

KOMISIJAS IETEIKUMS**(2005. gada 15. februāris)****par biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un (direktoru) padomes komiteju lomu****(Dokuments attiecas uz EEZ)**

(2005/162/EK)

EIROPAS KOPIENU KOMISIJA,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu, un jo īpaši tā 211. panta otro ievilkumu,

tā kā:

- (1) Komisija 2003. gada 21. maijā pieņemtajā paziņojumā izklāstīja savu Rīcības plānu "Uzņēmējdarbības tiesību modernizēšana un uzņēmumu vadības uzlabošana Eiropas Savienībā – turpmākās attīstības plāns"⁽¹⁾. Galvenie rīcības plāna mērķi ir stiprināt akcionāru tiesības un aizsardzību darbiniekiem, kreditoriem un citām personām, ar kurām uzņēmējdarbības strādā, vienlaikus pielāgojot komerclikumu un uzņēmumu vadības noteikumus atbilstoši dažādām uzņēmējdarbības kategorijām, kā arī veicināt uzņēmējdarbības efektivitāti un konkurētspēju, īpašu uzmanību pievēršot atsevišķiem pārrobežu komercdarbības jautājumiem.
- (2) Eiropas Parlaments 2004. gada 21. aprīlā to Rezolūcijā augstu novērtēja un izteica stingru atbalstu lielākajai daļai izteikto iniciatīvu. Eiropas Parlaments aicināja Komisiju izstrādāt noteikumus, lai likvidētu un novērstu interešu konfliktus un īpaši uzsvēra, ka biržas sarakstā iekļautām sabiedrībām nepieciešamas revīzijas komitejas, kuru funkcijas ietvertu ārējo revidentu neatkarības, objektivitātes un darbības efektivitātes uzraudzību.
- (3) Uzņēmējdarbības dažādiem mērķiem pieņem darbā direktorus bez izpildpilnvarām vai padomes locekļus. Viņu loma ir ļoti svarīga izpilddirektoru vai valdes locekļu darbības pārraudzīšanā un interešu konfliktu situāciju risināšanā, kā arī uzticības finanšu tirgiem atjaunošanā. Tādēļ jāaicina dalībvalstis noteikt pasākumus, kas

ir piemērojami attiecībā uz biržas sarakstā iekļautām sabiedrībām, kas definētas kā uzņēmējdarbības, kuru vērtspapīri ir pieļauti tirdzniecībai regulētajā Kopienas tirgū. Īstenojot šo ieteikumu, dalībvalstīm jāapskata korporatīva veida kolektīvo ieguldījumu uzņēmumu specifika un jānodrošina, lai dažāda veida kolektīvo ieguldījumu uzņēmumi netiktu nevajadzīgi pakļauti nevienlīdzīgai attieksmei. Attiecībā uz kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem, kā tie definēti Padomes 1985. gada 20. decembra Direktīvā 85/611/EEK par normatīvo un administratīvo aktu koordināciju attiecībā uz pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem (PVKIU)⁽²⁾, tā jau paredz konkrētu uzņēmumu vadības mehānismu kopumu. Lai nepieļautu nevajadzīgi nevienlīdzīgu attieksmi pret tiem korporatīvā veida kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas likumdošanas saskaņošanas pasākumi Kopienas līmenī, dalībvalstīm jāizvērtē, vai un kādā apjomā uz šiem kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem attiecināmi līdzīgi uzņēmumu vadības mehānismi.

- (4) Ņemot vērā izskatāmo jautājumu sarežģītību, detalizētu saistošu noteikumu pieņemšana nav vēlāmākais un efektīvākais izvirzīto mērķu sasniegšanas veids. Lai panāktu uzņēmumu vadības principu labāku ievērošanu, daudzos dalībvalstīs pieņemtos uzņēmumu vadības kodeksos priekšroka tiek dota "ievēro vai paskaidro" pieejai, ar ko uzņēmējdarbības tiek aicinātas atklāt, vai tās ievēro kodeksu, kā arī paskaidrot jebkuras būtiskas atkāpes no tā. Šī pieeja uzņēmējdarbībām ļauj atspoguļot nozares un uzņēmumu raksturīgākās īpatnības, bet tirgum izvērtēt sniegtos paskaidrojumus un pamatojumu. Lai stiprinātu direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu lomu, tādējādi ir pienācīgi uzaicināt visas dalībvalstis veikt nepieciešamos pasākumus, lai, balstoties uz šajā ieteikumā izklāstītajiem principiem un par pamatu izmantojot "ievēro vai paskaidro" pieeju vai tiesību aktus, valsts līmenī ieviestu virkni noteikumu biržas sarakstā iekļautām sabiedrībām.
- (5) Ja dalībvalstis nolemj izmantot "ievēro vai paskaidro" pieeju (saskaņā ar kuru uzņēmējdarbībām, atsaucoties uz noteiktiem labas prakses ieteikumiem, jāpaskaidro to darbība), tām vajag būt iespējai to darīt, pamatojoties uz attiecīgajiem tirgus dalībnieku izstrādātajiem ieteikumiem.

⁽¹⁾ KOM(2003) 284 galīgs.⁽²⁾ OV L 375, 31.12.1985., 3. lpp. Direktīvā jaunākie grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2004/39/EK (OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.).

