

ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

της 15ης Φεβρουαρίου 2005

σχετικά με το ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, καθώς και με τις επιτροπές του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

(2005/162/ΕΚ)

Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 211 δεύτερη περίπτωση,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Σε ανακοίνωση που εξέδωσε στις 21 Μαΐου 2003, η Επιτροπή παρουσίαζε το σχέδιο δράσης «Εκσυγχρονισμός του εταιρικού δικαίου και ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση — Ένα πρόγραμμα δράσης για την επίτευξη προόδου»⁽¹⁾. Βασικοί στόχοι του σχεδίου αυτού είναι η ενίσχυση των δικαιωμάτων των μετόχων και η προστασία των εργαζομένων, των πιστωτών και των άλλων μερών με τα οποία συναλλάσσεται μια εταιρεία, με παράλληλη κατάλληλη αναπροσαρμογή του εταιρικού δικαίου και των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης ανάλογα με τη μορφή της εταιρείας, καθώς και η προώθηση της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, με ειδική μέριμνα για ορισμένα διασυννοριακά ζητήματα.

(2) Στο ψήφισμα που εξέδωσε στις 21 Απριλίου 2004, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέφρασε την ικανοποίησή του για το σχέδιο αυτό και τη σθεναρή υποστήριξή του προς τις περισσότερες από τις αναγγελλόμενες πρωτοβουλίες. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να προτείνει κανόνες για την εξάλειψη και την πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων, τόνισε δε ιδίως την ανάγκη, οι εισηγμένες εταιρείες να διαθέτουν επιτροπή ελέγχου, στις οποίες τα καθήκοντα να περιλαμβάνεται και η εποπτεία της ανεξαρτησίας, της αντικειμενικότητας και της αποτελεσματικότητας των εξωτερικών ελεγκτών.

(3) Τα μη εκτελεστικά και τα εποπτικά διοικητικά στελέχη των εταιρειών προσλαμβάνονται για διάφορους λόγους. Ιδιαίτερη σημασία έχει η εκ μέρους τους εποπτεία των εκτελεστικών και των διευθυντικών διοικητικών στελεχών, καθώς και η αντιμετώπιση καταστάσεων με σύγκρουση συμφερόντων. Η προώθηση του ρόλου αυτού έχει ιδιαίτερη σημασία για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στις χρηματοοικονομικές αγορές. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα πρέπει να κληθούν να λάβουν μέτρα για τις εισηγμένες εταιρείες, οι οποίες ορίζονται ως οι εταιρείες των οποίων οι κινητές αξίες γίνον-

ται δεκτές προς διαπραγμάτευση σε εποπτευόμενη (ρυθμιζόμενη) αγορά της Κοινότητας. Κατά την εφαρμογή της παρούσας σύστασης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάζουν τις ιδιαιτερότητες των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων εταιρικού τύπου και να προλαμβάνουν την μη αναγκαία άνηση αντιμετώπισης των διαφόρων οργανισμών συλλογικών επενδύσεων. Όσον αφορά τους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων κατά τον ορισμό της οδηγίας 85/611/ΕΟΚ, του Συμβουλίου, της 20ής Δεκεμβρίου 1985, για το συντονισμό των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων σχετικά με ορισμένους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες (ΟΣΕΚΑ)⁽²⁾, η εν λόγω οδηγία ήδη προβλέπει ορισμένους συγκεκριμένους μηχανισμούς διακυβέρνησης. Ωστόσο, για την πρόληψη της μη αναγκαίας άνησης αντιμετώπισης των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων εταιρικού τύπου που δεν εμπίπτουν στην κοινοτική εναρμόνιση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους το αν και σε ποιο βαθμό αυτοί οι μη εναρμονισμένοι οργανισμοί υπάγονται σε ισοδύναμους μηχανισμούς διακυβέρνησης.

(4) Λόγω της πολυπλοκότητας πολλών από τα εγχειρόμενα ζητήματα, η υιοθέτηση λεπτομερών δεσμευτικών κανόνων δεν αποτελεί κατ' ανάγκην τον πλέον αποδοτικό και επιθυμητό τρόπο επίτευξης των επιδιωκόμενων στόχων. Πολλοί κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν σε κράτη μέλη τείνουν να βασίζονται στην κοινολόγηση για την ενθάρρυνση της συμμόρφωσης, βάσει της προσέγγισης «συμμόρφωση ή εξήγηση»: οι εταιρείες καλούνται να κοινολογούν αν συμμορφώνονται με τον ισχύοντα κώδικα και να εξηγούν τυχόν ουσιώδεις αποκλίσεις από αυτόν. Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει στις εταιρείες να ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες απαιτήσεις του κλάδου τους και της επιχειρηματικότητας, στις δε αγορές να αξιολογούν τις παρεχόμενες εξηγήσεις και αιτιολογήσεις. Έτσι, με σκοπό την προώθηση του ρόλου των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών, ενδείκνυται τα κράτη μέλη να κληθούν να λάβουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για τη θέσπιση, σε εθνικό επίπεδο, διατάξεων εμπνεόμενων από την παρούσα σύσταση, προς εφαρμογή στις εισηγμένες εταιρείες μέσω είτε της προσέγγισης «συμμόρφωση ή εξήγηση» είτε της νομοθεσίας.

(5) Εάν τα κράτη μέλη επιλέγουν την προσέγγιση «συμμόρφωση ή εξήγηση» (βάσει της οποίας οι εταιρείες οφείλουν να εξηγούν τις πρακτικές τους με παραπομπή σε καθορισμένες συστάσεις βέλτιστης πρακτικής), θα πρέπει να είναι σε θέση να παραπέμπουν στις οικείες συστάσεις που έχουν διατυπωθεί από τους παράγοντες της αγοράς.

(1) COM(2003) 284 τελικό.

(2) ΕΕ L 375 της 31.12.1985, σ. 3· οδηγία όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την οδηγία 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 145 της 30.4.2004, σ. 1).

