkcji zarządzania ryzykiem? W jaki sposób można to wdrożyć w praktyce?*

Tak, jak to stwierdzono w punkcie 3.5.1.

3.5.3 Pytanie szczegółowe nr 24: *Czy kryteria kwalifikowalności przyszłych dyrektorów (badanie dotyczące kompetencji i reputacji, tzw. „fit and proper test”) należy rozszerzyć o kompetencje techniczne i zawodowe oraz o określone cechy osobowościowe? W jaki sposób można to wdrożyć w praktyce?*

W systemie kontynentalnym jest taki zwyczaj i taka praktyka. Brytyjski Urząd Regulacji Rynków Finansowych wprowadził nowe procedury mające zapewnić stosowanie takich kryteriów w praktyce.

3.6 Problemy związane z rolą akcjonariuszy

3.6.1 Pytanie szczegółowe nr 25: Czy ujawnianie polityki i praktyk dotyczących głosowania inwestorów instytucjonalnych powinno być obowiązkowe? Jak często?

Tak, w odniesieniu do przebiegu walnych zgromadzeń.

3.6.2 Pytanie szczegółowe nr 26: Czy należy zobowiązać inwestorów instytucjonalnych do przyjęcia kodeksu dobrych praktyk (krajowego lub międzynarodowego), takiego jak np. kodeks opracowany przez International Corporate Governance Network (ICGN)? Kodeks ten zobowiązuje sygnatariuszy do opracowania i publikowania swojej polityki w zakresie inwestycji i głosowania, do podejmowania środków mających na celu zapobieganie konfliktom interesów oraz do wykorzystywania swojego prawa głosu w sposób odpowiedzialny.

Tak, początkowo na zasadzie dobrowolności.

3.6.3 Pytanie szczegółowe nr 27: Czy powinno się ułatwić identyfikację akcjonariuszy w celu łatwiejszego dialogu pomiędzy spółkami a ich akcjonariuszami oraz w celu ograniczenia ryzyka nadużycia związanego z egzekwowaniem prawa głosu na walnym zgromadzeniu przez osoby niezainteresowane długoterminową sytuacją spółki (tzw. „empty voting”)? „Empty voting” odnosi się do sytuacji, w której głosuje osoba, która posiada akcje, ale nie posiada odpowiadającego im udziału finansowego w spółce, w stosunku do której wykonuje swoje prawo głosu, co ma potencjalnie negatywne skutki dla rzetelności ładu korporacyjnego w spółkach notowanych na giełdzie oraz rynków, na których obraca się akcjami.

Komisja powinna zbadać kwestię akcjonariuszy, ponieważ obecni akcjonariusze są inni niż w przeszłości. Dzisiaj akcjonariuszami mogą być spółki globalne, globalni gracze, fundusze hedgingowe itp. – podmioty, które tylko dokonują obrotu akcjami. Nie odgrywają one roli tradycyjnie kojarzonej z terminem „akcjonariusz”.

3.6.4 Pytanie szczegółowe nr 28: Jakie inne środki mogłyby stymulować zaangażowanie akcjonariuszy w ład korporacyjny w instytucjach finansowych?

Jednym z możliwych środków mogłyby być utworzenie organizacji upoważnionej do reprezentowania prywatnych akcjonariuszy w każdej spółce. Alternatywę stanowi nacisk na większą aktywność inwestorów instytucjonalnych ze strony organów nadzorczych, polityków i mediów.

3.7 Bardziej skuteczne wdrażanie zasad ładu korporacyjnego

3.7.1 Pytanie szczegółowe nr 29: Czy konieczne byłoby zwiększenie odpowiedzialności członków zarządu?

Nie, jeżeli chcemy, aby pojawili się dobrzy kandydaci. Dla wielu instytucji pomocne byłoby lepsze określenie oczekiwań wobec członków zarządu.

3.7.2 Pytanie szczegółowe nr 30: Czy należałoby zwiększyć odpowiedzialność cywilną i karną dyrektorów, biorąc pod uwagę to, że przepisy prawa karnego nie są jednolite na szczelnie europejskim?

W niektórych państwach obowiązują już odpowiednie przepisy. Największe ryzyko dla dyrektora to zwykle ryzyko utraty reputacji wskutek skojarzenia z nieudanym przedsięwzięciem. Ostatnio słychać głosy, aby dyrektorzy, którzy nie ostrzegli przedsiębiorstwa przed nadmiernym ryzykiem, otrzymywali automatycznie zakaz obejmowania podobnych stanowisk dyrektorskich. Jest to zapewne bardziej precyzyjne i obiecujące narzędzie strategiczne.

3.8 Wynagradzanie kierownictwa instytucji finansowych

3.8.1 Pytanie szczegółowe nr 31: Jaka mogłaby być treść i forma, wiążąca lub niewiążąca, ewentualnych dodatkowych środków przyjmowanych na szczelnie UE w zakresie wynagrodzenia kierownictwa spółek notowanych na giełdzie?

Przepisy zmienionych dyrektyw w sprawie wymogów kapitałowych (CRD3) wydają się odpowiednie. Spowoduje to zaangażowanie organów nadzorczych. Dobrym posunięciem będzie również podawanie do wiadomości publicznej instytucjonalnej strategii wynagradzania – zob. punkt 3.8.4.

3.8.2 Pytanie szczegółowe nr 32: Czy należy uwzględnić problematykę związaną z opcjami na akcje przyznawanymi kierownictwu? Jeśli tak, to w jaki sposób? Czy na szczelnie unijnym należy regulować przyznawanie tych opcji lub ewentualnie zakazać takich praktyk?