- (6) Jebkāda pasākuma, ko dalībvalstis pieņem saskaņā ar šo ieteikumu, pamatmērķim jābūt biržas sarakstā iekļauto sabiedrību vadības uzlabošana. Tā kā šis mērķis ir svarīgs visu esošo un potenciālo ieguldītāju aizsardzības nodrošināšanai, saistībā ar investīciju veikšanu visās biržas sarakstā iekļautajās sabiedrībās Kopienā neatkarīgi no tā, vai tās ir dibinātas kādā no dalībvalstīm, šiem pasākumiem jāattiecas arī uz uzņēmējsabiedrībām, kas izveidotas trešajās valstīs, taču ir iekļautas biržas sarakstā Kopienā.
- (7) Tādu neatkarīgu pārstāvju klātbūtne (direktoru) padomē, kas spējīgi atspēkot vadības lēmumus, tiek uzskatīta par akcionāru un citu ieinteresēto pušu efektīvu aizsardzības līdzekli. Uzņēmējsabiedrībās ar sadrumstalotām īpašuma tiesībām galvenās bažas rada tas, kā uzņēmējsabiedrības vadību pakļaut vāju akcionāru kontrolei. Uzņēmējsabiedrībās ar kontrolējošiem akcionāriem uzmanība tiek vairāk pievērsta tam, kā nodrošināt, lai uzņēmējsabiedrība tiktu vadīta, pienācīgi ievērojot arī mazākuma akcionāru intereses. Abos gadījumos svarīgi ir nodrošināt atbilstošu aizsardzību trešajām personām. Neatkarīgi no jebkuras uzņēmējsabiedrības padomes formālās struktūras, uzņēmējsabiedrības vadība jāpakļauj iedarbīgai un pietiekami neatkarīgai uzraudzībai. Neatkarība jāsaprot kā būtisku interešu konfliktu neesamību; šajā sakarā pienācīga uzmanība jāvelta visiem draudiem, kas var rasties gadījumā, ja padomes pārstāvim ir cieša saikne ar uzņēmējsabiedrības konkurentu.
- (8) Lai nodrošinātu, ka uzņēmējsabiedrības vadība tiek pakļauta efektīvai un pietiekami neatkarīgai uzraudzībai, (direktoru) padomē jāietver pietiekams skaits apņēmīgu locekļu, kuriem nav nekādas izpildpilnvaras uzņēmējsabiedrībā vai tās grupā, un kuri ir neatkarīgi, proti, brīvi no jebkādiem būtiskiem interešu konfliktiem. Ņemot vērā dalībvalstīs pastāvošās atšķirīgās tiesību sistēmas, neatkarīgo locekļu īpatsvars (direktoru) padomē Kopienas līmenī nav jādefinē precīzi.
- (9) Direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu veikta uzraudzība parasti tiek uztverta kā izšķiroša trīs jomās, kurās uzņēmējsabiedrības vadības interešu konflikta iespējamība ir sevišķi augsta, it īpaši, ja akcionāri tajās nav iesaistīti tiešā veidā: direktoru iecelšana, direktoru atlīdzības noteikšana un revīzija. Tādēļ ieteicams veicināt direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu lomu šajās jomās, kā arī atbalstīt iecelšanas, atlīdzības un revīzijas komiteju izveidošanu (direktoru) padomē.
- (10) Principā, neskaitot tos gadījumus, kad konkrētu jautājumu lemlēmšana ir pilnsapulces kompetencē, tikai (direktoru) padomei kopumā ir lēmumu pieņemšanas pilnvaras un kā koleģiāla struktūra tā ir kolektīvi atbildīga par savu pienākumu veikšanu. (Direktoru) padomei ir pilnvaras noteikt komiteju skaitu un sastāvu, ko tā uzskata par nepieciešamu sava darba atvieglošanai, bet šīs komitejas principā nevar būt pašas (direktoru) padomes aizvietotājas. Tāpēc pārsvarā iecelšanas, atlīdzības un revīzijas komitejas izstrādā ieteikumus, kuru mērķis ir lēmumu sagatavošana to pieņemšanai (direktoru) padomē. Tomēr (direktoru) padomei nav aizliegts daļu no savām lēmumu pieņemšanas pilnvarām deleģēt komitejām, ja tā to uzskata par piemērotu un ja tas atļauts saskaņā ar valsts tiesību aktiem, tomēr (direktoru) padome saglabā pilnu atbildību par tās kompetences jomā pieņemtajiem lēmumiem.
- (11) Ņemot vērā to, ka kandidātu atrašana darbam uzņēmējsabiedrībā ar vienpakāpes vai divpakāpju pārvaldes struktūru, rada jautājumus, kas saistīti ar direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu atlasīšanu, kuriem būtu jāuzrauga vadība, tāpēc iecelšanas komitejai galvenokārt jāsatīn no neatkarīgiem direktoriem bez izpildpilnvarām vai neatkarīgiem padomes locekļiem. Tajā pat laikā vēl tiktu atstāta vieta iecelšanas komitejā direktoriem bez izpildpilnvarām vai padomes locekļiem, kuri neatbilst neatkarības kritērijiem. Tā tiktu atstāta arī vieta izpilddirektoriem (uzņēmējsabiedrībās, kurās iecelšanas komiteju izveido vienpakāpes padomē, un kamēr izpilddirektori neveido šīs komitejas vairākumu).
- (12) Ņemot vērā dažādās pieejas dalībvalstīs attiecībā uz struktūrām, kas ir atbildīgas par direktoru iecelšanu un atcelšanu, iecelšanas komitejas (direktoru) padomes ietvaros galvenā loma ir nodrošināt, ka gadījumos kad (direktoru) padomei ir paredzēta loma iecelšanas un atcelšanas procesā (vai nu tai ir tiesības iesniegt priekšlikumus, vai pieņemt lēmumus, kā to nosaka valsts tiesību akti), šī loma tiek pildīta pēc iespējas objektīvi un profesionāli. Iecelšanas komitejai tāpēc pamatā jāsniedz ieteikumus (direktoru) padomei attiecībā uz direktoru iecelšanu un atcelšanu, par ko lemj valsts uzņēmējdarbības tiesībās noteiktā struktūra.