- (6) Τα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη ακολουθώντας την παρούσα σύσταση θα πρέπει να αποσκοπούν βασικά στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιρειών. Επειδή δε ο στόχος αυτός είναι συναφής με την προστασία των επενδυτών, πραγματικών ή δυνητικών, σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες της Κοινότητας, ανεξάρτητα από το αν αυτές έχουν την εταιρική τους έδρα σε κράτος μέλος, τα μέτρα αυτά θα πρέπει να καλύπτουν και τις εταιρείες τρίτων χωρών που είναι εισηγμένες σε αγορά της Κοινότητας.
- (7) Η παρουσία στο συμβούλιο εταιρείας ανεξάρτητων εκπροσώπων, οι οποίοι να είναι σε θέση να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις της διοίκησης, θεωρείται ευρέως ως μέσο προστασίας των συμφερόντων των μετόχων και των λοιπών εταίρων. Σε εταιρείες με διάχυση μεριδίων, βασική μέριμνα είναι να καθίστανται τα μέλη της διοίκησης υπόλογα προς τους αδύναμους μετόχους. Σε εταιρείες με ελέγχοντα μερίδια, η προσοχή εστιάζεται περισσότερο στην εξασφάλιση του ότι η εταιρεία θα λειτουργεί με τρόπο που να λαμβάνει επαρκώς υπόψη τα συμφέροντα της μειοψηφίας. Η εξασφάλιση επαρκούς προστασίας των τρίτων μερών παρουσιάζει ενδιαφέρον και στις δύο αυτές περιπτώσεις. Ανεξάρτητα από την επίσημη μορφή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας, η διοίκηση θα πρέπει, ως εκ τούτου, να υπόκειται σε αποτελεσματική και επαρκώς ανεξάρτητη εποπτεία. Ως ανεξαρτησία θα πρέπει να νοείται η απουσία κάθε ουσιώδους σύγκρουσης συμφερόντων. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να αποδίδεται η δέουσα προσοχή ιδίως σε τυχόν απειλές ανακύπτουσες από το ότι μέλος του συμβουλίου διαθέτει στενούς δεσμούς με ανταγωνιστή της εταιρείας.
- (8) Για να εξασφαλίζεται η υπαγωγή της διοίκησης σε αποτελεσματική και επαρκώς ανεξάρτητη εποπτεία, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να περιλαμβάνει επαρκή αριθμό εντεταλμένων μη εκτελεστικών ή εποπτικών διοικητικών στελεχών, τα οποία δεν παίζουν ρόλο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων στην εταιρεία ή στον όμιλό της και είναι ανεξάρτητα, καθότι είναι απαλλαγμένα από κάθε ουσιώδη σύγκρουση συμφερόντων. Λόγω των διαφορετικών νομικών καθεστώτων στα κράτη μέλη, η αναλογία των ανεξάρτητων διοικητικών στελεχών που θα πρέπει να μετέχουν στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο συνολικά δεν θα πρέπει να καθορισθεί επακριβώς σε κοινοτικό επίπεδο.
- (9) Ο εποπτικός ρόλος των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών κρίνεται κατά κανόνα ουσιώδης σε τρεις τομείς, όπου είναι ιδιαίτερα πιθανή η εμφάνιση συγκρούσεων συμφερόντων στη διοίκηση, ιδίως οσάκις οι μέτοχοι δεν έχουν την άμεση ευθύνη σχετικά: διορισμός των διοικητικών στελεχών, αποδοχές των διοικητικών στελεχών και έλεγχος. Ως εκ τούτου, είναι ενδεδειγμένη η προώθηση του ρόλου των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών στους τομείς αυτούς και η ενθάρρυνση της δημιουργίας, στο πλαίσιο των διοικητικών ή των εποπτικών συμβουλίων, επιτροπών αρμοδίων για τους διορισμούς, τις αποδοχές και τους ελέγχους, αντίστοιχα.
- (10) Κατ' αρχήν, και με την επιφύλαξη των εξουσιών της γενικής συνέλευσης, μόνον το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο ως σύνολο έχει την καταστατική εξουσία λήψης των αποφάσεων και, ως συλλογικό όργανο, λογοδοτεί συλλογικά για την άσκηση των καθηκόντων του. Το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο έχει την εξουσία να προσδιορίζει τον αριθμό και τη δομή των επιτροπών που κρίνει ενδεδειγμένες για τη διευκόλυνση του έργου του, αλλά οι επιτροπές αυτές κατ' αρχήν δεν μπορούν να υποκαθιστούν το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο. Ως γενικός κανόνας, οι επιτροπές διορισμών, αποδοχών και ελέγχου θα πρέπει, ως εκ τούτου, να προβαίνουν κανονικά σε συστάσεις με σκοπό την προετοιμασία των αποφάσεων που πρόκειται να λάβει το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο. Πάντως, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο δεν θα πρέπει να παρεμποδίζεται από τη μεταβίβαση των εξουσιών του για τη λήψη αποφάσεων σε επιτροπές, οσάκις κρίνει τούτο ενδεδειγμένο και τούτο επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, έστω και αν το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο παραμένει πλήρως υπεύθυνο για τις αποφάσεις που λαμβάνονται στον τομέα των αρμοδιοτήτων του.
- (11) Δεδομένου ότι η επιλογή υποψηφίων για την πλήρωση θέσεων σε ενιαίο ή σε διφυές συμβούλιο εγείρει ζητήματα συνδεόμενα με την επιλογή των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών που πρόκειται να εποπτεύουν τη διοίκηση, ή συνδεόμενα με τη διατήρηση της εν ενεργεία διοίκησης, η επιτροπή διορισμών θα πρέπει να απαρτίζεται κυρίως από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά ή εποπτικά διοικητικά στελέχη, διατηρώντας, ωστόσο, χώρο και για μη εκτελεστικά ή εποπτικά διοικητικά στελέχη που δεν ικανοποιούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας. Διατηρείται επίσης χώρος για εκτελεστικά/διευθυντικά διοικητικά στελέχη (οσάκις η επιτροπή διορισμών συγκροτείται στους κόλπους ενιαίου συμβουλίου και ενόσω αυτά τα διευθυντικά/εκτελεστικά στελέχη δεν αποτελούν πλειοψηφία στην εν λόγω επιτροπή).
- (12) Λόγω των διαφορετικών προσεγγίσεων στα κράτη μέλη σε σχέση με τα όργανα που είναι αρμόδια για το διορισμό και την παύση των διοικητικών στελεχών, ο ρόλος της επιτροπής διορισμών στο πλαίσιο του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου θα πρέπει κατ' ουσίαν να έγκειται στην εξασφάλιση του ότι, οσάκις το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο διαδραματίζει ρόλο κατά το διορισμό και την παύση (είτε έχει την εξουσία να καταθέτει προτάσεις είτε την εξουσία να λαμβάνει αποφάσεις, κατά την εθνική νομοθεσία), ο ρόλος αυτός θα ασκείται με κατά το δυνατόν αντικειμενικό και επαγγελματικό τρόπο. Η επιτροπή διορισμών θα πρέπει, ως εκ τούτου, να διατυπώνει κυρίως συστάσεις προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σε σχέση με το διορισμό ή την παύση διοικητικών στελεχών από το όργανο που είναι αρμόδιο κατά την εθνική νομοθεσία.

- (13) Στον τομέα των αποδοχών, οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν στα κράτη μέλη τείνουν να εστιάζονται πρωτίστως στις αποδοχές των εκτελεστικών και των διευθυντικών διοικητικών στελεχών, διότι οι πιθανότητες να αναφύουν συγκρούσεις συμφερόντων και καταχρήσεις εντοπίζονται κυρίως εδώ. Ακόμη, πολλοί κώδικες αναγνωρίζουν ότι θα πρέπει να δίδεται προσοχή και σε επίπεδο συμβουλίου στην πολιτική αποδοχών για τα ανώτερα στελέχη. Τέλος, το ζήτημα των δικαιωμάτων προαίρεσης για αγορά μετοχών τυγχάνει ιδιαίτερης προσοχής. Λόγω των διαφορετικών προσεγγίσεων στα κράτη μέλη σε σχέση με τα όργανα που είναι αρμόδια για τον καθορισμό των αποδοχών των διοικητικών στελεχών, ο ρόλος της επιτροπής αποδοχών στο πλαίσιο του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου θα πρέπει κατ' ουσίαν να έγκειται στην εξασφάλιση του ότι, οσάκις το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο διαδραματίζει ρόλο κατά τον καθορισμό των αποδοχών (είτε έχει την εξουσία να καταθέτει προτάσεις είτε την εξουσία να λαμβάνει αποφάσεις, κατά την εθνική νομοθεσία), ο ρόλος αυτός θα ασκείται με κατά το δυνατόν αντικειμενικό και επαγγελματικό τρόπο. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει, ως εκ τούτου, να διατυπώνει κυρίως συστάσεις προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σε σχέση με τον καθορισμό των αποδοχών και με σκοπό την έκδοση σχετικής απόφασης από το όργανο που είναι αρμόδιο κατά την εθνική νομοθεσία.
- (14) Η μέριμνα ώστε οι χρηματοοικονομικές εκθέσεις και τα λοιπά στοιχεία που διατίθενται από την εταιρεία να αποδίδουν μίαν επακριβή και πλήρη εικόνα της θέσης της εταιρείας, καθώς και η παρακολούθηση των διαδικασιών που προβλέπονται για την αξιολόγηση και τη διαχείριση των κινδύνων θεωρούνται συνήθως ως δύο βασικά καθήκοντα του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου. Στο πλαίσιο αυτό, οι περισσότεροι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης αναθέτουν στην επιτροπή ελέγχου ουσιαστικό ρόλο ως προς την υποστήριξη του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου κατά την άσκηση των καθηκόντων αυτών. Σε ορισμένα κράτη μέλη, τα καθήκοντα αυτά ανατίθενται, εν όλω ή εν μέρει, σε εταιρικά όργανα εκτός διοικητικού ή εποπτικού συμβουλίου. Ως εκ τούτου, ενδείκνυται να προβλέπεται ότι μια επιτροπή ελέγχου εκτός διοικητικού ή εποπτικού συμβουλίου θα πρέπει κανονικά να διατυπώνει συστάσεις σε σχέση με τα προαναφερόμενα ζητήματα ελέγχου, και ότι τα καθήκοντα αυτά είναι δυνατόν να ασκούνται και από άλλα όργανα — εκτός διοικητικού ή εποπτικού συμβουλίου — με την ίδια αποτελεσματικότητα.
- (15) Για να μπορούν τα μη εκτελεστικά και τα εποπτικά διοικητικά στελέχη να διαδραματίζουν αποτελεσματικό ρόλο, θα πρέπει να διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα και επαρκή χρόνο για την εργασία τους αυτή. Επιπλέον δε, ικανός αριθμός από αυτά θα πρέπει να ανταποκρίνεται στα κατάλληλα κριτήρια ανεξαρτησίας. Ο διορισμός μη εκτελεστικών ή εποπτικών διοικητικών στελεχών θα πρέπει να γίνεται βάσει επαρκών στοιχείων σχετικών με τα ως άνω ζητήματα και με αρκετά συχνή ανανέωση.
- (16) Όσον αφορά τα προσόντα των διοικητικών στελεχών, οι περισσότεροι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης επιμένουν στην ανάγκη συγκρότησης των συμβουλίων από ικανά στελέχη, αλλά ταυτόχρονα αναγνωρίζουν ότι ο ορισμός των κατάλληλων προσόντων θα πρέπει να επαφίεται στην εκάστοτε εταιρεία, διότι τα προσόντα αυτά εξαρτώνται, μεταξύ άλλων, από τις δραστηριότητες, το μέγεθος και το περιβάλλον της, καθώς και διότι θα πρέπει να τα διαθέτουν όλα τα μέλη του συμβουλίου. Ωστόσο, υπάρχει ένα ζήτημα το οποίο συνήθως δημιουργεί ιδιαίτερη ανησυχία, δηλαδή η ανάγκη ιδιαίτερων προσόντων για τα μέλη της επιτροπής ελέγχου, όπου κρίνονται απαραίτητες ορισμένες εξειδικευμένες γνώσεις. Το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει, λοιπόν, να καθορίζει την επιθυμητή σύνθεσή του και να την αξιολογεί κατά διαστήματα, ενώ θα πρέπει να εξετάζει με ιδιαίτερη προσοχή την εμπειρία που απαιτείται για τα μέλη της επιτροπής ελέγχου.
- (17) Όσον αφορά τις υποχρεώσεις των διοικητικών στελεχών, οι περισσότεροι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης μεριμνούν ώστε τα στελέχη αυτά να αφιερώνουν επαρκή χρόνο στα καθήκοντά τους. Ορισμένοι από τους κώδικες αυτούς περιορίζουν τον αριθμό των θέσεων που είναι δυνατόν να κατέχουν τα στελέχη μιας εταιρείας σε άλλες: οι θέσεις του προέδρου και του εκτελεστικού ή διευθυντικού διοικητικού στελέχους συνήθως αναγνωρίζονται ως πλέον απαιτητικές από εκείνες των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών, αλλά ο ακριβής αριθμός των άλλων επιτρεπόμενων διοικητικών θέσεων ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Ωστόσο, η αφοσίωση που απαιτείται από ένα διοικητικό στέλεχος είναι δυνατόν να ποικίλλει και αυτή σε μεγάλο βαθμό, ανάλογα με την εταιρεία και το περιβάλλον της. Σε τέτοιες περιπτώσεις, θεωρείται ενδεδειγμένο, κάθε διοικητικό στέλεχος να αναλαμβάνει την εξισορρόπηση με τις άλλες θέσεις που κατέχει.
- (18) Εν γένει, οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν στα κράτη μέλη αναγνωρίζουν την ανάγκη ύπαρξης σημαντικού ποσοστού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών και εποπτικών στελεχών, δηλαδή στελεχών ελεύθερων από κάθε ουσιαστική σύγκρουση συμφερόντων. Η ανεξαρτησία στις περισσότερες περιπτώσεις νοείται ως απουσία στενών δεσμών με τη διοίκηση, τους έχοντες τον έλεγχο μετόχους και την ίδια την εταιρεία. Λόγω της απουσίας κοινού και επακριβούς ορισμού της ανεξαρτησίας, είναι ενδεδειγμένο να προβλέπεται μια γενική δήλωση αποσκοπούσα στην περιγραφή του γενικού στόχου. Πρέπει να προβλεφθεί η κάλυψη (όχι διεξοδική) ορισμένων καταστάσεων οι οποίες να αποδίδουν τις σχέσεις ή τις περιστάσεις που συνήθως αναγνωρίζονται ως οδηγούσες δυνητικά σε ουσιαστικές συγκρούσεις συμφερόντων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάζουν δεόντως τα στοιχεία αυτά κατά τη θέσπιση, σε εθνικό επίπεδο, κριτηρίων προς χρήση από τα διοικητικά ή τα εποπτικά συμβούλια. Ο ορισμός της ανεξαρτησίας θα πρέπει κατ' αρχήν να αποτελεί ζήτημα προς εξέταση από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο. Όταν το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο εφαρμόζει τα κριτήρια ανεξαρτησίας, θα πρέπει να προκρίνει την ουσία έναντι του τύπου.
- (19) Εν όψει της σπουδαιότητας που αποδίδεται στον ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών σε σχέση με την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και γενικότερα με την ανάπτυξη χρηστών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, η πορεία της εφαρμογής της παρούσας σύστασης από τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρακολουθείται στενά,

ΕΞΕΛΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΣΥΣΤΑΣΗ:

ΤΜΗΜΑ Ι

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

1. Πεδίο εφαρμογής

- 1.1. Τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για τη θέσπιση σε εθνικό επίπεδο, είτε μέσω της προσέγγισης «συμμόρφωση ή εξήγηση» είτε μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων, και με τα πλέον ενδεδειγμένα για το νομικό τους περιβάλλον μέσα, διατάξεις σχετικά με τον ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών, καθώς και των επιτροπών του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου, προς χρήση από τις εισηγμένες εταιρείες.

Θα πρέπει να λάβουν δεόντως υπόψη τις ιδιαιτερότητες των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων εταιρικού τύπου που εμπίπτουν στην οδηγία 85/611/ΕΟΚ. Ακόμη, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν και τις ιδιαιτερότητες των οργανισμών συλλογικών επενδύσεων εταιρικού τύπου που δεν εμπίπτουν στις ως άνω οδηγίες και οι οποίοι έχουν ως αποκλειστικό σκοπό την επένδυση χρηματικών ποσών που προέρχονται από επενδυτές, σε ένα διαφοροποιημένο φάσμα περιουσιακών στοιχείων, ενώ δεν επιδιώκουν την εξασφάλιση του νομικού ή του διαχειριστικού ελέγχου σε οποιονδήποτε από τους εκδότες των υποκείμενων επενδύσεων.

- 1.2. Εάν ένα κράτος μέλος αποφασίζει να εφαρμόσει την προσέγγιση «συμμόρφωση ή εξήγηση», η οποία απαιτεί από τις εταιρείες να εξηγούν τις πρακτικές τους με γνώμονα συστάσεις για καθορισμένες βέλτιστες πρακτικές, θα πρέπει να ζητείται από τις εταιρείες να προσδιορίζουν σε ετήσια βάση τις συστάσεις με τις οποίες δεν συμμορφώθηκαν (και, εφόσον πρόκειται για συστάσεις των οποίων οι απαιτήσεις έχουν πάγιο χαρακτήρα, το τμήμα της χρήσης κατά το οποίο σημειώθηκε η μη συμμόρφωση), καθώς και να εξηγούν με ουσιαστικό και εξειδικευμένο τρόπο την έκταση — και τους λόγους — κάθε ουσιώδους μη συμμόρφωσης.

- 1.3. Κατά την εξέταση των αρχών που τίθενται στην παρούσα σύσταση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη, ιδίως, τα ακόλουθα:

- 1.3.1. Τα καθήκοντα και τα χαρακτηριστικά που ανατίθενται από κράτος μέλος σε οποιαδήποτε από τις επιτροπές που συγκροτούνται στους κόλπους του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου και μνημονεύονται στην παρούσα σύσταση θα πρέπει να λαμβάνουν δεόντως υπόψη τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αρμόδιων εταιρικών οργάνων που προβλέπονται στην οικεία εθνική νομοθεσία.

- 1.3.2. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν, εν όλω ή εν μέρει, μεταξύ της συγκρότησης οποιασδήποτε επιτροπής στους κόλπους του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου με τα χαρακτηριστικά που προτείνονται στην παρούσα σύσταση, και άλλων δομών — εκτός διοικητικού ή εποπτικού συμβουλίου — ή διαδικασιών. Οι εν λόγω δομές ή διαδικασίες οι οποίες θα μπορούσαν να είναι είτε υποχρεωτικές για τις εταιρείες δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, είτε να είναι βέλτιστες πρακτικές συνιστώμενες σε εθνικό επίπεδο μέσω προσέγγισης «συμμόρφωση ή εξήγηση», πρέπει να είναι λειτουργικά ισοδύναμες και εξίσου αποτελεσματικές.

- 1.4. Όσον αφορά τις εισηγμένες εταιρείες με εταιρική έδρα σε κράτος μέλος, οι διατάξεις που πρέπει να θεσπισθούν από τα κράτη μέλη θα πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον όσες εισηγμένες εταιρείες έχουν την εταιρική τους έδρα στην επικράτειά τους.

Όσον αφορά τις εισηγμένες εταιρείες χωρίς εταιρική έδρα σε κράτος μέλος, οι διατάξεις που πρέπει να θεσπισθούν από τα κράτη μέλη θα πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον όσες εισηγμένες εταιρείες έχουν πρωτίστως εγγραφεί σε εποπτευόμενη (ρυθμιζόμενη) αγορά λειτουργούσα στην επικράτειά τους.

2. Ορισμοί για τους σκοπούς της παρούσας σύστασης

- 2.1. Ως «εισηγμένες εταιρείες» νοούνται οι εταιρείες των οποίων οι κινητές αξίες είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη (εποπτευόμενη) αγορά κατά την έννοια της οδηγίας 2004/39/ΕΚ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη.
- 2.2. Ως «διοικητικό στέλεχος» νοείται κάθε μέλος του διοικητικού, του διευθυντικού ή του εποπτικού οργάνου μιας εταιρείας.
- 2.3. Ως «εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος» νοείται κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου (ενιαίου συμβουλίου) το οποίο εμπλέκεται στην καθημερινή διαχείριση της εταιρείας.
- 2.4. Ως «μη εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος» νοείται κάθε μέλος του διοικητικού οργάνου (ενιαίο συμβούλιο) της εταιρείας πέραν των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.
- 2.5. Ως «διευθυντικό διοικητικό στέλεχος» νοείται κάθε μέλος του διευθυντικού συμβουλίου (διφυές συμβούλιο) της εταιρείας.
- 2.6. Ως «εποπτικό διοικητικό στέλεχος» νοείται κάθε μέλος του εποπτικού συμβουλίου (διφυδούς συμβουλίου) της εταιρείας.

ΤΜΗΜΑ II

ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΟΠΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ Ή ΕΠΟΠΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

3. Παρουσία και ρόλος των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών

3.1. Τα διοικητικά, διευθυντικά και εποπτικά όργανα θα πρέπει συνολικά να επιτυγχάνουν την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ εκτελεστικών/διευθυντικών και μη εκτελεστικών/εποπτικών διοικητικών στελεχών, έτσι ώστε κανένα πρόσωπο ή ομάδα προσώπων να μην μπορεί να κυριαρχεί στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων των οργάνων αυτών.

3.2. Οι τρέχουσες ή οι παρελθούσες εκτελεστικές αρμοδιότητες του προέδρου του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου δεν θα πρέπει να αποτελούν εμπόδιο στην εκ μέρους του άσκηση αντικειμενικής εποπτείας. Σε ένα ενιαίο συμβούλιο, ένας από τους τρόπους επίτευξης αυτού του στόχου είναι, οι ρόλοι του προέδρου και του διευθύνοντος συμβούλου να διαχωρίζονται. Τόσο στα ενιαία όσο και στα διφυή συμβούλια, μια επιλογή είναι, ο διευθύνων σύμβουλος να μην γίνεται απευθείας πρόεδρος του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου. Στις περιπτώσεις όπου η εταιρεία επιλέγει να συνδυάσει τους ρόλους του προέδρου και του διευθύνοντος συμβούλου, ή να διορίσει απευθείας ως πρόεδρο του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου τον πρώην διευθύνοντα σύμβουλο, η αντίστοιχη επιλογή θα πρέπει να συνοδεύεται από στοιχεία για κάθε δημιουργούμενη δικλίδα ασφαλείας.

4. Ο αριθμός των ανεξάρτητων διοικητικών στελεχών

Στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο μιας εταιρείας θα πρέπει να εκλέγεται ένας αριθμός ανεξάρτητων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών επαρκής για την εξασφάλιση της ενδεδειγμένης αντιμετώπισης τυχόν ουσιωδών συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ διοικητικών στελεχών.

5. Οργάνωση των επιτροπών των συμβουλίων

Τα διοικητικά και τα εποπτικά συμβούλια θα πρέπει να οργανώνονται κατά τρόπο ώστε επαρκής αριθμός ανεξάρτητων μη εκτελεστικών και εποπτικών διοικητικών στελεχών να διαδραματίζουν αποτελεσματικό ρόλο σε βασικούς τομείς όπου είναι ιδιαίτερα πιθανή η εμφάνιση συγκρούσεων συμφερόντων. Προς τούτο, αλλά και με την επιφύλαξη του σημείου 7, θα πρέπει να συγκροτούνται επιτροπές διορισμών, αποδοχών και ελέγχου στους κόλπους των (εποπτικών) συμβουλίων, οσάκις αυτά διαδραματίζουν ρόλο στους τομείς των διορισμών, των αποδοχών και του ελέγχου δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, με τήρηση των προβλεπόμενων στο παράρτημα I.

6. Ο ρόλος των επιτροπών έναντι του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου

6.1. Οι επιτροπές διορισμών, αποδοχών και ελέγχου θα πρέπει να διατυπώνουν συστάσεις με σκοπό την προετοιμασία των αποφάσεων προς λήψη από το ίδιο το διοικητικό ή το

εποπτικό συμβούλιο. Πρώτιστος σκοπός των επιτροπών αυτών θα πρέπει να είναι η αύξηση της αποτελεσματικότητας των εργασιών του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου μέσω της εξασφάλισης του ότι οι αποφάσεις θα βασίζονται στη δέουσα εξέταση των δεδομένων, καθώς και η συμβολή τους στην οργάνωση των εργασιών του εκάστοτε συμβουλίου με σκοπό την εξασφάλιση του ότι οι λαμβανόμενες αποφάσεις δεν θα οδηγήσουν σε ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων. Η συγκρότηση των επιτροπών κατ' αρχήν δεν αποσκοπεί στην αφαίρεση των εξεταζόμενων ζητημάτων από την αρμοδιότητα του ίδιου του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου, το οποίο παραμένει πλήρως υπεύθυνο για τις αποφάσεις που λαμβάνονται στο πεδίο των αρμοδιοτήτων του.

6.2. Οι αρμοδιότητες κάθε συγκροτούμενης επιτροπής θα πρέπει να καθορίζονται από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο. Οσάκις επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, κάθε μεταβίβαση εξουσιών λήψης αποφάσεων θα πρέπει να δηλώνεται ρητά, να περιγράφεται κατά τα δέοντα και να δημοσιοποιείται με πλήρη διαφάνεια.

7. Ευελιξία κατά τη συγκρότηση των επιτροπών

7.1. Οι εταιρείες θα πρέπει να βεβαιώνονται ότι τα καθήκοντα που ανατίθενται στις επιτροπές διορισμών, αποδοχών και ελέγχου πράγματι ασκούνται. Ωστόσο, οι εταιρείες είναι δυνατόν να ομαδοποιούν τα καθήκοντα αυτά κατά το δοκούν και να συγκροτούν λιγότερες των τριών επιτροπές. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εταιρείες θα πρέπει να παρέχουν σαφείς εξηγήσεις τόσο για τους λόγους για τους οποίους επέλεξαν εναλλακτική προσέγγιση, καθώς και για το πώς η επιλεγείσα προσέγγιση ανταποκρίνεται στον στόχο που είχαν τεθεί για τις τρεις χωριστές επιτροπές.

7.2. Στις εταιρείες με μικρό διοικητικό ή εποπτικό συμβούλιο, τα καθήκοντα που κανονικά ανατίθενται στις τρεις επιτροπές είναι δυνατόν να ασκούνται από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο συνολικά, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό ικανοποιεί τις απαιτήσεις που προβλέπονται για τη σύνθεση των επιτροπών αυτών και ότι παρέχονται επαρκείς πληροφορίες σχετικά. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που διέπουν τις επιτροπές συμβουλίων (ιδίως σε ό,τι αφορά τον ρόλο τους, τη λειτουργία τους και τη διαφάνεια) θα πρέπει να εφαρμόζονται, εφόσον συντρέχει περίπτωση, για το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο ως σύνολο.

8. Αξιολόγηση του διοικητικού και του εποπτικού συμβουλίου

Κάθε έτος, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να πραγματοποιεί αξιολόγηση των επιδόσεων του. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση της σύνθεσης, της οργάνωσης και της λειτουργίας του ως ομάδας, αξιολόγηση της καταλληλότητας και της αποτελεσματικότητας καθενός από τα μέλη του συμβουλίου και των επιτροπών του, καθώς και εξέταση της απόδοσης του συμβουλίου με γνώμονα τυχόν τεθέντες στόχους απόδοσης.

9. Διαφάνεια και επικοινωνία

- 9.1. Το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να δημοσιοποιεί τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος (στο πλαίσιο των στοιχείων που κοινολογούνται από την εταιρεία σε ετήσια βάση σχετικά με τις δομές και τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησής της) επαρκή στοιχεία σχετικά με την εσωτερική οργάνωσή του και τις διαδικασίες που ακολουθούνται κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων του, μαζί με ένδειξη ως προς το κατά πόσο η αυτοαξιολόγηση του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου οδήγησε σε ουσιώδεις μεταβολές.
- 9.2. Το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να φροντίζει ώστε οι μέτοχοι να ενημερώνονται δεόντως για τις υποθέσεις της εταιρείας, τη στρατηγική της προσέγγιση και τον τρόπο διαχείρισης των κινδύνων και των συγκρούσεων συμφερόντων. Οι ρόλοι των διοικητικών στελεχών ως προς την επικοινωνία και τις σχέσεις με τους μετόχους θα πρέπει να καθορίζονται με σαφήνεια.

ΤΜΗΜΑ III

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΜΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΟΠΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

10. Διορισμός και παύση

Τα μη εκτελεστικά και τα εποπτικά διοικητικά στελέχη θα πρέπει να διορίζονται για συγκεκριμένη χρονική περίοδο και με δυνατότητα μεμονωμένης επανεκλογής κατά μέγιστα χρονικά διαστήματα καθοριζόμενα σε εθνικό επίπεδο με σκοπό τη δυνατότητα απόκτησης της αναγκαίας εμπειρίας και την επαρκή συχνότητα επιβεβαίωσης της θέσης τους. Ακόμη, θα πρέπει να είναι δυνατή η παύση τους, αλλά χωρίς μεγαλύτερη ευκολία από την προβλεπόμενη για τα εκτελεστικά και τα διευθυντικά διοικητικά στελέχη.