Problem wydaje się rozwiązany dzięki CRD3. Zakres dyrektywy obejmuje kwestie ilościowe oraz kwestie związane z czasem i przeszkodami.

3.8.3 Pytanie szczegółowe nr 33: Z zastrzeżeniem pełnego poszanowania kompetencji państw członkowskich, czy Państwa zdaniem korzystne zasady opodatkowania opcji na akcje i innych podobnych składników wynagrodzenia, istniejące w niektórych państwach członkowskich, przyczyniają się do nadmiernego podejmowania ryzyka? Jeśli tak, to czy należy tę kwestię przedyskutować na szczelnie unijnym?

Komisję należy zachęcić do rozważenia tej kwestii, ale według obecnego stanu rzeczy opodatkowanie leży w gestii państw członkowskich.

3.8.4 Pytanie szczegółowe nr 34: Czy Państwa zdaniem należy wzmocnić rolę akcjonariuszy oraz pracowników i ich przedstawicieli przy opracowywaniu polityki wynagrodzeń?

W niektórych państwach sprawozdanie dotyczące wynagrodzeń podlega zatwierdzeniu przez akcjonariuszy. Upublicznienie sposobu głosowania akcjonariuszy instytucjonalnych sprawi, że system będzie bardziej przejrzysty. Komisja powinna zająć się problemem mechanizmu dźwigni/tzw. efektu zapadki w odniesieniu do konsultantów ds. wynagrodzeń. Za podstawę rozważań Komisji posłużyć może system organizacji reprezentujących akcjonariuszy w Holandii.

3.8.5 Pytanie szczegółowe nr 35: Co sądzą Państwo o bardzo wysokich odprawach (nazywanych „złotymi spadochronami”)? Czy na szczelnie unijnym należy regulować ich przyznawanie, ewentualnie zakazać go? Jeśli tak, to w jaki sposób? Czy powinny być one przyznawane wyłącznie jako nagroda za faktyczne osiągnięcia kierownictwa?

Odprawy nie stanowią premii. Premię uzyskuje się w nagrodę za dobrą pracę. Odprawy stanowią zobowiązanie umowne, które ma zastosowanie w przypadku zwolnienia dyrektora wykonawczego spółki. Odprawę przyznaje się jako wsparcie zapewniające nowemu dyrektorowi poczucie bezpieczeństwa na wypadek, gdyby jego mianowanie zakończyło się niepowodzeniem. Zwolnienie nie zawsze spowodowane jest nieudolnością działań. Zmiana strategii może spowodować, że dobry pracownik staje się zbędny. To dlatego odprawy są potrzebne. W niektórych przypadkach mogą one być zbyt wysokie, szczególnie jeżeli chodzi o świadczenia emerytalne. Na mocy postanowień umownych powinno się przewidywać ich stopniowe zmniejszanie wraz z upływem czasu, a także obniżenie w przypadku wyraźnie nieudolnych działań. Należy również odchodzić od zwiększania odpraw dla dyrektorów generalnych podczas pełnienia obowiązków. Nagrody należy zdobywać dzięki osiągnięciom. W systemie kontynentalnym pracownicy są reprezentowani w radzie nadzorczej i mogą wywierać wpływ na takie praktyki wynagradzania.

3.8.6 Pytanie szczegółowe nr 36: Czy Państwa zdaniem stosowanie zmiennych składników wynagrodzenia w instytucjach finansowych, które otrzymały środki publiczne, powinno zostać ograniczone lub zawieszono?

Pytanie to odnosi się zasadniczo do wynagrodzenia na stanowiskach wysokiego szczebla w instytucjach finansowych. Jest mniej istotne w przypadku szeregowych pracowników. Istniały przypadki przyznawania nadzwyczajnych pakietów wynagrodzeń i takich nienormalnych sytuacji należy unikać. To od rządów będących właścicielem instytucji, które otrzymują środki publiczne, zależy sposób postępowania uznawany przez nich za stosowny.

3.9 Konflikty interesów

3.9.1 Pytanie szczegółowe nr 37: Jakie mogłyby być dodatkowe środki na szczeblu UE mające na celu zwalczanie konfliktów interesów w sektorze usług finansowych oraz zapobieganie im?

Koncepcja „Muru Chińskiego” oznacza procedury stosowane w ramach przedsiębiorstwa inwestycyjnego lub biura maklerskiego, aby zapobiec wymianie informacji poufnych między działami firmy w celu przeciwdziałania nieuprawnionemu wykorzystywaniu informacji wewnętrznych. Koncepcja jest stosowana w sektorze finansowym i w innych sektorach, aby zapobiec występowaniu szkodliwych konfliktów interesów. W praktyce jednakże koncepcja „Muru Chińskiego” nie jest niezawodna, ponieważ opiera się na systemie honorowym. Dostęp do informacji jest ograniczany wyłącznie przez dyskrecję i skrupulatność zaangażowanych stron. Być może wprowadzenie regulacji określających wymogi prawne bezpieczeństwa informacji miałooby korzystny wpływ na tę kwestię.

3.9.2 Pytanie szczegółowe nr 38: Czy, uwzględniając różnorodność istniejących modeli prawnych i gospodarczych, podzielają Państwo opinię co do konieczności ujednolicenia treści ogólnej i szczegółowej unijnych przepisów dotyczących konfliktów interesów, tak aby różne instytucje finansowe podlegały podobnym zasadom, niezależnie od tego, czy powinny stosować przepisy dyrektywy MiFID, dyrektyw w sprawie wymogów kapitałowych, dyrektywy UCITS czy też dyrektywy Wypłacalność II?

Tak.

Bruksela, 20 stycznia 2011 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON