

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Zöld könyv – A felelős vállalatirányítás uniós keretei

(COM(2011) 164 végleges)

(2012/C 24/21)

Előadó: **Milena ANGELOVA**Társelőadó: **Denis MEYNENT**

2011. április 5-én az Európai Bizottság úgy határozott, hogy az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke alapján kikéri az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a következő tárgyban:

Zöld könyv – A felelős vállalatirányítás uniós keretei

COM(2011) 164 végleges.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Egységes piac, termelés és fogyasztás” szekció 2011. október 3-án elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság a 2011. október 26–27-én tartott, 475. plenáris ülésén (az október 27-i ülésnapon) 168 szavazattal 6 ellenében, 14 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és ajánlások

1.1 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) üdvözlí az Európai Bizottság zöld könyve mögött meghúzódo szándékot, azonban nyomatékosan ajánlja ⁽¹⁾, hogy pontosabban és határozottabban definiálják a vállalatirányítás fogalmát.

1.2 A zöld könyv valóban fontos kérdéseket tesz fel. Ezek megválaszolása közben az EGSZB minden esetben szeretné idézni a felelős vállalatirányításnak a 2.14. pontban felsorolt tíz alapelvét, és felkéri az Európai Bizottságot, hogy hozza meg a megfelelő intézkedéseket annak biztosítására, hogy az összes vállalat tiszteletben tartsa ezeket az elveket és a 2.15. pontban felsorolt működési szabályokat.

1.3 Mivel azonban – amint azt a 2.4. pont is leírja – a nemzeti vállalatirányítási modellek nagymértékben eltérőek, az EGSZB szerint különösen nehéz azokra egységesen alkalmazható megoldást találni. A jogszabályoknak, a hagyományoknak, az üzletemberek és a részvényesek viselkedési mintáinak az egyedi jellemzői tagállamonként eltérőek, és ezért nagy kihívást jelent az, hogy szilárd uniós szintű jogszabályi keretet alakítsunk ki.

1.4 Bár az EGSZB véleménye szerint a zöld könyvben feltett kérdések nagy részét a nemzeti vállalatirányítási kódexek már megválaszolták, ez nem csökkenti az uniós jogalkotás szükségességét a zöld könyvben meghatározott témakörökben a vállalatirányítás fejlesztése érdekében az Európai Unióban, jogszabályok és nem kötelező érvényű szabályozások megerősítése révén.

1.5 Az EGSZB azonban felhívja az Európai Bizottság figyelmét arra, hogy óvatosan határozzon a szabályozási kezdeményezésekről. E tekintetben határozottan javasoljuk, hogy bármiféle jogalkotást alapos hatásvizsgálat előzzön meg.

1.6 Az EGSZB hangsúlyozza, hogy ha az Európai Bizottság megfelelő választ szeretne kapni a 16–25. kérdésre, akkor részletes tanulmányt kell készítenie és közzétennie a részvényesek típusainak, struktúráinak és a birtokolt részvények arányában kifejezett relatív jelentőségének terén tapasztalható közelmúltbeli fejleményekről és tendenciákról.

2. Bevezetés

2.1 Az EGSZB üdvözlí az Európai Bizottságnak a vállalatirányítás javítását célzó összetett, számos dokumentumban kifejtett kezdeményezését, amely az Európai Bizottság reformprogramjának középponti elemét képezi ⁽²⁾. Jelen vélemény célja az EGSZB eddig ebben a témában megjelent, a vonatkozó európai bizottsági dokumentumok kapcsán kialakított álláspontjának ⁽³⁾ kifejtése és továbbfejlesztése.

2.2 A zöld könyv célja az, hogy a jogszabályok és a nem kötelező szabályok rendszerének optimálissá tételével javítsa a vállalatirányítást az Európai Unióban. Három szakaszba csoportosítva 25 kérdést tesz fel az igazgatótanács összetételéről és munkájáról, a részvényesek szerepéről és az uniós vállalatirányítási keret alapját képező „betart vagy indokol”-elv alkalmazásáról.

⁽¹⁾ HL C 84., 2011.3.17., 13. o.

⁽²⁾ Két zöld könyv – COM(2010) 284 végleges és COM(2011) 164 végleges – mellett az Európai Bizottság számos más dokumentumban is foglalkozott a vállalatirányítás kérdésével (pl. COM(2010) 561 végleges, COM(2010) 579 végleges). A téma megjelenik az Európai Bizottság elsődleges jogalkotási kezdeményezésében, az egységes piaci intézkedéscsomagban (COM(2010) 608 végleges) is.

⁽³⁾ HL C 84., 2011.3.17., 13. o.; HL C 248., 2011.8.25., 92. és 101. o.

2.3 A zöld könyvben feltett kérdésekre adott válaszaiban az EGSZB a vállalat felső vezetésére utal, függetlenül attól, hogy igazgatótanácsról vagy felügyelőbizottságról van szó. Az Európai Bizottságnak valóban jobban tekintettel kellene lennie az egy- és kétszintű rendszerek sajátosságaira. Azzal, hogy megkerüli ezt a kérdést, és rövid úton (és tévesen) ⁽⁴⁾ megkülönbözteti az igazgatótanácsot és a felügyelőbizottságot, az Európai Bizottság nem vesz tudomást az Európában létező rendszerek sokféleségéről.

2.4 Az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot, hogy legyen tekintettel a létező vállalatirányítási rendszerek eltéréseire.

2.4.1 A brit vállalatirányítási rendszert a „részvényesi érték” különleges koncepciója jellemzi, amelyben jelentős szerep jut a tőzsdének a vállalatok finanszírozása és külső vállalati ellenőrzése szempontjából. A vállalatokat egyszintű vezetőségi rendszer és általában igen alacsony szintű tulajdonosi koncentráció jellemzi.

2.4.2 Az úgynevezett „germán modellben” ugyanakkor a vállalatirányítást a cég tevékenységében „érdekelt” különböző partnereknek tekintik. A részvényesi érték maximalizálásán túlmenően a vállalatok többféle stratégiai célok elérésére töreksenek. A banki finanszírozásnak sokkal nagyobb a jelentősége a vállalatok tőkeszerzésében, mint a tőkepiacoknak. A bankok igen gyakran nagy tőkerészesedéssel bírnak, pénzügyi és tanácsadási szolgáltatásokat nyújtanak, illetve képviselik a részvényeseket a vállalatvezetésben. Külső vállalati ellenőrzés a részvénykoncentráció és a keresztrészesedés miatt szinte nem is létezik. A vezetői döntéshozatalt a részvényesek közvetlen befolyása erősíti meg, amely egy az érdekcsoportok mellett a részvényeseket is képviselő kétszintű rendszerben érvényesül ⁽⁵⁾.