- (13) Kas attiecas uz atbildību, dalībvalstīs pieņemtajiem uzņēmumu vadības kodeksiem ir tendence galveno uzmanību pievērst izpilddirektoru vai valdes locekļu atbildībai, jo tieši tur ir vislielākās interešu konflikta iespējas. Daudzos kodeksos tiek atzīts, ka zināma uzmanība padomes līmenī būtu jāpievērš augstākā līmeņa vadītāju atbildības politikai. Visbeidzot, īpaša uzmanība tiek pievērsta opcijām uz akcijām. Tā kā dalībvalstīs ir dažādas pieejas attiecībā uz struktūrām, kas atbildīgas par direktoru atbildības noteikšanu, (direktoru) padomē ietilpstošajai atbildības komitejai ir būtiski nodrošināt, lai gadījumos, kad (direktoru) padomei ir paredzēta loma atbildības noteikšanā (vai nu tai ir tiesības iesniegt priekšlikumus, vai pieņemt lēmumus, kā to nosaka valsts tiesību akti), šī loma tiek pildīta pēc iespējas objektīvi un profesionāli. Atbildības komitejai tāpēc pamatā jāsniedz ieteikumus (direktoru) padomei attiecībā uz tiem ar atbildību saistītajiem jautājumiem, par ko lemj valsts uzņēmējdarbības tiesībās noteiktā struktūra.
- (14) Parasti par diviem galvenajiem (direktoru) padomes uzdevumiem tiek uzskatīti finanšu pārskatu un citas ar to saistītās, uzņēmējdarbības izplatītās informācijas pārbaude, lai nodrošinātu, ka šī informācija pareizi un pilnībā atspoguļo uzņēmējdarbības stāvokli, kā arī to procedūru uzraudzība, kas izveidotas, lai izvērtētu un vadītu riskus. Šajā kontekstā lielākā daļa uzņēmumu vadības kodeksu būtisku lomu atvēr revīzijas komitejai, kas (direktoru) padomei palīdz šo uzdevumu pildīšanā. Dažās dalībvalstīs šīs funkcijas kopumā vai daļēji tiek uzticētas struktūrām ārpus (direktoru) padomes. Tāpēc ieteicams, ka (direktoru) padomes ietvaros izveidotā revīzijas komiteja sniedz ieteikumus (direktoru) padomei par šiem revīzijas jautājumiem, bet šīs funkcijas vienlīdz efektīvi var veikt arī citas struktūras ārpus (direktoru) padomes.
- (15) Lai direktori bez izpilddpilnvarām vai padomes locekļi strādātu efektīvi, viņiem jābūt atbilstoši pieredzei un pietiekami daudz laika. Turklāt pietiekami liels to skaits jāatbilst attiecīgiem neatkarības kritērijiem. Pirms direktoru bez izpilddpilnvarām vai padomes locekļu iecelšanas par šiem jautājumiem jāiesniedz atbilstoša informācija, kas pietiekami regulāri tiek atjaunināta.
- (16) Kas attiecas uz direktoru kvalifikāciju, lielākajā daļā uzņēmumu vadības kodeksu tiek uzsvērtā nepieciešamība pēc kvalificētām personām vadībā, bet tajā pašā laikā tiek atzīts, ka noteikt, kas šajā kvalifikācijā ietilpst, jāatstāj pašas uzņēmējdarbības ziņā, jo, cita starpā, nepieciešamā kvalifikācija ir atkarīga no uzņēmējdarbības darbības jomas, lieluma un tās darbības vides, pie kam šī kvalifikācija attiecas uz vadību kopumā. Tomēr ir jautājums, kas parasti prasa īpašu uzmanību, proti, vajadzība pēc noteiktām zināšanām un iemaņām darbam revīzijas komitejā, bez kurām iztikt nav iespējams. Tas nozīmē, ka (direktoru) padomei jānosaka, kāds ir tās vēlamais revīzijas komitejas sastāvs, kā arī periodiski tas jāpārvērtē, un īpaša uzmanība jāpievērš pieredzei, kas nepieciešama darbam šajā komitejā.
- (17) Attiecībā uz direktoru darba atdevi, lielākā daļa uzņēmumu vadības kodeksu cenšas nodrošināt, lai direktori savu pienākumu veikšanai atvēlētu pietiekami daudz laika. Daži no šiem kodeksiem ierobežo direktoru amatu pildīšanu citās uzņēmējdarbībās: padomes vai valdes priekšsēdētāja, kā arī izpilddirektora, vai valdes locekļa amati tiek uzskatīti par darbietilpīgākiem, nekā direktora bez izpilddpilnvarām vai padomes locekļa pienākumi, bet precīzs ierobežojums attiecībā uz ieņemamo amatu skaitu atšķiras. Tomēr iesaistīšanās līmenis, kas tiek sagaidīts no direktora, lielā mērā ir atkarīgs no uzņēmējdarbības un vides, kurā tā darbojas. Šādā situācijā uzskata, ka katram direktoram pašam kritiski jāizvērtē, cik amatus tas var vienlaikus pildīt.
- (18) Kopumā dalībvalstīs pieņemtie uzņēmumu vadības kodeksi ir vienoti jautājumā par to, ka pietiekamam direktoru bez izpilddpilnvarām vai padomes locekļu skaitam jābūt neatkarīgiem, tas ir, brīviem no jebkādiem būtiskiem interešu konfliktiem. Neatkarība visbiežāk tiek saprasta kā ciešu saikņu trūkums ar vadītajiem, kontrolējošajiem akcionāriem vai pašu uzņēmējdarbību. Tā kā trūkst vienotas izpratnes par to, kas tieši ietilpst neatkarības jēdzienā, jāizstrādā vispārēja deklarācija, kurā būtu aprakstīts galvenais mērķis. Jāizstrādā noteikumi (neizsmeļošam) situāciju pārskatam, kas saistīti ar attiecībām vai apstākļiem, kuri parasti tiek atzīti par tādiem, kas var izraisīt būtisku interešu konfliktu, un kas dalībvalstīm nopietni jāņem vērā valsts līmenī izstrādājot kritērijus, ko (direktoru) padomei jāņem vērā. Jautājums par to, kas veido neatkarību, principā jāatstāj izlemšanai pašas (direktoru) padomes ziņā. Kad (direktoru) padome lemj par neatkarības kritērijiem, priekšroka dodama būtībai, nevis formai.
- (19) Tā kā direktoriem bez izpilddpilnvarām vai padomes locekļiem atvēlēta svarīga loma uzticības atgūšanā un, plašākā mērogā, labas uzņēmējdarbības prakses izveidošanā, to uzdevums ir cieši uzraudzīt šī ieteikuma īstenošanas attīstību dalībvalstīs,

AR ŠO IESAKA:

I IEDAĻA

DARBĪBAS JOMA UN DEFINĪCIJAS

1. Darbības joma

- 1.1. Dalībvalstis tiek aicinātas veikt nepieciešamos pasākumus vai nu izmantojot "ievēro vai paskaidro" pieeju, vai tiesību aktus un citus instrumentus, kas ir vispiemērotākie to juridiskajai videi, lai valsts līmenī ieviestu nosacījumu kompleksu, kas attiecas uz direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un padomes komiteju lomu biržas sarakstā iekļautās sabiedrībās.

Tām tomēr attiecīgi jāņem vērā korporatīva veida kolektīvo ieguldījumu uzņēmumu specifika, uz kuriem attiecas Direktīva 85/611/EEK. Dalībvalstīm arī jāizskata to korporatīvā veida kolektīvo ieguldījumu uzņēmumu specifika, uz kuriem neattiecas šīs direktīvas un kuru vienīgais nolūks ir investoru naudas ieguldīšana dažādos aktīvos, un kuri netiecas pēc juridiskas vai vadības kontroles pār investīciju objektu pārvaldītājiem vai emitentiem.

- 1.2. Ja dalībvalstis nolēm izmantot "ievēro vai paskaidro" pieeju, kad uzņēmējsabiedrībām tiek prasīts, balstoties uz labas prakses ieteikumiem, izskaidrot savas darbības principus, uzņēmējsabiedrībām katru gadu jānorāda tie ieteikumi, kurus tās neievēro (un gadījumā, ja ieteikumā ir prasības, kuras jāievēro pastāvīgi, jānorāda, kurā atskaites perioda daļā šī neievērošana notikusi), un pēc būtības un konkrēti jāpaskaidro jebkuras ievērojamas atkāpes apjomu un tās rašanās iemeslus.

- 1.3. Apsverot šajā ieteikumā minētos principus, dalībvalstīm ir īpaši jāņem vērā:

- 1.3.1. funkcijas un kompetences, ko tās piešķir jebkādai (direktoru) padomes ietvaros izveidotai un šajā ieteikumā ierosinātai komitejai, atbilstoši ņem vērā attiecīgo juridisko personu tiesības un pienākumus, kā tas noteikts valsts tiesībās;

- 1.3.2. dalībvalstīm jādod iespēja daļēji vai pilnībā izvēlēties starp jebkuras komitejas, kurai ir ieteikumā norādītās īpašības, izveidošanu (direktoru) padomes ietvaros, vai citu struktūru izmantošanu ārpus (direktoru) padomes. Šādas struktūras vai procedūras, kas saskaņā ar valsts tiesību aktiem varētu būt uzņēmējsabiedrībām obligātas, vai ir ieteicamas valsts līmenī ar "ievēro vai paskaidro" pieejas starpniecību, un tiek uzskatītas par funkcionāli ekvivalentām un vienādi iedarbīgām.

- 1.4. Attiecībā uz biržas sarakstā iekļautām sabiedrībām, kas izveidotas vienā no dalībvalstīm, konkrētajā dalībvalstī ieviestajam noteikumu kopumam jāaptver vismaz biržas sarakstā iekļautās sabiedrības, kas reģistrētas tās teritorijā.

Kas attiecas uz biržas sarakstā iekļautām sabiedrībām, kas nav izveidotas nevienā dalībvalstī, konkrētajā dalībvalstī ieviestajam noteikumu kopumam jāaptver vismaz tās biržas sarakstā iekļautās sabiedrības, kuru finanšu instrumentu pirmā sarakstā iekļaušanas vieta ir šīs dalībvalsts teritorijā izveidotais regulētais tirgus.

2. Ieteikumā izmantotās definīcijas

- 2.1. "Biržas sarakstā iekļautas sabiedrības" nozīmē uzņēmējsabiedrības, kuru vērtspapīri tiek tirgoti regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK izpratnē vienā vai vairākās dalībvalstīs;
- 2.2. "direktors" nozīmē jebkuras uzņēmējsabiedrības pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūras locekli;
- 2.3. "izpilddirektors" nozīmē jebkuru pārvaldes struktūras (vienpakāpes sistēma) locekli, kurš piedalās uzņēmuma pārvaldē ikdienā;
- 2.4. "direktors bez izpildpilnvarām" nozīmē jebkuru pārvaldes struktūras (vienpakāpes sistēma) locekli, kurš nav izpilddirektors;
- 2.5. "valdes loceklis" nozīmē jebkuru uzņēmējsabiedrības vadības struktūras locekli (divpakāpju sistēma);
- 2.6. "padomes loceklis" nozīmē jebkuru uzņēmējsabiedrības uzraudzības struktūras locekli (divpakāpju sistēma).

II IEDAĻA

DIREKTORU BEZ IZPILDPILNVARĀM VAI PADOMES LOCEKĻU LOMA (DIREKTORU) PADOMĒS**3. Direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu klātbūtne**

3.1. Pārvaldes, vadības un uzraudzības struktūrās jāietilpst pietiekami labi sabalansētam skaitam izpilddirektoru/-valdes locekļu un direktoru bez izpildpilnvarām/padomes locekļu, lai nerastos situācija, ka šo struktūru lēmumu pieņemšanas procesu dominē viena persona vai maza personu grupa.

3.2. (Direktoru) padomes priekšsēdētājam viņa veiktajā objektīvajā uzraudzībā nedrīkst traucēt viņa pašlaik vai pagātnē veiktie pienākumi. Vienpakāpes sistēmā viens no šīs prasības nodrošināšanas veidiem ir nošķirt priekšsēdētāja un galvenā izpilddirektora ("*chief executive officer*") lomas. Gan vienpakāpes, gan divpakāpju sistēmā var piemērot principu, ka (galvenais) izpilddirektors automātiski nekļūst par (direktoru) padomes priekšsēdētāju. Gadījumos, ja uzņēmēj sabiedrība nolemj apvienot direktoru padomes priekšsēdētāja un galvenā izpilddirektora lomas vai uzreiz pieņemt darbā par (direktoru) padomes priekšsēdētāju bijušo valdes priekšsēdētāju vai izpilddirektoru, ir jāsniedz informācija par veiktajiem piesardzības pasākumiem interešu konfliktu novēršanai.

4. Neatkarīgo direktoru skaits

Uzņēmēj sabiedrību (direktoru) padomē jāievēl pietiekams skaits neatkarīgo direktoru bez izpildpilnvarām vai neatkarīgo padomes locekļu, lai nodrošinātu to, ka jebkādi būtiski interešu konflikti direktoru darbā tiktu pienācīgi risināti.

5. Padomes komiteju organizācija

Padomes ir organizējamas tā, lai galvenajās jomās, kur ir sevišķi liela iespēja rasties interešu konfliktiem, darbotos pietiekams skaits neatkarīgo direktoru bez izpildpilnvarām vai neatkarīgo padomes locekļu. Šim nolūkam, taču ņemot vērā 7. punktu, iecelšanas, atlīdzības un revīzijas komitejas ir izveidojamas (direktoru) padomēs, ņemot vērā I pielikumu, gadījumos kad valsts tiesību akti paredz šo padomju noteiktu lomu šajās sfērās.

6. Komiteju loma attiecībās ar (direktoru) padomi

6.1. Iecelšanas, atlīdzības un revīzijas komitejām jāizstrādā ieteikumi, kas ņemami vērā (direktoru) padomes lēmumu sagatavošanā. Galvenais komiteju darbības mērķis ir palielināt (direktoru) padomes efektivitāti, nodrošinot, ka lēmumi ir labi pārdomāti, kā arī palīdzēt organizēt tās darbu tā, lai lēmumus neietekmē būtiski interešu konflikti. Principā komiteju izveide nav paredzēta, lai ar to atņemtu jautājumu risināšanas pilnvaras (direktoru) padomei, jo tā paliek pilnībā atbildīga par savā kompetencē esošo lēmumu pieņemšanu.

6.2. (Direktoru) padomei jāizstrādā katras izveidotās komitejas darba uzdevumi. Ja to atļauj valsts tiesības, skaidri jānosaka, pietiekami jāapraksta un pārredzamā veidā jāpublisko jebkurš gadījums, kad tiek deleģētas jebkādas lēmumu pieņemšanas pilnvaras.

7. Elastība komiteju izveidē

7.1. Uzņēmēj sabiedrībām jāpārlicinās, ka iecelšanas, atlīdzības un revīzijas komitejām paredzētās funkcijas tiek pildītas. Taču uzņēmēj sabiedrības šīs funkcijas var grupēt pēc saviem ieskatiem un izveidot mazāk nekā trīs komitejas. Šādā gadījumā uzņēmēj sabiedrībai pietiekami jāizskaidro, kādēļ tā izvēlas alternatīvu pieeju, kā arī jāparāda, kā izvēlēta pieeja nodrošina trim atsevišķām komitejām izvirzīto mērķu sasniegšanu.

7.2. Uzņēmēj sabiedrībās, kurās (direktoru) padome ir maza, tā var pati kopumā uzņemties pildīt trīs komitejām paredzētās funkcijas ar nosacījumu, ka tiek ievērotas prasības, kas izvirzītas attiecībā uz komiteju sastāvu, un par to tiek sniegta nepieciešamā informācija. Šādā gadījumā uz (direktoru) padomi kopumā ir piemērojami valsts noteikumi, kas regulē padomes komitejas (it īpaši attiecībā uz to lomu, darbību un darbības pārskatāmību).

8. (Direktoru) padomes darba izvērtējums

Katru gadu (direktoru) padomei jāveic sava darba izvērtējums. Tam jāietver tās sastāva, organizācijas un kopējās darbības izvērtējums, kā arī katra padomes locekļa un tās komiteju kompetences un darba efektivitātes izvērtējums. Tam jāizanalizē, cik lielā mērā (direktoru) padome ir sasniegusi savas darbības mērķus.

9. Pārskatāmība un komunikācija

- 9.1. (Direktoru) padomei vismaz reizi gadā jāpublisko atbilstoša informācija (kā daļa no informācijas, kas iekļaujama uzņēmēj sabiedrības paziņojumā par tās vadības struktūrām un praksi) par tās iekšējo organizāciju un darbībā izmantotajām procedūrām, ieskaitot ziņas par to, kādā mērā (direktoru) padomes darba pašvērtējums līcis veikt jebkādas būtiskas izmaiņas tās darbā.
- 9.2. (Direktoru) padomei jānodrošina, lai akcionāri būtu pietiekami informēti par uzņēmuma darbību, tā stratēģiju, par to, kā tiek vadīti riski un interešu konflikti. Skaidri norādāma ir direktoru loma komunikācijā un attiecībās ar akcionāriem.

III IEDAĻA

DIREKTORU BEZ IZPILDPIĻNVARĀM VAI PADOMES LOCEKĻU PROFILS

10. Iecelšana un atcelšana

Direktori bez izpildpilnvarām vai padomes locekļi ir ieceljami amatā uz noteiktu laiku ar individuālās pārvēlēšanas iespējām, maksimālo laika intervālu nosakot valsts līmenī, lai atļautu nepieciešamo laiku pieredzes iegūšanai, kā arī nepieciešamību dot iespēju pietiekami bieži lemt par direktoru atkārtotu apstiprināšanu amatā. Vienlaikus jābūt iespējai viņus atcelt no amata, bet atcelšana nedrīkst būt vienkāršāka par to, kas paredzēta izpilddirektoriem vai valdes locekļiem.

11. Kvalifikācija

- 11.1. Lai saglabātu atbilstošu līdzsvaru attiecībā uz tās locekļu kvalifikāciju, (direktoru) padomei jānosaka tās vēlamais sastāvs saistībā ar uzņēmēj sabiedrības struktūru un darbību, kā arī periodiski tas jāizvērtē. (Direktoru) padomei jānodrošina, ka tā sastāv no locekļiem, kuriem kopumā piemīt zināšanu, viedokļu un pieredzes dažādība, kas nepieciešama, lai padome varētu pienācīgi veikt savus uzdevumus.
- 11.2. Revīzijas komitejas locekļiem kopumā jābūt mūsdienīgām, atbilstošām zināšanām un pieredzei finanšu un grāmatvedības jomā attiecībā uz biržas sarakstā iekļautām sabiedrībām, kas būtu atbilstošas uzņēmēj sabiedrības darbības jomai.

- 11.3. Visiem jaunajiem (direktoru) padomes locekļiem jāpieņem vieniem piemērots ievadkurss, kas būtu pietiekami plašs, lai ietvertu visu uzņēmēj sabiedrības organizāciju un darbību. (Direktoru) padomei jāveic ikgadējs izvērtējums, lai noteiktu jomas, kurās direktoriem jāuzlabo savas iemaņas un zināšanas.

- 11.4. Kad direktora kandidāts tiek ieteikts apstiprināšanai, jāparāda, kā viņa zināšanas un iemaņas noder darbam (direktoru) padomē. Lai tirgiem un sabiedrībai ļautu izvērtēt, vai šīs iemaņas un zināšanas laika gaitā saglabājas, (direktoru) padomei katru gadu jāpublisko tās sastāvs un jāsniedz informācija par katra direktora kvalifikāciju, kas attiecas uz viņa darbu (direktoru) padomē.

12. Saistības

- 12.1. Katram direktoram savam darbam jāvelta pietiekami daudz laika un uzmanības, viņam jāuzņemas ierobežot citu savu profesionālo darbību (it īpaši, kas attiecas uz direktora pienākumiem citās uzņēmēj sabiedrībās) līdz tādai pakāpei, lai būtu iespējams pietiekami labi izpildīt viņam uzticētos pienākumus.

- 12.2. Kad tiek ieteikta direktora kandidatūra, jāuzrāda viņa pārējie nozīmīgie profesionālie pienākumi. Padome jāinformē par vēlākām izmaiņām. Katru gadu padomei jāievāc ziņas par šādām saistībām un informācija jāiekļauj gada pārskatā.

13. Neatkarība

- 13.1. Direktors ir uzskatāms par neatkarīgu, ja viņam nav biznesa, radniecības vai citu attiecību ar uzņēmēj sabiedrību, to kontrolējošo akcionāru vai tās vadību, kas radītu interešu konfliktu, kas varētu apdraudēt spriedumu.
- 13.2. Valsts mērogā jāpieņem noteikti kritēriji direktoru neatkarības izvērtēšanai, ņemot vērā II pielikumā iekļautās vadlīnijas, kas apskata vairākas situācijas, kuras atspoguļo attiecības vai apstākļus, ko parasti atzīst par tādiem, kas var radīt būtisku interešu konfliktu. Direktoru neatkarības noteikšana pamatā ir (direktoru) padomes pašas kompetencē. (Direktoru) padome var nolemt, ka, lai gan noteikts direktors atbilst visiem valsts mērogā noteiktajiem direktoru neatkarības kritērijiem, viņš nevar tikt atzīts par neatkarīgu, ņemot vērā specifiskus apstākļus, kas attiecas uz direktoru vai uzņēmēj sabiedrību, iespējams arī pretējais.

13.3. Jāpublisko atbilstoša informācija par secinājumiem pie kuriem (direktoru) padome ir nonākusi, lemjot par to, vai konkrētais direktors atzīstams par neatkarīgu.

13.3.1. Ja tiek iesniegts priekšlikums par direktora bez izpildpilnvarām vai padomes locekļa iecelšanu, uzņēmēj-sabiedrībai jāatklāj, vai tā to uzskata par neatkarīgu. Ja kandidāts neatbilst vienam vai vairākiem valsts mērogā noteiktiem direktoru neatkarības izvērtēšanas kritērijiem, uzņēmēj-sabiedrībai jāpublisko iemesli, kādēļ tā šo direktoru tomēr ir atzinusi par neatkarīgu. Uzņēmēj-sabiedrībām katru gadu jāpublisko informācija par to, kurus direktorus tā atzīst par neatkarīgiem.

13.3.2. Ja viens vai vairāki valsts mērogā noteikti direktoru neatkarības līmeņa izvērtēšanas kritēriji nav ievēroti visa gada garumā, uzņēmēj-sabiedrībai jāparāda, kādēļ attiecīgais direktors atzīts par neatkarīgu. Lai nodrošinātu par direktoru neatkarību sniegtās informācijas pareizību, uzņēmēj-sabiedrībai neatkarīgajiem direktoriem jāprasa savu neatkarību apliecināt atkārtoti.

IV IEDAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

14. Pārraudzība

Dalībvalstis tiek aicinātas veikt nepieciešamos pasākumus, lai veicinātu šajā ieteikumā noteikto principu ieviešanu līdz 2006. gada 30. jūnijam un paziņot Komisijai par saskaņā ar šo ieteikumu veiktajiem pasākumiem, lai Komisija varētu cieši sekot situācijai un uz tā pamata novērtētu nepieciešamību pēc turpmākiem pasākumiem.

15. Adresāti

Šis ieteikums ir adresēts dalībvalstīm.

Briselē, 2005. gada 15. februārī

Komisijas vārdā —
Komisijas loceklis
Charlie MCCREEVY

Sekojošie pielikumi sniedz papildu norādījumus ieteikumā noteikto principu interpretācijā.