11. Προσόντα

- 11.1. Για να διατηρείται, στους κόλπους του, μια ισορροπημένη συγκέντρωση προσόντων, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να προσδιορίζει την επιθυμητή του σύνθεση σε συνάρτηση με τη δομή και τις δραστηριότητες της εταιρείας, και να την αξιολογεί περιοδικά. Το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να φροντίζει ώστε να συγκροτείται από μέλη τα οποία, ως σύνολο, να διαθέτουν την ποικιλία γνώσεων, κρίσης και εμπειρίας που απαιτείται για την ορθή άσκηση των καθηκόντων τους.
- 11.2. Τα μέλη της επιτροπής ελέγχου, θα πρέπει να διαθέτουν πρόσφατη προϋπηρεσία και εμπειρία σχετικά με τα χρηματοοικονομικά και τη λογιστική των εισηγμένων εταιρειών, η οποία και να ενδείκνυται για τις δραστηριότητες της εκάστοτε εταιρείας.
- 11.3. Σε όλα τα νέα μέλη του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου θα πρέπει να παρέχεται ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα εισαγωγής, το οποίο να καλύπτει στον αναγκαίο βαθμό τις αρμοδιότητές τους ως διοικητικών στελεχών καθώς και την οργάνωση και τις δραστηριότητες της

εταιρείας. Το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να προβαίνει σε ετήσια επισκόπηση με σκοπό τον εντοπισμό των τομέων όπου τα διευθυντικά στελέχη χρειάζεται να ανανεώσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους.

- 11.4. Οσάκις προτείνεται ο διορισμός ενός διοικητικού στελέχους, θα πρέπει να κοινολογούνται τα ιδιαίτερα προσόντα του τα οποία θα χρησιμοποιήσει ως μέλος του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου. Για να μπορούν οι αγορές και το κοινό να αξιολογούν τη διαχρονική καταλληλότητα των προσόντων αυτών, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο θα πρέπει να κοινολογεί ετησίως τα χαρακτηριστικά της σύνθεσης του συμβουλίου, καθώς και στοιχεία για τα ιδιαίτερα προσόντα των επιμέρους στελεχών που ανταποκρίνονται στην άσκηση των καθηκόντων τους στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο.

12. Υπηρεσιακό πνεύμα

- 12.1. Κάθε διοικητικό στέλεχος θα πρέπει να αφιερώνει στα καθήκοντά του τον αναγκαίο χρόνο και προσοχή, καθώς και να δεσμεύεται να περιορίζει τον αριθμό των επαγγελματικών του ασχολιών (ιδίως τυχόν διοικητικές θέσεις σε άλλες εταιρείες) κατά τρόπο που να εξασφαλίζει την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων του.

- 12.2. Κατά την πρόταση του διορισμού ενός διοικητικού στελέχους, θα πρέπει να γνωστοποιούνται οι λοιπές σημαντικές επαγγελματικές του ασχολίες. Το εκάστοτε συμβούλιο θα πρέπει να ενημερώνεται για τυχόν μεταγενέστερες μεταβολές. Κάθε έτος, το συμβούλιο θα πρέπει να συγκεντρώνει στοιχεία για τις ασχολίες αυτές και να τα εντάσσει στην ετήσια έκθεσή του.

13. Ανεξαρτησία

- 13.1. Ένα διοικητικό στέλεχος θα πρέπει να θεωρείται ανεξάρτητο εφόσον είναι απαλλαγμένο από επαγγελματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις — με την εταιρεία, τους έχοντες τον έλεγχο μετόχους ή το διευθυντικό όργανο κάποιου από τους δύο — που να προκαλούν σύγκρουση συμφερόντων ικανή να θέσει σε κίνδυνο την ελεύθερη κρίση του.
- 13.2. Θα πρέπει να θεσπίζονται σε εθνικό επίπεδο κριτήρια για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των διευθυντικών στελεχών, με γνώμονα τις οδηγίες που διατυπώνονται στο παράρτημα II, το οποίο παραθέτει ορισμένες καταστάσεις που αντανάκλουν σχέσεις ή περιστάσεις που αναγνωρίζονται συνήθως ως ικανές να προκαλέσουν σύγκρουση συμφερόντων. Τον τελευταίο λόγο ως προς το τι συνιστά την ανεξαρτησία ανήκει κατ' ουσίαν στο ίδιο το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο, το οποίο είναι δυνατόν να θεωρεί ότι, αν και κάποιος συγκεκριμένο διοικητικό στέλεχος ικανοποιεί όλα τα κριτήρια που προβλέπονται σε εθνικό επίπεδο για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας του, δεν μπορεί να θεωρηθεί ανεξάρτητο, λόγω συγκεκριμένων περιστάσεων που σχετίζονται με το πρόσωπο αυτό ή με την εταιρεία, ενώ μπορεί να ισχύει και το αντίστροφο.

13.3. Θα πρέπει να κοινολογούνται κατάλληλα στοιχεία σχετικά με τα συμπεράσματα του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου μετά την εξέταση του αν ένα συγκεκριμένο διοικητικό στέλεχος θα πρέπει να θεωρηθεί ανεξάρτητο.

13.3.1. Κατά την πρόταση του διορισμού μη εκτελεστικού ή εποπτικού διοικητικού στελέχους, η εταιρεία θα πρέπει να γνωστοποιεί αν θεωρεί το στέλεχος αυτό ανεξάρτητο. Εάν ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των διοικητικών στελεχών δεν ικανοποιούνται, η εταιρεία θα πρέπει να γνωστοποιεί τους λόγους για τους οποίους, παρ' όλα αυτά, θεωρεί το εκάστοτε στέλεχος ανεξάρτητο. Ακόμη, οι εταιρείες θα πρέπει να γνωστοποιούν σε ετήσια βάση τα διοικητικά στελέχη που θεωρούν ανεξάρτητα.

13.3.2. Οσάκις ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο για την αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των διοικητικών στελεχών δεν ικανοποιήθηκε σε όλη τη διάρκεια του έτους αναφοράς, η εταιρεία θα πρέπει να γνωστοποιεί τους λόγους για τους οποίους θεωρεί εντούτοις το εκάστοτε στέλεχος ανεξάρτητο. Για την εξασφάλιση της ακρίβειας των παρεχόμενων στοιχείων σχετικά με την ανεξαρτησία των διοικητικών στελεχών, η εταιρεία θα πρέπει να απαιτεί από τα ανεξάρτητα διοικητικά στελέχη να επαναβεβαιώνουν την ανεξαρτησία τους περιοδικά.

ΤΜΗΜΑ IV

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

14. Παρακολούθηση

Τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για την προώθηση της εφαρμογής έως τις 30 Ιουνίου 2006 των αρχών που τίθενται στην παρούσα σύσταση και να κοινοποιούν στην Επιτροπή τα μέτρα που λαμβάνονται σύμφωνα με την παρούσα σύσταση, έτσι ώστε η Επιτροπή να είναι σε θέση να παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την κατάσταση και να αξιολογεί ανάλογα την ανάγκη λήψης περαιτέρω μέτρων.

15. Αποδέκτες

Η παρούσα σύσταση απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 15 Φεβρουαρίου 2005.

Για την Επιτροπή
Charlie McCREEVY
Μέλος της Επιτροπής

Στα παραρτήματα που ακολουθούν περιλαμβάνονται πρόσθετες οδηγίες για την ερμηνεία των αρχών που τίθενται στην παρούσα σύσταση.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I

Επιτροπές του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου

1. ΚΟΙΝΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1.1. Μέγεθος

Κατά τη σύσταση επιτροπών στους κόλπους του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου, αυτές κανονικά θα πρέπει να αποτελούνται από τρία μέλη. Σε εταιρείες με μικρό διοικητικό ή εποπτικό συμβούλιο, θα μπορούσαν κατ' εξαίρεση να αποτελούνται από δύο μόνο μέλη.

1.2. Σύνθεση

Ο πρόεδρος και τα μέλη των επιτροπών θα πρέπει να επιλέγονται με γνώμονα την ανάγκη να εξασφαλίζεται η ανανέωση των μελών και η εκάστοτε επιτροπή να μην βασίζεται υπέρ το δέον σε συγκεκριμένα πρόσωπα.

1.3. Καθήκοντα

Τα ακριβή καθήκοντα μιας επιτροπής θα πρέπει να περιγράφονται σε σχετικό έγγραφο του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου.

1.4. Διαθέσιμοι πόροι

Οι εταιρείες θα πρέπει να φροντίζουν ώστε οι επιτροπές να λαμβάνουν πόρους επαρκείς για την άσκηση των καθηκόντων τους, καθώς και να διαθέτουν το δικαίωμα να λαμβάνουν — ιδίως από στελέχη της εταιρείας — όλα τα αναγκαία στοιχεία ή να ζητούν συμβουλές από ανεξάρτητους επαγγελματίες για ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητές τους.

1.5. Παράσταση στις συσκέψεις των επιτροπών

Για την εξασφάλιση της αυτονομίας και της αντικειμενικότητας των επιτροπών, τα διοικητικά στελέχη πέραν των μελών των επιτροπών θα πρέπει κανονικά να έχουν το δικαίωμα να παρίστανται στις συσκέψεις των μόνο κατόπιν πρόσκλησης της εκάστοτε επιτροπής. Η κάθε επιτροπή είναι δυνατόν να καλεί ή να απαιτεί από ορισμένα στελέχη της εταιρείας ή εμπειρογνώμονες να παραστούν.