2.4.3 E két szélsőség között, de az utóbbihoz közelebb helyezkedik el a „latin” vállalatirányítási modell. Ennek mindkét előzővel vannak közös jellemzői, de eltér azoktól az állam és a nagy családi tulajdonok által betöltött fontos szerep miatt. A kommunista rendszer összeomlása után és a piacgazdaságra való átmenet során az új, közép- és kelet-európai tagállamokban is egy új modell kezdett kialakulni. Ez a modell nem homogén: a térség egyes országai a részvényesi értékre helyezik a hangsúlyt, mások pedig inkább az érdekcsoportokat előtérbe helyező kontinentális modellekkel mutatnak hasonlóságot ⁽⁶⁾. Az egyik

sajátos közös jellemző az, hogy a privatizációs folyamat és ezzel párhuzamosan a tőkepiacok viszonylagos fejletlensége miatt az alkalmazottak tulajdonosi részesedése aránylag nagy.

2.5 Az EGSZB üdvözlöi a zöld könyv célkitűzését, de figyelmeztet arra, hogy a vállalatirányításnak az Európai Bizottság által használt definíciója nem univerzális. Az EGSZB szerint a meghatározás kiegészítésre szorul, ezért határozottabb és általánosabb koncepciót javasol ⁽⁷⁾. Az EGSZB különösen arra hívna fel az Európai Bizottság figyelmét, hogy ne feledje: a vállalatirányítás fő célkitűzése az, hogy a vállalat hosszú távon fennmaradjon és gyarapodjon. Ennek elérése érdekében az igazgatótanácsnak meg kell felelnie a részvényesek jogos elvárásainak, biztosítva eközben az érdekcsoportok – fogyasztók, partnerek, szerződéses felek, beszállítók és alkalmazottak – megfelelő mértékű elégedettségét is ⁽⁸⁾.

2.6 Az EGSZB felkéri az Európai Bizottságot, hogy alaposan tanulmányozza és vegye figyelembe, hogy milyen új részvényesi típusok jelentek meg azóta, hogy a hagyományos kontinentális vállalatirányítási formák a '90-es évek közepétől kezdődően drámaian átalakultak, és hogy azok milyen relatív jelentőséggel bírnak az uniós tőkepiacon a birtokolt részvények arányát tekintve. A pénzügyi piacok új lendületet kapó deregulációja és globalizációja miatt a pénzügyi intézmények Európa-szerte egyre nagyobb világszintű versenynek vannak kitéve ⁽⁹⁾. A nagy magánbankok és a vezető nagyvállalatok közötti szoros kapcsolat meglazult. A személyes kapcsolaton alapuló bankszolgáltatások rendszerének kiteljesedésével párhuzamosan megnő a részvénytőkepiacok jelentősége a vállalati finanszírozás számára. A termékpiacokon tapasztalható fokozódó verseny ösztönzést jelent az európai vállalatok számára arra, hogy – elsősorban külső növekedési stratégiák és részvénytőkepiacokon alapuló stratégiák segítségével – megfelelő méretet és piaci befolyást érjenek el ⁽¹⁰⁾. Fontos szempont a külföldi (elsősorban brit és amerikai) intézményi befektetők – nyugdíjalapok, kölcsönös befektetési alapok, fedezeti alapok – fokozódó jelenléte az európai részvénytőkepiacon. Az ilyen befektetők határozottan kiállnak a részvényesi érték maximalizálása mellett, és egész Európában további nyomást gyakorolnak a hagyományos vállalatirányítási modellekre, hogy az érdekcsoportokról a részvényesek rövid távú érdekeire helyezték át a hangsúlyt.

2.7 Az EGSZB egyetért az Európai Bizottsággal abban, hogy elítéli a rövid távú szemléletmód és a túlzott kockázatvállalási hajlandóság – a vállalatirányítási modell két fontos, az elmúlt húsz év folyamán fokozatosan előtérbe került eleme – által okozott károkat. Az EGSZB úgy véli, hogy a cégeknek fenntartható politikák segítségével a hosszú távú értékek növelésére kellene törekedniük, amihez gyakran az szükséges, hogy folyamatosan módosítsák az aktuális vállalatirányítási keretet.

⁽⁴⁾ „E zöld könyvben az »igazgatótanács« kifejezés alapvetően az igazgatók felügyeleti szerepére vonatkozik” (5. o.). Ha a felügyelőbizottságoknak valóban felügyeleti szerepük van, akkor az igazgatótanácsok irányító szerepet tölthetnek be azzal, hogy részt vesznek a stratégiai döntéshozataltalban (összeolvadások/felvásárlások, vállalateladás/felvásárlások).

⁽⁵⁾ Lásd: J. Weimer és J. Pape: „A Taxonomy of Systems of Corporate Governance”; Theory Papers in Corporate Governance, 7. szám (2) rész. Blackwell Publishers, 1999. április.

⁽⁶⁾ Lásd: A. Vliegthart: „Transnational actors and the converging corporate governance regulation in ECE”; Central and East European International Studies Association (CEEISA), 2006.

⁽⁷⁾ HL C 84., 2011.3.17., 13. o.

⁽⁸⁾ Ugyanott, 2.4. pont.

⁽⁹⁾ J. Fichtner: „Activist hedge funds and the erosion of Rhenish capitalism: The impact of impatient capital”; Working Paper Series 17. szám; CCGES/CCEAE, 2009.

⁽¹⁰⁾ M. Goyer: „Varieties of Institutional Investors and National Models of Capitalism: The Transformation of Corporate Governance in France and Germany”; POLITICS & SOCIETY, 34. kötet, 3. szám, 399–430. o; 2006. szeptember.