I PIELIKUMS

(Direktoru) padomes komitejas

1. VISPĀRĒJAS PAZĪMES

1.1. *Lielums*

Kad (direktoru) padomes sastāvā tiek veidotas komitejas, tās parasti sastāv no vismaz trīs locekļiem. Uzņēmēj-sabiedrībās ar mazām (direktoru) padomēm izņēmuma kārtā tās var sastāvēt tikai no viena vai diviem locekļiem.

1.2. *Sastāvs*

Pieņemot lēmumus par komiteju vadību un locekļiem, jāņem vērā vajadzība nodrošināt, lai komiteju locekļu sastāvs tiktu regulāri atjaunots un lai komiteju funkcionēšana nebūtu pārāk daudz atkarīga no atsevišķām personām.

1.3. *Pienākumu apraksts*

Katras komitejas kompetencei jābūt precīzi noteiktai (direktoru) padomes apstiprinātajos darba uzdevumos.

1.4. *Pieejamie resursi*

Uzņēmēj-sabiedrībām jānodrošina, lai komitejas būtu apgādātas ar visiem pienākumu veikšanai nepieciešamajiem resursiem, kas cita starpā ietver tiesības iegūt, sevišķi no uzņēmēj-sabiedrības darbiniekiem, visu nepieciešamo informāciju, kā arī tiesības pieprasīt neatkarīgu ekspertu profesionālu padomu komiteju pārziņā esošajās jomās.

1.5. *Komitejas sapulču apmeklējums*

Tā kā jānodrošina komiteju darba autonomija un objektivitāte, direktoriem, kas nav komitejas locekļi, attiecīgo komiteju sapulces jāapmeklē tikai pēc uzaicinājuma. Komitejai ir tiesības uzaicināt vai pieprasīt atsevišķu darbinieku vai speciālistu klātbūtni sapulcē.

1.6. *Darbības pārskatāmība*

1. Komitejām jāpilda to funkcijas saskaņā ar apstiprinātajiem darba uzdevumiem. Tām regulāri jāinformē (direktoru) padomi par savu darbu un tā rezultātiem.
2. Attiecībā uz katru (direktoru) padomes izveidoto komiteju vismaz vienu reizi gadā publiski jādara zināmi tās darba uzdevumi, kas ietver komitejas lomas skaidrojumu, uzrāda komitejai deleģētas padomes tiesības un pienākumus, ja vien to pieļauj valsts tiesību akti. Attiecīgā informācija ir iekļaujama uzņēmēj-sabiedrības paziņojumā par tās vadības struktūrām un praksi. Uzņēmēj-sabiedrībām katru gadu jāpublicē arī pastāvošo komiteju ziņojumi par to sastāvu, sanāksmju biežumu un to apmeklētību gada laikā, kā arī galvenajiem veiktajiem pasākumiem. Īpaši revīzijas komitejai jāapliecina, ka tā ir apmierināta ar revīzijas procesa neatkarību un īsumā jāpaskaidro, kā tā ir nonākusi pie šāda slēdziena.
3. Katras komitejas priekšsēdētājam jāspēj tieši sazināties ar akcionāriem. Veids, kādā tas notiek, ir aprakstāms komitejas darba uzdevumos.

2. IECELŠANAS KOMITEJA

2.1. *Izveide un sastāvs*

1. Ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem (direktoru) padome spēlē noteiktu lomu direktoru iecelšanā un/vai atcelšanā, vai nu pašai pieņemot attiecīgos lēmumus, vai iesakot kandidatūras kādai citai uzņēmuma struktūrai, (direktoru) padomes ietvaros jāizveido iecelšanas komiteja.
2. Iecelšanas komitejas sastāvā vismaz vairākumam jābūt neatkarīgiem direktoriem bez izpildpilnvarām vai padomes locekļiem. Ievērojot iepriekšminēto nosacījumu, uzņēmēj-sabiedrība var uzskatīt par lietderīgu komitejas darbā iesaistīt arī direktorus, kas nav neatkarīgi. Šādā gadījumā komitejas sastāvā ir iespējams iekļaut galveno izpilddiriكتورu ("chief executive officer").

2.2. Loma

1. Iecelšanas komitejai vismaz:

- jāidentificē un jāiesaka (direktoru) padomei apstiprināšanai kandidatūras direktoru vakanču aizpildīšanai, kad tādas rodas. Šajā procesā iecelšanas komitejai jāizvērtē iemaņu, zināšanu un pieredzes kopums padomē, jāsaģatavo katrai direktora amata vakancei paredzēto uzdevumu un nepieciešamo spēju apraksts, jāizvērtē sagaidāmā darba slodze,
- periodiski jāizvērtē vienpakāpes/divpakāpju sistēmas struktūra, lielums, sastāvs un darbības efektivitāte, jāsniedz ieteikumi (direktoru) padomei par nepieciešamajām izmaiņām,
- periodiski jāizvērtē katra direktora iemaņas, zināšanas un pieredze, kā arī jāziņo par to (direktoru) padomei,
- jāizskata jautājumi, kas saistīti ar direktoru pēctecības plānošanu.

2. Bez tam iecelšanas komitejai jāizskata valdes vai direktoru padomes politika to augstākā līmeņa vadītāju atlasē un iecelšanā amatos.

2.3. Darbība

1. Iecelšanas komitejai jāizskata attiecīgo pušu iesniegtie priekšlikumi, ieskaitot vadību un akcionārus⁽¹⁾. It īpaši iecelšanas komitejai jākonsultējas ar galveno izpilddirektoru (*"chief executive officer"*), kurš ir tiesīgs tai iesniegt priekšlikumus, it sevišķi, ja izskatāmi jautājumi par izpilddirektoriem/valdes locekļiem vai augstākā līmeņa vadītājiem, kas neietilpst direktoru padomē.
2. Savu pienākumu veikšanā iecelšanas komitejai jāspēj izmantot visa veida instrumenti, kurus tā uzskata par lietderīgiem, ieskaitot ārējo ekspertu konsultācijas vai reklāmu, un komitejai šim mērķim jāsaņem no uzņēmēj-sabiedrības pietiekams finansējums.

3. ATLĪDZĪBAS KOMITEJA

3.1. Izveide un sastāvs

1. Ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem (direktoru) padome spēlē noteiktu lomu direktoru atlīdzības lieluma noteikšanā, vai nu pašai pieņemot lēmumus, vai iesniedzot priekšlikumus kādai citai uzņēmēj-sabiedrības struktūrai, (direktoru) padomes ietvaros jāizveido atlīdzības komiteja.
2. Atlīdzības komitejas sastāvā jābūt tikai direktoriem bez izpilddilnvarām vai padomes locekļiem. Vismaz vairā-kumam tās locekļu jābūt neatkarīgiem.