1.6. Διαφάνεια

1. Οι επιτροπές θα πρέπει να ασκούν τα καθήκοντά τους εντός των προβλεπόμενων πλαισίων και να φροντίζουν ώστε να λογοδοτούν τακτικά στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με τις δραστηριότητές τους και τα επιτυγχανόμενα αποτελέσματα.
2. Οι όροι λειτουργίας κάθε συγκροτούμενης επιτροπής, στους οποίους επεξηγείται ο ρόλος της και κάθε εξουσία που της ανατίθεται από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο, οσάκις τούτο επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία, θα πρέπει να γνωστοποιούνται τουλάχιστον μία φορά ετησίως (στο πλαίσιο των στοιχείων που κοινολογούνται από την εταιρεία σε ετήσια βάση σχετικά με τη δομή και τις πρακτικές της εταιρικής της διακυβέρνησης). Ακόμη, οι εταιρείες θα πρέπει να δημοσιοποιούν ετησίως μια δήλωση των εν λειτουργία επιτροπών αναφερόμενη στη σύνθεσή τους, στον αριθμό των συσκέψεών τους και στους συμμετασχόντες σε αυτές κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, καθώς και στις κυριότερες δραστηριότητές τους. Πιο συγκεκριμένα, η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να επιβεβαιώνει την ικανοποίησή της ως προς την ανεξαρτησία της ελεγκτικής διαδικασίας και να περιγράφει εν συντομία την πορεία προς την εξαγωγή του συμπεράσματος αυτού.
3. Ο πρόεδρος κάθε επιτροπής θα πρέπει να είναι σε θέση να επικοινωνεί απευθείας με τους μετόχους. Οι περιστάσεις στις οποίες τούτο θα πρέπει να συμβαίνει θα πρέπει να προσδιορίζονται στους όρους λειτουργίας της κάθε επιτροπής.

2. Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΟΡΙΣΜΩΝ

2.1. Συγκρότηση και σύνθεση

1. Οσάκις, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο διαδραματίζει ρόλο είτε λαμβάνοντας το ίδιο αποφάσεις είτε διατυπώνοντας προτάσεις προς άλλο εταιρικό όργανο στο πλαίσιο της διαδικασίας διορισμού ή/και παύσης των διοικητικών στελεχών, θα πρέπει να συγκροτείται στους κόλπους του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου επιτροπή διορισμών.
2. Η επιτροπή διορισμών θα πρέπει να αποτελείται τουλάχιστον κατά πλειονότητα από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά ή εποπτικά διοικητικά στελέχη. Εφόσον μια εταιρεία κρίνει ενδεδειγμένο για την επιτροπή διορισμών να περιλαμβάνει κατά μειονότητα μη ανεξάρτητα μέλη, ο διευθύνων σύμβουλος θα μπορούσε να είναι μέλος της επιτροπής αυτής.

2.2. Ρόλος

1. Η επιτροπή διορισμών θα πρέπει κατ' ελάχιστον να:

- επιλέγει και να προτείνει προς έγκριση στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο υποψήφιους για την κάλυψη των κενών θέσεων στο εκάστοτε συμβούλιο εάν και εφόσον προκύπτουν τέτοιες. Στην περίπτωση αυτή, η επιτροπή διορισμών θα πρέπει να αξιολογεί την εξισορρόπηση δεξιοτήτων, γνώσεων και εμπειρίας στο συμβούλιο, να προετοιμάζει περιγραφή των ρόλων και των ικανοτήτων που απαιτούνται για τον εκάστοτε διορισμό και να εκτιμά την αναμενόμενη διάρκεια της αντίστοιχης θητείας,
- αξιολογεί περιοδικά τη δομή, το μέγεθος, τη σύνθεση και τις επιδόσεις του ενιαίου ή του διφυούς συμβουλίου, και να προβαίνει σε συστάσεις προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με τυχόν μεταβολές,
- αξιολογεί περιοδικά τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία των επιμέρους διευθυντικών στελεχών και να αναφέρεται σχετικά στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο,
- εξετάζει, κατά τα δέοντα, ζητήματα που σχετίζονται με τον προγραμματισμό της διαδοχής.

2. Επιπλέον δε, η επιτροπή διορισμών θα πρέπει να επισκοπεί την πολιτική του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου ως προς την επιλογή και τον διορισμό των ανώτερων στελεχών.

2.3. Λειτουργία

1. Η επιτροπή διορισμών θα πρέπει να εξετάζει προτάσεις εκ μέρους των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών και των μετόχων⁽¹⁾. Πιο συγκεκριμένα, ο διευθύνων σύμβουλος θα πρέπει να διατυπώνει επαρκώς τη γνώμη του και να έχει το δικαίωμα να διατυπώνει προτάσεις προς την επιτροπή διορισμών, ιδίως κατά την εξέταση ζητημάτων που σχετίζονται με τα εκτελεστικά/διευθυντικά διοικητικά στελέχη ή τα ανώτερα στελέχη.
2. Κατά την άσκηση των καθηκόντων της, η επιτροπή διορισμών θα πρέπει να είναι σε θέση να χρησιμοποιεί κάθε είδους πόρους που κρίνει κατάλληλους, συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών συμβούλων και των διαφημιστών, ενώ θα πρέπει και να λαμβάνει τα αναγκαία προς τούτο κεφάλαια από την εταιρεία.

3. Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

3.1. Συγκρότηση και σύνθεση

1. Οσάκις, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο διαδραματίζει ρόλο είτε λαμβάνοντας το ίδιο αποφάσεις είτε διατυπώνοντας προτάσεις προς άλλο εταιρικό όργανο στο πλαίσιο της διαδικασίας καθορισμού των αποδοχών των διοικητικών στελεχών, θα πρέπει να συγκροτείται στους κόλπους του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου επιτροπή αποδοχών.
2. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά ή από εποπτικά διοικητικά στελέχη. Τουλάχιστον κατά πλειονότητα τα μέλη της θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα.

3.2. Ρόλος

1. Όσον αφορά τα εκτελεστικά και τα διευθυντικά διοικητικά στελέχη, η επιτροπή θα πρέπει κατ' ελάχιστον να:

- διατυπώνει προτάσεις προς έγκριση από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με την πολιτική για τις αποδοχές των εκτελεστικών ή των διευθυντικών διοικητικών στελεχών. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να καλύπτει όλες τις μορφές αντιμισθίας, συμπεριλαμβανομένων ιδίως των πάγιων αποδοχών, των συνδεόμενων με την απόδοση συστημάτων αποδοχών, των συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων και των αποζημιώσεων λήξης της εργασιακής σχέσης. Οι προτάσεις σχετικά με τα συνδεόμενα με την απόδοση συστήματα αποδοχών θα πρέπει να συνοδεύονται από συστάσεις σχετικά με τους συναφείς στόχους και κριτήρια αξιολόγησης, έτσι ώστε να ευθυγραμμίζονται κατάλληλα οι αποδοχές των εκτελεστικών και των διευθυντικών στελεχών με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων και τους στόχους που θέτει το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο για την εταιρεία,

⁽¹⁾ Οσάκις οι μέτοχοι υποβάλλουν προτάσεις προς εξέταση από την επιτροπή διορισμών και αυτή αποφασίζει να μην προτείνει τους προτεινόμενους υποψήφιους προς έγκριση στο διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο, τούτο δεν εμποδίζει τους μετόχους από το να προτείνουν τους ίδιους υποψήφιους απευθείας στη γενική συνέλευση, εφόσον έχουν το δικαίωμα να καταθέτουν ψηφίσματα προς τούτο δυνάμει της οικείας εθνικής νομοθεσίας.

- διατυπώνει προτάσεις προς έγκριση από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με τις αποδοχές που πρέπει να δίδονται στα επιμέρους εκτελεστικά και στα διευθυντικά διοικητικά στελέχη, φροντίζοντας ώστε αυτές να είναι σύμφωνες με την πολιτική αποδοχών της εταιρείας και με την αξιολόγηση της απόδοσης των εκάστοτε στελεχών. Έτσι, η επιτροπή θα πρέπει να ενημερώνεται κατάλληλα για τις συνολικές αντιμισθίες των εν λόγω στελεχών που προέρχονται από άλλες εταιρείες συνδεδεμένες με τον όμιλο,
 - διατυπώνει προτάσεις προς έγκριση από το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με τις κατάλληλες μορφές συμβάσεων για τα εκτελεστικά και τα διευθυντικά διοικητικά στελέχη,
 - επικουρεί το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο κατά την επίβλεψη της διαδικασίας με την οποία η εταιρεία συμμορφώνεται με τις ισχύουσες διατάξεις σχετικά με την κοινολόγηση ζητημάτων αναφερόμενων στις αποδοχές (ιδίως στην εφαρμοζόμενη πολιτική αποδοχών και στις αποδοχές των επιμέρους στελεχών).
2. Όσον αφορά τα ανώτερα στελέχη (κατά τον ορισμό του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου), η επιτροπή θα πρέπει κατ' ελάχιστον να:
- διατυπώνει γενικές συστάσεις προς τα εκτελεστικά ή τα διευθυντικά διοικητικά στελέχη σχετικά με το ύψος και τη δομή των αποδοχών των ανώτερων στελεχών,
 - παρακολουθεί το ύψος και τη δομή των αποδοχών των ανώτερων στελεχών, με βάση κατάλληλες πληροφορίες που της παρέχονται από τα εκτελεστικά ή τα διευθυντικά διοικητικά στελέχη.
3. Όσον αφορά τα δικαιώματα προαίρεσης για την αγορά μετοχών και τα λοιπά κίνητρα βάσει μετοχών, που είναι δυνατόν να παρέχονται σε διοικητικά, διευθυντικά ή άλλα στελέχη, η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει κατ' ελάχιστον να:
- συζητεί τη γενική πολιτική που αναφέρεται στη χορήγηση τέτοιων οφελών, ιδίως δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών, και να διατυπώνει σχετικές προτάσεις προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο,
 - εξετάζει τις παρεχόμενες σχετικά πληροφορίες στην ετήσια έκθεση και κατά τις συνελεύσεις των μετόχων, εφόσον συντρέχει περίπτωση,
 - διατυπώνει προτάσεις προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με την επιλογή μεταξύ χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης εγγραφής για την αγορά μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, διευκρινίζοντας τους λόγους της προτεινόμενης επιλογής καθώς και τις αντίστοιχες συνέπειες.