2.8 Az EGSZB támogatja, hogy „a fenntartható növekedést biztosító és egy erősebb nemzetközi pénzügyi rendszert létrehozó fellépések” megtervezését figyelembe véve meg kell erősíteni a vállalatirányítás szerepét⁽¹¹⁾. A felelős vállalatirányítás elveinek tiszteletben tartása kétségtelenül előnyös a vállalatok számára, hiszen annak köszönhetően eredményesebben irányíthatják üzleti folyamataikat és kezelhetik a kockázatokat, továbbá elérhetik célkitűzéseiket, miközben hozzájárulnak az EU általános jólétének növeléséhez. Egy ilyen jellegű politika segíti a fogyasztókat abban, hogy méltányos kereskedelem révén, megfelelő tájékoztatás alapján felelős termékekhez jussanak. Támogatni és ösztönözni kell, hogy a vállalatirányítási elvek a jogalkotási rendszer és a „puha jog” révén áterjedjenek a tőzsdén nem jegyzett vállalatokra.

2.9 Az EGSZB hangsúlyozza a vállalkozások társadalmi szerepét az inkluzív társadalom megvalósításában, valamint azt, hogy a vállalatirányítás alapelvei között szerepelnie kell a társadalmi szerepvállalás elvének.

2.10 Az EGSZB elismeri, hogy bizonyos vállalatirányítási modellekben a munkavállalók képviselői tagjai az igazgatótanácsnak, és közvetlenül részt vesznek a vállalatirányításban. Ezekről a rendszerekről eltekintve az üzemi tanácsok és más részvételi struktúrák is megkönnyítik az alkalmazottak részvételét a vállalat működtetésében. Az EGSZB javasolja, hogy ezek a megfontolások jelenjenek meg a végleges európai bizottsági dokumentumban.

2.11 A tőzsdén jegyzett vállalatok mérete eltérő lehet – akár a tőke, akár a bevétel vagy a munkavállalók száma alapján –, és a nagy multinacionális vállalatoktól a legkisebb bejegyzett mikro-vállalkozásig és kkv-ig terjedhet. A vállalatirányításról szóló vita többnyire – a sikerük vagy csődjük által kifejtett gazdasági és társadalmi hatás miatt – a nagyobb vállalatokra koncentrál. A felelős vállalatirányítási intézkedéseket a kkv-k korlátozott (adminisztratív és emberi) erőforrásai miatt a kkv-k jellemzőihez és szükségleteihez kellene alakítani.

2.12 Az EGSZB kéri az Európai Bizottságot, hogy a vállalatirányítási csomag módosításainak tervezésekor végezzen alapos hatásvizsgálatot a szükséges kiadásokról, emberi erőforrásokról és jogalkotási reformokról, hogy jövőbeli javaslatai valóságosak legyenek⁽¹²⁾. E cél elérésének legmegfelelőbb módja az, ha figyelembe veszik a vállalatok méretét, struktúráját és jelentőségét, valamint a nemzetközi csoportok gazdasági helyzetét.

2.13 Az Európai Bizottság javaslatának végleges változatában lehetővé kell tenni a tőzsdén jegyzett vállalatok számára (illetve expanzió esetén a nem jegyzettek számára is), hogy tevékenységüket hatékonyan végezhessek és versenyképesek maradjanak, és ne kerüljön veszélybe a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés⁽¹³⁾.

2.14 Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy jövőbeli jogalkotási javaslataiban törekedjen a jogszabályok és a nem kötelező erejű jogi eszközök, így például az ajánlások és a vállalatirányítási kódexek közötti egyensúly elérésére. Az EGSZB ugyanakkor határozottan úgy véli, hogy valamennyi kódexnek a következő elveken kell alapulnia ahhoz, hogy általa megvalósítható legyen a magas színvonalú vállalatirányítás:

2.14.1 A vállalatirányítás elsődleges célkitűzése annak biztosítása, hogy a vállalat fennmaradjon és gyarapodjon.

2.14.2 Az igazgatótanácsnak a vállalat érdekében kell fellépnie, összhangban a részvényesek elvárásaival, akiket azonos bánásmódban kell részesíteni. Az igazgatótanácsnak intenzív párbeszédet kellene fenntartania az érdekcsoportokkal annak érdekében, hogy képes legyen megfelelni elvárásaiknak, illetve biztosítani a vállalat hosszú távú életképességét, eközben jólétet teremtve és munkahelyeket hozva létre.

2.14.3 Felelnie kell a vállalat teljesítményének egészéért, beleértve a stratégiai iránymutatást, a főbb fellépéseket, a kockázatkezelést, az üzleti tervezést, az irányítás eredményes nyomomon követését és a jelentéstételt.

2.14.4 Az igazgatótanácsok tagsága úgy alakítandó ki, hogy elegendő legyen a bonyolult szakértelemmel kapcsolatos igényeknek, amelyek a vállalat konkrét ágazatából, tevékenységi köréből és működési helyéből erednek. Az igazgatótanácsnak kellően kiegyensúlyozottnak kell lennie a nemek arányát, az illetékességet, az ügyvezető és nem ügyvezető igazgatók arányát és a tagok profiljának és érdekeinek sokféleségét illetően a vállalat látókörének kiszélesítése érdekében.

2.14.5 Az igazgatótanács tagjainak eredményesen kell tudniuk elkötelezni magukat feladataik teljesítése mellett, elengedő időt és energiát szentelve a célkitűzéseknek. Döntéseiknek pontos, releváns és aktuális információn kell alapulniuk.

2.14.6 Az igazgatótanácsnak úgy kell a vállalatot vezetnie, ahogyan azt a vállalat érdeke a tulajdonosok, illetve részvényesek és a munkavállalók, valamint a közérdek figyelembevétele mellett megkívánja. A döntéseket ezért pontos, releváns és naprakész információk alapján kell meghozni. Ezeknek a független igazgatóknak a tényleges függetlenségét az egymást követően betölthető mandátumuk korlátozása révén kell garantálni.

2.14.7 A vállalatoknak átlátható bérlpolitikát kell kialakítaniuk, amelyet a részvényeseknek is el kell fogadniuk. Az igazgatótanács tagok javadalmazásának igazodnia kell a feladatkör nagyságához, a felelősséghez, a vállalati célok eléréséhez és a vállalat gazdasági helyzetéhez, és meg kell szerezni hozzá a részvényesek jóváhagyását is.

⁽¹¹⁾ A G20-országok pénzügyminisztereinek és jegybankelnökeinek kommunikéja, 2009. szeptember 5.

⁽¹²⁾ HL C 248., 2011.8.25., 101. o.

⁽¹³⁾ HL C 84., 2011.3.17., 13. o.

2.14.8 A vállalatoknak pontosan és időben kell tájékoztatást nyújtaniuk az őket érintő anyagi ügyekről. A részvényeseket ösztönözniük kell a közgyűléseken való részvételre, és nyitottnak kell lenniük a részvényesekkel és más érdekcsoportokkal vállalatirányítási kérdésekben folytatandó párbeszédre.

2.14.9 A vállalatoknak arra kellene törekedniük, hogy olyan, a megfelelő nemzeti vállalatirányítási kódexekben ismertetett helyes vállalatirányítási gyakorlatokat alkalmazzanak, amelyek tükrözik a helyi gazdasági fejlődés és jogszabályok sajátosságait.

2.15 Az EGSZB az igazgatótanácsok munkája kapcsán az alábbi, a vállalatirányítási kódexekbe foglalandó működési szabályokat támogatja:

2.15.1 Egyszintű vállalatirányítási struktúrán belül az igazgatótanács elnökének és a vállalat ügyvezető igazgatójának szerep-körét szét kell választani.

2.15.2 Az új igazgatótanácsi tagok kiválasztásánál hivatalos, szigorú és átlátható eljárást kell alkalmazni.

2.15.3 Minden igazgatónak képesnek kell lennie arra, hogy kellő időt fordítson a vállalatra, s így a feladatait hatékonyan lássa el.

2.15.4 Az igazgatótanácshoz való csatlakozáskor minden igazgatónak bevezető tájékoztatásban kell részesülnie, később pedig rendszeresen frissítenie kell készségeit és tudását.

2.15.5 Az igazgatótanácsnak hivatalos és szigorú éves értékelést kell végeznie saját teljesítményéről, illetve bizottságainak és az egyes igazgatóknak a teljesítményéről.

2.15.6 Az igazgatói javadalmazásokra vonatkozó politika kialakítására hivatalos és átlátható eljárást kell alkalmazni.

3. Kérdések

3.1 Bevezetés

1. kérdés: Ön szerint a felelős vállalatirányítással kapcsolatos uniós intézkedéseknek figyelembe kellene-e venniük a jegyzett társaságok méretét? Hogyan? Szükség lenne-e egy differenciált és arányos rendszerre a jegyzett kis- és középvállalkozásokra vonatkozóan? Ha igen, mik lennének a megfelelő meghatározások vagy értékhatárok? Ha igen, kérjük, a következő kérdések megválaszolásakor tegyen javaslatot arra, hogyan lehetne azokat a kkv-k igényeihez igazítani.

A szabályozott európai piacokon számos különféle vállalat értékpapíjaival kereskednek. Valamennyi vállalat eltérő tulajdonságokkal rendelkezik, a tagállam gazdasági fejlettségétől és jogköreitől függően. A vállalatok mérete, szerkezete és üzleti modellje hatással jár a vállalatirányításra. Ugyanakkor, tekintettel a különféle érdekcsoportoknak az egyes vállalat típusokban való részvételére és az azokhoz fűződő jogos érdekeire, a vállalatirányításnak a 2.14. pontban felvázolt elvei minden jegyzett vállalatra alkalmazandók. A tagállamok nemzeti vállalatirányítási

kódexei jó alapot nyújtanak ehhez, és emellett a vállalati teljesítmény ellenőrzésének és figyelemmel kísérésének eredményes mechanizmusait jelentik (ez utóbbi feladatokat rendszerint a piacsabályozó hatóság látja el). Az EGSZB úgy véli, hogy differenciált és arányos rendszert kellene bevezetni a jegyzett kkv-k számára, amelyek részvényeit nem a szabályozott piacok legfelső szegmenseiben értékesítik.

2. kérdés: Szükség van-e arra, hogy a nem jegyzett vállalatokra vonatkozóan uniós szintű felelős vállalatirányítási intézkedéseket hozzanak? Az EU-nak a nem jegyzett vállalatokra vonatkozóan az önkéntes kódexek kidolgozásának és alkalmazásának előmozdítására kellene-e koncentrálnia?

Számos jelentős nem jegyzett vállalat létezik minden tagállamban. Az EGSZB felismeri, hogy ezek ugyanolyan fontosak lehetnek a társadalom számára, mint a jegyzett vállalatok. Jelen helyzetben szükségtelenek azonban az uniós szintű vállalatirányítási intézkedések a nem jegyzett vállalatok esetében, mivel ezek irányításának döntő elemeit a tagállamok társasági jogának kell szabályoznia. Az Európai Bizottságnak támogatnia és ösztönöznie kellene önkéntes kódexek nemzeti szintű kidolgozását és alkalmazását a nem jegyzett vállalatokra és elsősorban azokra vonatkozóan, amelyek különös jelentőséggel bírnak a társadalom számára, mindenképp ha ezek állami vagy önkormányzati tulajdonban vannak ⁽¹⁴⁾, illetve jelentős piaci súllyal rendelkeznek.

3.2 Igazgatótanácsok

3. kérdés: Az EU-nak törekednie kell-e annak biztosítására, hogy az igazgatótanács elnökének és a vezérigazgatónak a funkciói és feladatai egyértelműen elkülönüljenek?

Az EGSZB támogatja, hogy elkülönüljenek az igazgatótanács elnökének és a vezérigazgatónak a funkciói és feladatai, mivel ez biztosítaná, hogy az igazgatótanács hatékonyabban szervezett legyen, jobb ellenőrzési rendszert alakítson ki, és megakadályozza a hatalom összpontosulását. Úgy véli azonban, hogy a funkciók és felelősségi körök szétválasztására vonatkozó döntést a vállalatnak (a részvényeseknek és az igazgatótanácsnak) kell meghoznia, ezért nem támogatja, hogy ezt európai szintű szabályozás tegye kötelezővé. A végső döntést a vállalat független vállalatirányítási politikájának hatáskörében kell hagyni, mivel vannak olyan kisméretű vállalkozások, amelyek igazgatótanácsának minimális számú személy tagja. Uniós szinten viszont fokozottan ajánlott ez az elkülönítés.

3.2.1 Az igazgatótanács tagsága

4. kérdés: A toborzási politikáknak konkrétabbaknak kell-e lenniük az igazgatótanács tagjainak, különösen az elnöknek a profiljával kapcsolatban a készségek rendelkezésre állásának és az igazgatótanács sokszínűségének biztosítása érdekében? Ha igen, ezt hogyan és milyen irányítási szinten (nemzeti, uniós, nemzetközi) lehetne a legjobban elérni?

⁽¹⁴⁾ Az OECD nemzetközi normát dolgozott ki annak érdekében, hogy segítse a kormányokat tulajdoni jogaik gyakorlásának javításában. Lásd az alábbi dokumentumot: OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises [Az OECD-nek az állami tulajdonú vállalatok irányítására vonatkozó iránymutatásai], 2005.

Kíváncsún lenne, hogy az igazgatótanács összetételében megfelelő egyensúly alakuljon ki a tagok tapasztalatát, szaktudását és sokféleségét illetően, elsősorban a követő magatartás megelőzése és az új gondolatok megjelenésének ösztönzése céljából. Ennek érdekében figyelembe lehetne venni a külföldi tagok szélesebb körű képviselését, a nemek közötti egyensúlyt és a munkavállalók képviselését. Egy „A pénzügyi intézmények vállalatirányítása és a javadalmazási politikák” c. zöld könyvben⁽¹⁵⁾ feltett hasonló kérdésre adott válaszában az EGSZB már megjegyezte, és fenntartja, hogy az igazgatótanács felállításakor ajánlatos kielemezni az egyes funkciókhoz szükséges képességeket, ismereteket és tapasztalatot, majd az e kritériumoknak legjobban megfelelő jelöltet alkalmazni. Fontos, hogy az igazgatótanács integritással, hozzáértéssel és elhivatottsággal jellemezhető igazgatókból álljon, és e kvalitások meglétéről a vállalat döntsön.

5. kérdés: Ön szerint a jegyzett vállalatoknak közzé kellene-e tenniük a sokszínűséggel kapcsolatos politikájuk célkitűzéseit és tartalmát, és ha rendelkeznek ilyenekkel, akkor rendszeresen jelentést kellene-e tenniük az elért haladásról?

A vállalatirányítási kódexek a „betart vagy indokol”-elv alapján ajánlják vagy kötelezővé teszik bizonyos információk közzétételét. Ezért „kötelezővé” kellene tenni a sokszínűségi politikák közzétételét az olyan vállalkozások számára, amelyek már elfogadtak ilyen kódexet, vagy már csatlakoztak ilyenhez. A többi vállalkozás esetében népszerűsíteni lehetne a sokszínűségi politikájukról történő jelentéskészítést mint az átláthatósági és közzétételi elvek gyakorlati megvalósítása szempontjából képviselt előnyt.

6. kérdés: A jegyzett vállalatok számára elő kellene-e írni a nemek közötti egyenlő megoszlás biztosítását az igazgatótanácsokban? Ha igen, hogyan?

Az EGSZB rámutat arra a kedvező tényre, hogy a nők szerepe kétségkívül nőtt az EU-ban üzleti és szociális téren, és az európai értékrenddel⁽¹⁶⁾ összhangban a nők kiegyensúlyozottabban képviseltetik maguk valamennyi területen. Ennek kapcsán utalunk a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló, 2010–2015 közötti időszakra vonatkozó stratégiára⁽¹⁷⁾, a Viviane Reding európai biztos által indított „Nők az igazgatótanácsban” kezdeményezésre⁽¹⁸⁾ és „A nők és a vállalkozásvezetés” címmel készült nem jogalkotási állásfoglalásra⁽¹⁹⁾, amelyet az Európai Parlament 2011. július 6-án fogadott el.

Az EGSZB elismeri, hogy a nők részvétele a döntéshozatali folyamatokban továbbra sem elégséges. A nemek egyensúlya

támogatandó, mivel különböző szempontok figyelembevételéhez vezethet. A nők számára nyitva kell, hogy álljon minden olyan pozíció, amelyhez rendelkeznek a szükséges tapasztalattal, képességekkel és képzettségekkel. Természetesen az igazgatótanácsi posztok betöltésének sokkal inkább a hozzáértéstől kell függnie, mint a nemtől, és a fő kritériumot úgy kell meghatározni, hogy garantálja olyan tagok kinevezését, akik képzettség, szakértelem, tapasztalat, szaktudás és képességek tekintetében optimálisan kiegyensúlyozzák egymást, és így a lehető legjobban hozzásegítik a vállalatot céljainak eléréséhez, valamint a részvényesek és más érdekcsoportok ésszerű elvárásainak teljesítéséhez.

3.2.2 Rendelkezésre állás és időbeli kötelezettségek

7. kérdés: Ön szerint szükség van-e uniós szintű intézkedésre a nem ügyvezető igazgatók által betöltött megbízatások számának korlátozására? Ha igen, hogyan kellene ezt szabályozni?

A nem ügyvezető igazgató által betöltött megbízatások számát elvileg korlátozni kellene, de nem lenne könnyű pontos értéket önkényesen meghatározni. Az EGSZB véleménye szerint ésszerű egyensúlyt kell ugyanakkor találni annak érdekében, hogy az igazgatók megfelelően végezhesék el feladataikat, elegendő időt hagyva az ügyiratok tanulmányozására, a szakértői bizottságokkal folytatott értekezleteken való részvételre, a képzésen való részvételre és az ellenőrzések elvégzésére, főként a vállalat könyvelése tekintetében stb.

Minden megbízatás esetében elegendő idővel kellene tehát az igazgatónak rendelkeznie a megkívánt feladatok ellátásához.

3.2.3 Az igazgatótanács teljesítményértékelése

8. kérdés: A jegyzett vállalatokat ösztönözni kellene-e rendszeres (pl. háromévente történő) külső értékelésre? Ha igen, hogyan kellene ezt kialakítani?

A helyes vállalatirányítási gyakorlatok ösztönzendők, és megfelelő mechanizmusok alakítandók ki és alkalmazandók annak érdekében, hogy a befektetők, a részvényesek, a fogyasztók, az alkalmazottak, az egyéb érdekcsoportok és a társadalom egésze jobb tájékoztatást nyerjen a vállalatirányítás kritériumairól. Megfelelő lépés lehet erre a tőzsdei indexek kidolgozásának, továbbá a bevált irányítási gyakorlatok független értékelésének ösztönzése. Szükség esetén az elnökök vagy felügyelőbizottságok külső értékelésekre adhatnának megbízást, vagy egyedi jelentéseket kérhetnének az auditbizottságoktól belső használatra. Ez megfelelő gyakorlatnak tekinthető, amelyet a 2. kérdésben szereplő, nem jegyzett vállalatokra is ki lehetne terjeszteni.

3.2.4 Az igazgatók javadalmazása

9. kérdés: Kötelező legyen-e a javadalmazási politika, az éves javadalmazási beszámoló (a javadalmazási politika előző évi végrehajtásáról szóló jelentés) és az ügyvezető és nem ügyvezető igazgatók egyéni javadalmazásának közzététele?

⁽¹⁵⁾ HL C 84., 2011.3.17., 13. o.

⁽¹⁶⁾ Lásd: Lisszaboni Szerződés 2. cikk és 3. cikk (3) bekezdés, HL C 83., 2010.3.30., 17. o.

⁽¹⁷⁾ http://www.equalities.gov.uk/pdf/EN_document_travail%5Bmain%5D.pdf.

⁽¹⁸⁾ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/index_en.htm.

⁽¹⁹⁾ Lásd még az Európai Parlament által 2011. július 6-án „A nők és a vállalkozásvezetés” címmel elfogadott nem jogalkotási állásfoglalást: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5862452¬iceType=null&language=en>, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2011-0330&language=HU&ring=A7-2011-0210>.

Az EGSZB úgy véli, hogy a részvényeseknek, a potenciális befektetőknek és valamennyi érdekeltnek elegendő és pontos információkkal kell rendelkezniük a vállalatok igazgatótanácsaiban és felsővezetői posztjain érvényesülő motivációs rendszerekről, ezek felépítéséről, és különösen a vállalat javadalmazási politikájáról (lásd a 2.14.7. pontot) ⁽²⁰⁾. Úgy gondolja ezért, hogy minden vállalatnak világos és könnyen érthető nyilatkozatot kellene közzétennie javadalmazási politikájáról, amely kiter mindenekelőtt a 2009. április 30-i 2009/384/EK irányelv 5. cikkében rögzített információkra ⁽²¹⁾.

10. kérdés: Kötelező legyen-e részvényesi szavazást tartani a javadalmazási politikáról és a javadalmazási beszámolókról?

Az EGSZB támogatja a javaslatot, mivel a részvényeseket tájékoztatni kell, és ugyanakkor jogot kell biztosítani számukra arra, hogy elfogadják a jövőbeli politikát, és beszámolókat kapjanak a javadalmazásról. A részvényesek számára a közgyűlésen benyújtott indítványt azonban előzetesen a teljes igazgatótanácsnak meg kell vitatnia és el kell fogadnia, tükrözve azt az új gyakorlatot, amely Németországban az igazgatók fizetésének megfelelőségéről szóló 2009-es jogszabály révén érvényben van.

3.2.5 Kockázatkezelés

11. kérdés: Egyetért-e azzal, hogy az igazgatótanács hagyja jóvá a vállalat „kockázati étvágát”, vállalja érte a felelősséget és arról megfelelő beszámolót adjon a részvényesek számára? A közzétételi előírások kiterjedjenek-e a társadalom szintjén jelentkező fő kockázatokra is?

Az EGSZB szeretné felhívni a figyelmet arra, hogy ha a kockázatokról kellő időben beszámolnak, az növeli a bizalmat a vállalatok igazgatótanácsa és részvényesei között. A vállalatirányítási kódexek jelenleg stabil kockázatkezelési rendszerek bevezetését és fenntartását ajánlják, és a kódexeket betartó vállalatoknak be kell jelenteniük, hogy ezek a rendszerek miként működnek, és hogy e tekintetben milyen nehézségekkel találkoznak.

A szociális és társadalmi kockázatokat teljes mértékben figyelembe kell venni, nemcsak a belső kockázatfelügyeleti és ellenőrzési rendszerekben, hanem azok közzétételében is, az OECD ajánlásaival összhangban ⁽²²⁾. Más szóval az igazgatótanácsoknak, illetve a felügyelőbizottságoknak nemcsak jóvá kell hagyniuk és ellenőrzés alatt kell tartaniuk a vállalat (pénzügyi, társadalmi és környezeti) kockázatvállalási hajlandóságát, hanem arról megfelelően be is kell számolniuk a részvényeseknek, a dolgozóknak és képviselőiknek, valamint más érintetteknek, a kódexekben előírt közzétételi mechanizmusokkal összhangban.

12. kérdés: Egyetért-e azzal, hogy az igazgatótanács gondoskodjon arról, hogy a vállalat kockázatkezelési rendszere hatékony és a vállalat kockázati profiljának megfelelő legyen?

⁽²⁰⁾ HL C 84., 2011.3.17., 13. o.

⁽²¹⁾ HL L 120., 2009.5.15., 22. o.

⁽²²⁾ „A vállalatirányítási keret megkívánja az igazgatótanácsoktól, illetve ösztönzi őket arra, hogy vegyék figyelembe a részvényesek érdekeit, és nyilvánosan tegyék közzé, hogy a lényeges ügyekben ezt miként teszik meg.” OECD, 2006, Methodology for assessing the implementation of the OECD principles of corporate governance [Módszertan a vállalatirányítási OECD-elvek végrehajtásának felmérésére], 112. o.

Igen. Ahol vannak szabályok, ott a vállalati igazgatótanácsok felelősek és felelősnek is kell lenniük azért, hogy a kockázatkezelés hatékonyan és a vállalat kockázati profiljának megfelelően történjen. A hatékony kockázatkezelési mechanizmusok ezért – a vállalat üzleti stratégiájának más elemeihez hasonlóan – az igazgatótanács felelősségi körébe tartoznak. Az igazgatóknak tájékoztatást kell nyújtaniuk a vállalkozás tevékenységeiről és minden ahhoz kapcsolódó kockázatról. A EuropeanIssuers által a kockázatkezelés és a könyvvizsgálat működését illetően elfogadott elvek ⁽²³⁾ ezt alátámasztják.

3.3 Részvényesek

3.3.1 A tőkepiacokon eluralkodó rövid távú szemlélet

13. kérdés: Kérjük, határozza meg azokat a meglévő uniós jogszabályokat, amelyek a véleménye szerint hozzájárulnak a befektetők között eluralkodó káros rövid távú szemlélethez, és tegyen javaslatot ezen szabályok megváltoztatására a jelenség megelőzése érdekében.

Az olyan új befektetők megjelenése, mint a fedezeti alapok, valamint az eszközközvetítő motivációs struktúrája által gyakorolt hatás eredményeképpen a tőkepiacok alapvetően átalakultak. A vállalat-összeolvadás és -felvásárlás területére vonatkozó hatályos európai szabályozás nem akadályozza meg az ellenséges szándékú felvásárlási ajánlatokat, amelyek egyedüli célja a rövid távú részvényárak növelése a részvényesek és érdekcsoportok szempontjából fontos hosszú távú hozzáadott érték kárára. Ennek megfelelően kellene módosítani ezt a szabályozást.

Az EGSZB úgy véli, hogy az információk közzététele hatékonyabb, ha az kétoldalú folyamat keretében történik. Mivel a jegyzett vállalatokra rengeteg olyan jogi követelmény vonatkozik, amely kötelezi őket arra, hogy kellő időben tegyenek közzé minden szabályozott, érzékeny vagy belső információt, hasznos lehet, ha az intézményi befektetők szintén vonatkoznak olyan kötelező erejű követelmények, hogy tegyék közzé befektetési politikájukat. Ez előnyöket hozna a befektetés tárgyát képező vállalat számára, például kiszámíthatóságot egy potenciális tőkeemelés esetén, nagyobb átláthatóságot és a jegyzett vállalatok számára azt a lehetőséget, hosszú távú politikát dolgozzanak ki a befektetői kapcsolatokra.

Az EGSZB azt javasolja, hogy az Európai Bizottság vizsgálja felül a nyugdíjalapok szolvenciáját érintő számviteli szabályokat, hogy fel lehessen mérni a potenciális problémákat. Ugyanilyen célból a pénzügyi beszámolási követelmények rövid ciklusát is felül lehetne vizsgálni.

3.3.2 Az intézményi befektetők és eszközközvetítők közötti megbízó-ügynök kapcsolat

14. kérdés: Szükség van-e intézkedésekre, és ha igen, milyenekre a hosszú távú befektetők portfólióit kezelő eszközközvetítők teljesítményértékelésére és ösztönzési struktúrájára vonatkozóan?

⁽²³⁾ A EuropeanIssuers a részvénykibocsátói szervezetek ernyőszervezete, lásd: http://www.europeanissuers.eu/_mdb/position/200_Towards_Common_Principles_for_ICRM_European_Companies_final_100127.pdf.

Igen, a hosszú távú intézményi befektetők portfóliókezelőire vonatkozó ösztönzési struktúrát és különösen a javadalmazási politikát közzé kellene tenni. Az EGSZB kéri az Európai Bizottságot, hogy hozzon intézkedéseket az eszközkezelés folyamatában jelentkező összeférhetlenségek elkerülésére, továbbá korlátozza az olyan tranzakciókat, ahol nem veszik figyelembe, hogy mi szolgálja legjobban az ügyfél érdekét.

15. kérdés: Ön szerint az uniós jognak elő kellene-e mozdítania az eszközkezelőknek az intézményi befektetők általi hatékonyabb felügyeletét a stratégiákra, költségekre, kereskedelemre és a befektetés tárgyát képező vállalatok irányításában vállalt szerepre vonatkozóan? Ha igen, hogyan?

Az EGSZB úgy látja, hogy a befektetés tárgyát képező vállalatok tekintetében szigorúbb követelményekre van szükség. Ez megoldható olyan formában, hogy az eszközkezelők információkat tesznek közzé a befektetés tárgyát képező vállalatokat illető politikájukról. A stratégiák és költségek szerződési szinten, illetve az információ-közzétételi folyamatok tekintetében a legtöbb esetben jól szabályozottak.

3.3.3 Az intézményi befektetők szerepvállalása előtt álló más lehetséges akadályok

16. kérdés: Ön szerint uniós szabályokban kellene-e előírni az eszközkezelők irányító testületének viszonylagos függetlenségét, például az anyavállalattól, és szükség van-e további (jogsabályi) intézkedésekre az összeférhetlenség közzétételének és kezelésének nagyobb nyilvánosság érdekében?

Igen, az EGSZB világos, szigorú szabályokat szeretne uniós szinten, amelyek bizonyos fokú függetlenséggel ruházzák fel az eszközkezelők irányító testületét, és megkövetelik az összeférhetlenség közzétételét és kezelését. Emellett az eszközkezelőket ösztönözni kell arra, hogy csatlakozzanak az olyan önkéntes kezdeményezésekhez, mint például a vállalatirányítási kódexek elfogadása és az olyan információk közzététele, amelyek túllépik a jogszabályban előre meghatározott minimális mértéket.

17. kérdés: Ön szerint az EU hogyan tudná leginkább elősegíteni a részvényesek közötti együttműködést?

Az EGSZB azt ajánlja, hogy első lépésként tisztázzák a jogi keretet, és határozzák meg a hosszú távú befektetők közötti együttműködés lehetséges módjait.

A jelenlegi informatikai technológiák és ezek elérhető ára azt jelenti, hogy a részvényesek közötti együttműködés az interneten teljes mértékben lehetséges és igen hatékony. Ehhez kifejezetten ezt a célt szolgáló fórumokat lehetne felállítani az intézményi támogatás valamilyen formájával, mindenekelőtt az érdekeltek és szervezeteik együttműködésével.

3.3.4 Részvényesi képviseleti tanácsadók

18. kérdés: Ön szerint az uniós jognak nagyobb átláthatóságot kellene-e előírnia a részvényesi képviseleti tanácsadók számára például az elemzési módszerek, az összeférhetlenség és annak kezelésére vonatkozó politikák, illetve magatartási kódex alkalmazásával kapcsolatban? Ha igen, ezt hogyan lehetne legjobban elérni?

Az EGSZB azt javasolja, hogy új követelményeket szabjanak meg a részvényesi képviseleti tanácsadó szolgáltatások átláthatóságának növelésére. Ezeknek kellő időben közzé kell tenniük – nem csupán ügyfeleik, hanem a vállalatok számára is – minden összeférhetlenség létezését, amikor szavaznak vagy szavazást illetően tanácsadói szolgáltatást nyújtanak, ahogyan az ilyen összeférhetlenségek megelőzését szolgáló politikáik is közzéteendő. Egy megfelelő felügyeleti mechanizmusra is gondolni kell.

19. kérdés: Szükségesnek lát-e további (jogsabályi) intézkedéseket, például a részvényesi képviseleti tanácsadók által a befektetés tárgyát képező vállalatok számára nyújtott tanácsadói szolgáltatások korlátozása kapcsán?

Igen; ez nem akadályozná az elismert kibocsátókat, ugyanakkor segíteni fog a potenciális összeférhetlenségek elkerülésében. A részvényesi képviseleti tanácsadóknak nem szabad tanácsadói szolgáltatásokat nyújtaniuk olyan vállalatok számára, amelyek esetében saját ügyfeleik számára részvényesi tanácsadó szerepet töltenek be.

3.3.5 A részvényesek azonosítása

20. kérdés: Ön szerint szükség van-e uniós szintű technikai és/vagy jogi mechanizmusra, hogy annak segítségével a kibocsátók azonosítani tudják részvényeseiket a vállalatirányítási kérdésekkel kapcsolatban folytatott párbeszéd elősegítése érdekében? Ha igen, Ön szerint ez a befektetők közötti együttműködésre is előnyös hatással lenne-e? Kérjük, javaslatát részletesen fejtsse ki (pl. kitűzött célok, előnyben részesített eszköz, gyakoriság, adatok részletessége és költségek megoszlása).

Az EGSZB felhívja a figyelmet arra, hogy az ilyen mechanizmusok kialakításának folyamata során figyelembe kellene venni a nemzeti jogszabályok sajátosságait a személyes adatok védelme terén⁽²⁴⁾. Ezért jobb volna ezt a problémát nemzeti, és nem európai szinten megoldani. Egy lehetséges intézkedés lehetne azt ajánlani a nemzeti letéti intézményeknek, hogy vegyenek fel egy internetcímet a részvényesek névjegyzékébe, ami bővítené a kibocsátók és a részvényesek közötti kommunikáció lehetőségeit.

3.3.6 Kisebbségi részvényesek védelme

21. kérdés: Ön szerint a kisebbségi részvényeseknek szükségük van-e további jogokra érdekeik hatékony képviseléséhez az olyan vállalatoknál, ahol ellenőrző vagy többségi befolyással rendelkező részvényes van?

Nem, ez nem szükséges. Az európai jogszabályi keretnek a részvényesi jogok védelme és a részvényesek közgyűléseken való részvételének megkönnyítése terén történt legutóbbi változtatásai jó rendszert hoztak létre, amely lehetőséget ad a részvényeseknek arra, hogy információhoz jussanak, könnyen részt vehessenek a közgyűléseken, és gyakorolhassák valamennyi jogukat. További kiegészítő jogok bevezetésekor gondosan ügyelni kell a kisebbségi és a többségi részvényesek érdekeinek egyensúlyára, hogy a fontos döntések meghozatalát szolgáló eljárások ne lehetetlenüljenek el. Egy többségi részvényes jelenléte további ellenőrzést garantálhatna az igazgatótanács tagsága és tevékenységei felett.

⁽²⁴⁾ HL C 248., 2011.8.25., 123. o.

22. kérdés: Ön szerint a kisebbségi részvényeseknek több védelemre lenne-e szükségük a kapcsolt felekkel folytatott ügyletekre vonatkozóan? Ha igen, milyen intézkedéseket lehetne hozni?

Igen, mivel a kapcsolt felekkel folytatott ügyletek gyakran potenciális összeférhetlenségek forrásai lehetnek. A kapcsolt felekkel folytatott ügyletekre vonatkozóan európai szinten egységes szabályozásnak kellene érvényben lennie, amelynek világosnak és egyúttal elég rugalmasnak kell lennie, hogy megakadályozza a vállalatokat a súlyos hibák elkövetésében. Nem szabad lehetővé tennie, hogy homályos vagy félrevezető szövegek esetében a szabályozó szervek önkényes döntéseket hozzanak.

3.3.7 Alkalmazotti részvénytulajdon

23. kérdés: Ön szerint kell-e intézkedéseket hozni, és ha igen, milyeneket, az alkalmazotti részvénytulajdon uniós szinten történő előmozdítása érdekében?

Nem, az EGSZB nem hiszi, hogy ez uniós szinten szükséges volna. Ebben a szakaszban teljesen elegendő, hogy egy ilyen lehetőség elviekben létezik, anélkül hogy kötelező lenne. Ha alkalmazása indokolt, akkor igénybe vehető.

Az alkalmazottak és munkavállalók oly módon történő motiválását, hogy részvények formájában tulajdont kínálnak számukra, fel lehet használni elkötelezettségük és termelékenységük növelésére, de ez semmilyen körülmények közt sem pótolhatja a meglévő javadalmazást vagy akadályozhatja a kollektív bértárgyalásokat, és a részvétel 2.10. pontban említett más formáit sem válthatja fel. Ennek azonban az adott vállalat független döntésének kell lennie, mivel nem feltétlenül mindig megfelelő megoldás ⁽²⁵⁾.

3.4 A „betart vagy indokol”-elv – a felelős vállalatirányítási kódexek nyomon követése és végrehajtása

24. kérdés: Egyetért-e Ön azzal, hogy a vállalatirányítási kódex ajánlásaitól eltérő vállalatoknak részletes indokolást kelljen adniuk az eltérésre, és ki kelljen fejezniük az alkalmazott alternatív megoldást?

Igen. Néha jó ok lehet az ilyen eltérésekre. Ha az eltéréseket megmagyarázzák és megindokolják, a vállalat érdekei ugyanolyan mértékben védve vannak, mint a befektetőkéi, akiket az ilyen eltérések szükségességéről tájékoztatni kell. Ellenkező esetben a kódexeknek mint a bevált vállalati gyakorlatok elősegítése eszközeinek szerepe csorbat szenvedne.

25. kérdés: Egyetért-e Ön azzal, hogy a nyomon követést végző testületeket fel kellene hatalmazni a vállalatirányítási nyilatkozatban foglalt indokolások információtartalmának ellenőrzésére és arra, hogy a vállalatok számára szükség esetén előírják az indokolások kiegészítését? Ha igen, pontosan mi lenne e testületek szerepe?

Igen. Ez egyértelműen olyan információ, amely fontos a részvényesek és a befektetők számára, és amelyet a befektetési döntések meghozatalakor figyelembe kell venni. A szabályozó testületeknek biztosítani kell ezt a jogot, hasonlóan ahhoz, ahogy az a kibocsátó vállalatok által közzétett többi információ esetében történik. Amellett, hogy ritka esetekben (például jelentős társadalmi kockázatok esetén) nyomon követést végeznek és felvilágosító szerepet vállalnak, lehetőséget kell kapniuk arra is, hogy intézkedéseket hozzanak. Ellenkező esetben csökken a vállalatirányítási nyilatkozatokba vetett bizalom, és a befektetőknek és egyéb érdekcsoportoknak több kockázattal kell számolniuk.

Kelt Brüsszelben, 2011. október 27-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke

Staffan NILSSON

⁽²⁵⁾ HL C 51., 2011.2.17., 1. o.