3.2. Loma

1. Attiecībā uz izpilddirektoriem vai valdes locekļiem komitejai vismaz:

- jāsniedz priekšlikumi apstiprināšanai (direktoru) padomē jautājumos par izpilddirektoru vai valdes locekļu atlīdzības politiku. Šādai politikai jāietver visas atalgojuma formas, ieskaitot fiksētu atlīdzību, ar darba rezul-tātiem saistītas atlīdzības shēmas, pensiju shēmas un maksājumus, kas saistīti ar darba pārtraukšanu. Priekš-likumiem par atlīdzības shēmām, kas balstītas uz darba rezultātiem, jāietver arī ieteikumi par to, kā noteikt attiecīgos darba mērķus un izvērtēt to sasniegšanu, pietiekamu uzmanību pievēršot izpilddirektoru vai valdes locekļu darba samaksas sasaistīšanai ar akcionāru ilgtermiņa interesēm un (direktoru) padomes noteiktajiem mērķiem uzņēmumam kopumā,

⁽¹⁾ Ja iecelšanas komitejā priekšlikumus iesniedz akcionāri un tā nolemj ieteikt šos kandidātus (direktoru) padomei neapstiprināt, tas nevar kavēt akcionārus šos pašus kandidātus izvirzīt akcionāru kopsapulcē tieši, ja viņiem ir tiesības sagatavot attiecīgo lēmumu priekšlikumus saskaņā ar valsts likumdošanu.

- jāsniedz priekšlikumi (direktoru) padomei par katra izpilddirektora vai valdes locekļa atlīdzību, nodrošinot, ka tas atbilst uzņēmēj sabiedrībā pieņemtajai atlīdzības politikai un konkrēto direktoru darba izvērtējumam. Šajā procesā komitejai jābūt pietiekami informētai par kopējo atlīdzības apjomu, ko direktori saņem citās grupas uzņēmēj sabiedrībās,
 - jāsniedz priekšlikumi (direktoru) padomei par piemērotākajām līgumu formām ar izpilddirektoriem vai valdes locekļiem,
 - jāpalīdz (direktoru) padomei pārraudzīt, vai uzņēmēj sabiedrība ievēro esošos noteikumus par informācijas sniegšanu par direktoru atlīdzību (sevišķi tas attiecas uz atlīdzības politikas un atsevišķu direktoru atlīdzības publicēšanu).
2. Attiecībā uz augstākā līmeņa vadītājiem (kuru loku definē (direktoru) padome), komitejai vismaz:
- jāsniedz vispārēji ieteikumi izpilddirektoriem vai valdes locekļiem par augstākā līmeņa vadītāju atlīdzības līmeni un struktūru,
 - jāuzrauga augstākā līmeņa vadītāju atlīdzības līmenis un struktūra, pamatojoties uz pietiekamu izpilddirektoru vai valdes locekļu sniegtu informāciju.
3. Attiecībā uz akciju opcijām un citiem ar akcijām saistītiem veicināšanas pasākumiem, kurus var piešķirt direktoriem, vadītājiem un citiem darbiniekiem, komitejai vismaz:
- jāapspriež uzņēmuma vispārēja politika attiecībā uz šādu atlīdzības shēmu pielietošanu, it sevišķi attiecībā uz akciju opciju piešķiršanu, kā arī jāsniedz jebkādi ar to saistīti priekšlikumi (direktoru) padomei,
 - jāizskata šajā jautājumā sagatavotā informācija iekļaušanai gada pārskatā vai akcionāru sapulces informēšanai,
 - jāiesniedz priekšlikumi (direktoru) padomei par izvēli starp opciju parakstīties uz akcijām vai opciju pirkt akcijas piešķiršanu, norādot gan šādas izvēles iemeslus, gan ietekmi.

3.3. Darbība

1. Atlīdzības komitejai jākonsultējas vismaz ar (direktoru) padomes priekšsēdētāju un/vai valdes priekšsēdētāju/galveno izpilddirektoru par savu viedokli attiecībā uz citu izpilddirektoru vai valdes locekļu atlīdzību.
2. Atlīdzības komitejai jābūt iespējai piesaistīt ārējos konsultantus, lai iegūtu nepieciešamo informāciju par tirgus standartiem atlīdzības sistēmu jomā. Komitejai jāatbild par atlases kritēriju noteikšanu konsultantu izvēlei, viņu iecelšanu un viņu darba uzdevumu apstiprināšanu. Šim nolūkam komitejai jāsaņem no uzņēmēj sabiedrības pietiekams finansējums.

4. REVĪZIJAS KOMITEJA

4.1. Sastāvs

Revīzijas komitejas sastāvā jābūt tikai direktoriem bez izpildpilnvarām vai padomes locekļiem. Vismaz vairākiem tās locekļi jābūt neatkarīgiem.

4.2. Loma

1. Attiecībā uz uzņēmēj sabiedrības iekšējām procedūrām revīzijas komitejai jāpalīdz (direktoru) padomei vismaz:

- uzraudzīt uzņēmēj sabiedrības un tās grupas sniegtās finanšu informācijas saskaņotību un uzticamību, sevišķu uzmanību pievēršot uzņēmēj sabiedrībā izmantoto grāmatvedības metožu atbilstību tā darbības specifikai (ieskaitot konsolidācijas metodes, kuras tiek izmantotas, sagatavojot uzņēmumu grupas gada pārskatu),
- izvērtēt vismaz reizi gadā iekšējās kontroles un riska vadības sistēmas, ar mērķi nodrošināt galveno risku (ieskaitot tos, kas saistīti ar spēkā esošo tiesību aktu ievērošanu) identificēšanu, vadīšanu un paziņošanu,
- nodrošināt iekšējās revīzijas funkcijas efektivitāti, it sevišķi sniedzot ieteikumus attiecībā uz iekšējās revīzijas departamenta budžetu un iekšējās revīzijas departamenta vadītāja izvēli, viņa iecelšanu amatā, atkārtotu iecelšanu un atcelšanu, kā arī sekojot uzņēmēj sabiedrības vadības reakcijai uz tās secinājumiem un ieteikumiem. Ja uzņēmēj sabiedrībā iekšējās revīzijas funkcija nepastāv, vismaz reizi gadā jāizskata jautājums par to, vai tāda nav jāievieš.

2. Attiecībā uz uzņēmēj sabiedrības attiecībām ar tās ārējo revidentu revīzijas komitejai vismaz:

- jāsniedz ieteikumi (direktoru) padomei par revidenta izvēli, algošanu, atkārtotu apstiprināšanu un atcelšanu, ko saskaņā ar valsts tiesību aktiem veic par to atbildīgā uzņēmēj sabiedrības struktūra, kā arī par revidenta līguma nosacījumiem,
- jāuzrauga revidenta neatkarība un objektivitāte, īpašu uzmanību pievēršot tam, cik lielā mērā revidentu uzņēmēj sabiedrība ievēro prasības par revīzijas partneru rotāciju, par atbildību, ko tā saņem no revidējamās uzņēmēj sabiedrības, kā arī citas tām izvirzāmās prasības,
- jāuzrauga ar revīziju nesaistītu pakalpojumu daba un apjoms, pamatojoties, cita starpā, uz revidentu uzņēmēj sabiedrības sniegto informāciju par tās un ar to saistīto revidentu uzņēmēj sabiedrību saņemtajiem maksājumiem no revidējamās uzņēmēj sabiedrības un tā grupas, ar mērķi novērst jebkādu būtisku interešu konfliktus. Komitejai, balstoties uz Komisijas lēmumu 2002/590/EK⁽¹⁾, jānosaka, kuri ar revīziju nesaistītie pakalpojumu veidi tiek a) aizliegti, b) atļauti pēc komitejas pozitīvā slēdziena saņemšanas, un c) atļauti, bez iepriekšējas izskatīšanas komitejā,
- jāpārskata revīzijas procesa efektivitāte un uzņēmēj sabiedrības vadības atsauce uz revidenta vadības vēstulē sniegtajiem ieteikumiem,
- jāpēta revidentu atkāpšanās gadījumi un to cēloņi, kā arī jāsniedz ieteikumi rīcībai, kas var būt nepieciešama šajā sakarā.