3.3. Λειτουργία

1. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να συμβουλευέται τουλάχιστον τον πρόεδρο ή/και τον διευθύνοντα σύμβουλο σχετικά με τις αποδοχές των λοιπών εκτελεστικών ή διευθυντικών διοικητικών στελεχών.
2. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να είναι σε θέση να χρησιμοποιεί συμβούλους για να λαμβάνει τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες της αγοράς σε θέματα αποδοχών. Η επιτροπή θα πρέπει να είναι υπεύθυνη για τη θέσπιση των κριτηρίων επιλογής, για την επιλογή, τον διορισμό και τον καθορισμό των καθηκόντων κάθε συμβούλου που συμβουλευεί την επιτροπή σχετικά με τις αποδοχές, καθώς και να λαμβάνει τα αναγκαία προς τούτο κεφάλαια από την εταιρεία.

4. Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΛΕΓΧΟΥ

4.1. Σύνθεση

Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά ή από εποπτικά διοικητικά στελέχη. Τουλάχιστον κατά πλειονότητα τα μέλη της θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα.

4.2. Ρόλος

1. Όσον αφορά την εσωτερική πολιτική και τις διαδικασίες που υιοθετούνται από την εταιρεία, η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να συνδράμει το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο κατ' ελάχιστον να:

- παρακολουθεί την αξιοπιστία των χρηματοοικονομικών στοιχείων που παρέχονται από την εταιρεία, ιδίως μέσω της εξέτασης της συνέπειας και της λογικής συνέπειας των λογιστικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται από την εταιρεία και τον όμιλό της (συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων για την ενοποίηση των λογαριασμών των εταιρειών του ομίλου),
- εξετάζει τουλάχιστον ετησίως τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων, έτσι ώστε να βεβαιώνεται ότι οι κυριότεροι κίνδυνοι (συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με τη συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις) προσδιορίζονται, αντιμετωπίζονται και κοινολογούνται κατά τα δέοντα,
- μεριμνά για την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών ελέγχων, ιδίως μέσω συστάσεων ως προς την επιλογή, τον διορισμό, τον επαναδιορισμό και την παύση του επικεφαλής της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου, καθώς και ως προς τον προϋπολογισμό, και μέσω της παρακολούθησης της ανταπόκρισης των διευθυντικών στελεχών στα ευρήματα και στις συστάσεις της υπηρεσίας ελέγχου. Εφόσον η εταιρεία δεν διαθέτει υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου, η ανάγκη δημιουργίας τέτοιας υπηρεσίας θα πρέπει να εξετάζεται τουλάχιστον ετησίως.

2. Όσον αφορά τον εξωτερικό ελεγκτή που προσλαμβάνεται από την εταιρεία, η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει κατ' ελάχιστον να:

- διατυπώνει συστάσεις προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με την επιλογή, τον διορισμό, τον επαναδιορισμό και την παύση του εξωτερικού ελεγκτή από το όργανο που είναι αρμόδιο κατά το εθνικό εταιρικό δίκαιο, και σύμφωνα με τους όρους της πρόσληψης,
- παρακολουθεί την ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα του εξωτερικού ελεγκτή, ιδίως μέσω εξέτασης της συμμόρφωσης του αντίστοιχου γραφείου με τις οδηγίες ως προς την εναλλαγή των ελεγκτών, του ύψους της αμοιβής που καταβάλλεται από την εταιρεία και των λοιπών συναφών κανονιστικών απαιτήσεων,
- παρακολουθεί τη φύση και το εύρος των μη ελεγκτικών υπηρεσιών, βάσει, μεταξύ άλλων, των στοιχείων που κοινολογούνται από τον εξωτερικό ελεγκτή σχετικά με όλες τις αμοιβές που καταβάλλονται από την εταιρεία και τον όμιλό της στο ελεγκτικό γραφείο και στο δίκτυό του, έτσι ώστε να προλαμβάνει τυχόν ουσιώδεις συγκρούσεις συμφερόντων. Η επιτροπή ελέγχων θα πρέπει να θεσπίζει και να εφαρμόζει επίσημη πολιτική η οποία να προσδιορίζει, σύμφωνα με τις αρχές και τις οδηγίες που προβλέπονται στη σύσταση 2002/590/ΕΚ της Επιτροπής⁽¹⁾, τα είδη των μη ελεγκτικών υπηρεσιών που α) εξαιρούνται, β) επιτρέπονται μετά από εξέταση από την επιτροπή ελέγχου και γ) επιτρέπονται χωρίς παραπομπή στην επιτροπή αυτή,
- παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας εξωτερικού ελέγχου και την ανταπόκριση των διευθυντικών στελεχών στις συστάσεις που διατυπώνονται στην αναφορά του εξωτερικού ελεγκτή,
- ερευνά τα ζητήματα που τυχόν οδηγούν σε παραίτηση του εξωτερικού ελεγκτή και διατυπώνει συστάσεις ως προς την απαιτούμενη δράση.

4.3. Λειτουργία

1. Η εταιρεία θα πρέπει να παρέχει εισαγωγικό πρόγραμμα για τα νέα μέλη της επιτροπής ελέγχου και στη συνέχεια κατάλληλη εκπαίδευση σε διαρκή και χρονικά ενδεδειγμένη βάση. Όλα τα μέλη της επιτροπής θα πρέπει ιδίως να λαμβάνουν πλήρη στοιχεία σχετικά με τα ιδιάζοντα λογιστικά, χρηματοοικονομικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά της εταιρείας.

⁽¹⁾ ΕΕ L 191 της 19.7.2002, σ. 22.

2. Τα διευθυντικά διοικητικά στελέχη θα πρέπει να ενημερώνουν την επιτροπή ελέγχου σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τη λογιστική καταγραφή σημαντικών και ασυνήθιστων πράξεων, εφόσον η λογιστική αντιμετώπισή τους είναι δυνατόν να τύχει διαφορετικών προσεγγίσεων. Ως προς αυτό, ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δίδεται τόσο στην ύπαρξη όσο και στην αιτιολόγηση κάθε δραστηριότητας που ασκείται από την εταιρεία σε εξωχώρια (offshore) κέντρα ή/και μέσω ειδικών διαμεσολαβήσεων.
3. Η επιτροπή ελέγχου αποφασίζει ως προς το εάν και πότε ο διευθύνων σύμβουλος ή ο πρόεδρος του διευθυντικού συμβουλίου, ο επικεφαλής των οικονομικών υπηρεσιών (ή ανώτερα στελέχη των οικονομικών, λογιστικών και ταμειακών υπηρεσιών), ο εσωτερικός ελεγκτής και ο εξωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να παρίστανται στις συσκέψεις της. Η επιτροπή θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να συναντά οποιοδήποτε εμπλεκόμενο πρόσωπο χωρίς την παρουσία εκτελεστικών ή διευθυντικών διοικητικών στελεχών, εφόσον το επιθυμεί.
4. Ο εσωτερικός και ο εξωτερικός ελεγκτής θα πρέπει, πέρα από τη διατήρηση αποτελεσματικών επαγγελματικών σχέσεων με τη διεύθυνση, να έχουν εξασφαλίσει ελεύθερη πρόσβαση στο διοικητικό ή στο εποπτικό συμβούλιο. Προς τούτο, η επιτροπή ελέγχου ενεργεί ως ο βασικός σύνδεσμος του εσωτερικού και του εξωτερικού ελεγκτή.
5. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά με το πρόγραμμα εργασίας του εσωτερικού ελεγκτή και να λαμβάνει τις εκθέσεις εσωτερικού ελέγχου ή περιοδικές περιλήψεις τους.
6. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά με το πρόγραμμα εργασίας του εξωτερικού ελεγκτή και να λαμβάνει έκθεση του εξωτερικού ελεγκτή όπου να περιγράφονται όλες οι σχέσεις μεταξύ του ανεξάρτητου εξωτερικού ελεγκτή και της εταιρείας και του ομίλου της. Η επιτροπή θα πρέπει να λαμβάνει εγκαίρως πληροφορίες σχετικά με όλα τα ζητήματα που ανακύπτουν κατά τον έλεγχο.
7. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να είναι ελεύθερη να λαμβάνει συμβουλές και βοήθεια από εξωτερικούς νομικούς, λογιστικούς ή άλλους συμβούλους, ενόσω κρίνει τούτο αναγκαίο για την άσκηση των καθηκόντων της, ενώ θα πρέπει να λαμβάνει και τα αναγκαία προς τούτο κεφάλαια από την εταιρεία.
8. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να εξετάζει τη διαδικασία με την οποία η εταιρεία συμμορφώνεται με τις διατάξεις που διέπουν τις δυνατότητες των εργαζομένων να αναφέρουν εικαζόμενες σημαντικές παρατυπίες στην εταιρεία, μέσω καταγγελιών ή μέσω ανώνυμων ενεργειών, και τούτο κανονικά προς ανεξάρτητο διοικητικό στέλεχος, καθώς και να φροντίζει ώστε να υπάρχουν ρυθμίσεις για την κατά το δέον μέτρο ανεξάρτητη διερεύνηση τέτοιων ζητημάτων, και για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων.
9. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να αναφέρεται προς το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο σχετικά με τις δραστηριότητες της τουλάχιστον ανά εξάμηνο, κατά την έγκριση των ετήσιων και των εξαμηνιαίων χρηματοοικονομικών καταστάσεων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Χαρακτηριστικά των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών ή εποπτικών διοικητικών στελεχών

1. Δεν είναι δυνατόν να απαριθμηθούν περιεκτικά όλες οι απειλές κατά της ανεξαρτησίας των διοικητικών στελεχών. Οι σχέσεις ή οι περιστάσεις που είναι δυνατόν να θεωρηθούν συναφείς με τον προσδιορισμό της ανεξαρτησίας είναι δυνατόν να ποικίλλουν ως ένα βαθμό μεταξύ κρατών μελών και εταιρειών, οι δε βέλτιστες πρακτικές ως προς αυτό είναι δυνατόν να εξελίσσονται με το χρόνο. Ωστόσο, ορισμένες καταστάσεις συχνά αναγνωρίζονται ως χρήσιμες στο διοικητικό ή στο εποπτικό συμβούλιο για να κρίνει κατά πόσον ένα μη εκτελεστικό ή ένα εποπτικό διοικητικό στέλεχος είναι δυνατόν να θεωρηθεί ανεξάρτητο, έστω και αν είναι ευρέως παραδεκτό ότι η αξιολόγηση της ανεξαρτησίας ενός μεμονωμένου στελέχους θα πρέπει να βασίζεται στην ουσία μάλλον παρά στον τύπο. Στο πλαίσιο αυτό, ορισμένα κριτήρια – προς χρήση από το διοικητικό ή από το εποπτικό συμβούλιο – θα πρέπει να υιοθετηθούν σε εθνικό επίπεδο. Τα κριτήρια αυτά, τα οποία θα πρέπει να προσαρμόζονται στα εκάστοτε εθνικά δεδομένα, θα πρέπει να βασίζονται στη δέουσα εξέταση τουλάχιστον των ακόλουθων καταστάσεων:
 - α) το κρινόμενο στέλεχος δεν πρέπει να είναι εκτελεστικό ή διευθυντικό διοικητικό στέλεχος της εταιρείας ή συνδεδεμένης εταιρείας, ούτε να έχει καταλάβει τέτοια θέση κατά τα πέντε τελευταία έτη·
 - β) δεν πρέπει να είναι υπάλληλος της εταιρείας ή συνδεδεμένης εταιρείας, ούτε να έχει καταλάβει τέτοια θέση κατά τα πέντε τελευταία έτη, εκτός εάν ως εκτελεστικό ή εποπτικό διοικητικό στέλεχος δεν ανήκει στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και έχει επιλεγεί στο διοικητικό ή στο εποπτικό συμβούλιο στο πλαίσιο συστήματος εκπροσώπησης του προσωπικού, με αναγνώριση από τη νομοθεσία και με πρόβλεψη για επαρκή προστασία έναντι καταχρηστικών απολύσεων ή άλλων μορφών αδικίας·
 - γ) δεν λαμβάνει, ή δεν έχει λάβει, σημαντικές πρόσθετες αμοιβές από την εταιρεία ή από συνδεδεμένη εταιρεία, εκτός από αντιμισθία ως μη εκτελεστικό ή ως εποπτικό διοικητικό στέλεχος. Οι πρόσθετες αυτές αμοιβές καλύπτουν, ιδίως, κάθε συμμετοχή σε σύστημα δικαιωμάτων προαίρεσης για την αγορά μετοχών ή σε οποιοδήποτε άλλο συνδεδεμένο με την απόδοση. Δεν καλύπτει όμως την εισπραχθείσα παγίων παροχών στο πλαίσιο συνταξιοδοτικού συστήματος (συμπεριλαμβανομένων των ετεροχρονισμένων παροχών) για προηγούμενες υπηρεσίες προς την εταιρεία (αρκεί οι παροχές αυτές να μην συναρτώνται κατά κανέναν τρόπο με τη συνέχιση των υπηρεσιών αυτών)·
 - δ) να μην ανήκει ούτε να εκπροσωπεί κατά κανέναν τρόπο την ελέγχουσα μερίδα των μετόχων (κατά τον ορισμό του ελέγχου με παραπομπή στις περιπτώσεις που αναφέρει το άρθρο 1 παράγραφος 1 της οδηγίας 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου ⁽¹⁾)·
 - ε) να μην διατηρεί, ή έχει διατηρήσει κατά το τελευταίο έτος, σημαντική επαγγελματική σχέση με την εταιρεία ή με συνδεδεμένη εταιρεία, είτε απευθείας ως εταίρος, μέτοχος, διοικητικό ή ανώτερο στέλεχος οργάνου που διατηρεί τέτοια σχέση. Στις επαγγελματικές σχέσεις συμπεριλαμβάνεται η ιδιότητα του σημαντικού προμηθευτή αγαθών ή υπηρεσιών (μαζί με τις χρηματοοικονομικές, νομικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες), του σημαντικού πελάτη και των οργανισμών που δέχονται σημαντικές εισφορές από την εταιρεία ή από τον όμιλό της·
 - στ) να μην είναι, ή να έχει διατελέσει κατά τα τρία τελευταία έτη, εταίρος ή στέλεχος του παρόντος ή του προηγούμενου εξωτερικού ελεγκτή της εταιρείας ή συνδεδεμένης εταιρείας·
 - ζ) να μην είναι εκτελεστικό ή διευθυντικό διοικητικό στέλεχος άλλης εταιρείας στην οποία ένα εκτελεστικό ή διευθυντικό διοικητικό στέλεχος της εταιρείας είναι μη εκτελεστικό ή εποπτικό διοικητικό στέλεχος, ούτε να έχει άλλους σημαντικούς δεσμούς με εκτελεστικά διοικητικά στελέχη της εταιρείας μέσω συμμετοχής σε άλλες εταιρείες ή όργανα·
 - η) να μην έχει υπηρετήσει στο διοικητικό ή στο εποπτικό συμβούλιο ως μη εκτελεστικό ή ως εποπτικό διοικητικό στέλεχος για περισσότερο από τρεις θητείες (ή, εναλλακτικά, για περισσότερο από δώδεκα έτη, εφόσον η εθνική νομοθεσία προβλέπει κανονικά θητείες πολύ μικρής διάρκειας)·
 - θ) να μην είναι στενός συγγενής εκτελεστικού ή διευθυντικού διοικητικού στελέχους, ούτε προσώπων με τις ιδιότητες που αναφέρουν τα στοιχεία α) έως η).
2. Το ανεξάρτητο διοικητικό στέλεχος αναλαμβάνει α) να διατηρεί σε κάθε περίπτωση την ανεξαρτησία ανάλυσης, απόφασης και ενέργειας, β) να μην επιζητεί ή αποδέχεται παράλογα πλεονεκτήματα που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως επικίνδυνα για την ανεξαρτησία του και γ) να εκφράζει σαφώς την αντίθεσή του οσάκις διαπιστώνει ότι μια απόφαση του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου είναι δυνατόν να βλάψει την εταιρεία. Οσάκις το διοικητικό ή το εποπτικό συμβούλιο έχει λάβει αποφάσεις για τις οποίες ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό ή εποπτικό διοικητικό στέλεχος διατηρεί σοβαρές επιφυλάξεις, θα πρέπει να συνάγει όλα τα κατάλληλα σχετικά συμπεράσματα. Εάν επιθυμεί να παραιτηθεί, θα πρέπει να εξηγήσει τους σχετικούς λόγους με επιστολή προς το συμβούλιο ή την επιτροπή ελέγχου, και – εφόσον ενδείκνυται – προς κάθε αρμόδιο όργανο εκτός εταιρείας.

⁽¹⁾ ΕΕ L 193 της 18.7.1983, σ. 1· οδηγία όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την οδηγία 2003/51/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 178 της 17.7.2003, σ. 16).