4.3. Darbība

1. Uzņēmēj sabiedrībai jānodrošina ievadkurss jaunajiem revīzijas komitejas locekļiem un arī jārūpējas par regulāru apmācību pasākumu organizēšanu komitejas locekļiem par viņu pienākumu pildīšanu saistītajās jomās. Šiem apmācību pasākumiem jābūt savlaicīgi organizētiem. Visiem komitejas locekļiem ir jābūt nodrošinātiem ar informāciju par specifiskiem uzņēmuma grāmatvedības, finanšu un darbības aspektiem.

⁽¹⁾ OV L 191, 19.7.2002., 22. lpp.

2. Uzņēmēj sabiedrības vadībai jāinformē revīzijas komiteja par uzņēmēj sabiedrības grāmatvedībā izmantotajām metodēm, kas tiek izmantotas lielo un neparasto darījumu uzskaitē, gadījumos kad ir iespējams izvēlēties starp vairākām uzskaites metodēm. Šeit īpaša uzmanība jāpievērš jebkādam uzņēmēj sabiedrības darbībām (gan to esamībai, gan pamatojumam) ārzonās un/vai izmantojot īpašiem nolūkiem dibinātas sabiedrības (*"special purpose vehicles"*).
 3. Revīzijas komiteja lemj par to, vai un kad aicināt piedalīties tās sēdēs galveno izpilddirektoru (*"chief executive officer"*) vai valdes priekšsēdētāju, finanšu direktoru (vai augsta līmeņa darbiniekus, kas ir atbildīgi par finansēm, grāmatvedību un krājumiem), iekšējo revidentu un ārējo revidentu. Komitejai, ja tā to vēlas, ir tiesības tikties ar jebkuru personu bez izpilddirektoru vai valdes locekļu klātbūtnes.
 4. Iekšējiem un ārējiem revidentiem, papildus efektīvu darba attiecību uzturēšanai ar uzņēmuma vadību, jāgarantē brīva pieeja (direktoru) padomei. Šim nolūkam revīzijas komiteja darbojas kā galvenā iekšējo un ārējo revidentu kontaktstruktūra.
 5. Revīzijas komitejai jābūt informētai par iekšējā revidenta darbības programmu un periodiski jāsaņem iekšējās revīzijas atskaites vai īsus periodiskus kopsavilkumus.
 6. Revīzijas komitejai jābūt informētai par ārējā revidenta darbības programmu un jāsaņem ārējā revidenta atskaite par visām tā attiecībām uzņēmēj sabiedrību un tās grupu. Komitejai laicīgi jāiegūst informācija par jebkurām revīzijas gaitā atklātajām problēmām.
 7. Revīzijas komitejai jābūt iespējai saņemt jebkādus ārējus juridiskus, grāmatvedības vai citus padomus, ja tas nepieciešams tās uzdevumu veikšanai. Šim mērķim komitejai jāsaņem pietiekams finansējums no uzņēmēj sabiedrības.
 8. Revīzijas komitejai jāpārbauda, kā uzņēmēj sabiedrība ievēro esošos noteikumus par darbinieku iespējām ziņot par uzņēmēj sabiedrības darbībā konstatētiem pārkāpumiem vai nu sūdzību, vai anonīmu ziņojumu veidā, parasti neatkarīgam direktoram, kā arī jānodrošina, lai šādās lietās tiktu veikta pienācīga neatkarīgā izmeklēšana, kam sekotu atbilstoša rīcība.
 9. Revīzijas komiteja ziņo (direktoru) padomei par savu darbību vismaz reizi sešu mēnešu laikā, kad tiek apstiprināti gada un pusgada finanšu pārskati.
-

II PIELIKUMS

Neatkarīgo direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu profils

1. Nav iespējams pilnībā uzskaitīt visus draudus direktoru neatkarībai. Attiecības vai apstākļi, kas ir aktuāli direktoru neatkarības noteikšanai, atsevišķās dalībvalstīs un uzņēmēj sabiedrībās var atšķirties, bet labas prakses principi šajā jomā var tālāk attīstīties laika gaitā. Tomēr ir virkne situāciju, kas parasti tiek atzītas par tādām, kas (direktoru) padomei ļauj noteikt, vai direktors bez izpildpilnvarām vai padomes loceklis atzīstams par neatkarīgu, vai ne, pat ja kopumā tiek atzīts, ka katrā konkrēta direktora izvērtēšanā jābalstās drīzāk uz būtību, nevis formu. Šajā kontekstā virkne kritēriju jāpieņem valsts mērogā izmantošanai (direktoru) padomēs. Nosakot valsts mērogā izmantojamus kritērijus, jāapsver vismaz šādas situācijas:
 - a) attiecīgā persona nav izpilddirektors vai valdes loceklis uzņēmēj sabiedrībā vai saistītā uzņēmēj sabiedrībā un nav ieņēmusi šādu amatu pēdējo piecu gadu laikā;
 - b) attiecīgā persona nav nodarbināta uzņēmēj sabiedrībā vai saistītā uzņēmēj sabiedrībā un nav bijusi nodarbināta pēdējo trīs gadu laikā, izņemot, ja direktors bez izpildpilnvarām vai padomes loceklis neieņem uzņēmēj sabiedrībā vienu no augstākā līmeņa vadošajiem amatiem un ir ievēlēts (direktoru) padomē saskaņā ar likumā noteikto darbinieku interešu pārstāvēšanas sistēmu, kas nodrošina pietiekamu aizsardzību pret nepamatotu atlaišanu vai cita veida negodīgu apiešanos;
 - c) attiecīgā persona nesaņem vai nav saņēmusi no uzņēmēj sabiedrības vai saistītas uzņēmēj sabiedrības ievērojamu atlīdzību papildus tai, kas paredzēta direktoram bez izpildpilnvarām vai padomes loceklim. Šāda papildu atlīdzība īpaši ietver dalību akciju opciju shēmās vai jebkādas citās ar darba rezultātiem saistītās apmaksas shēmās. Papildu atlīdzībā neieskaita fiksētus kompensācijas maksājumus pensiju plāna ietvaros (ieskaitot atliktos kompensācijas maksājumus) par iepriekšējo darbu uzņēmēj sabiedrībā (ar nosacījumu, ka šāda kompensācija nekādi nav saistīta ar turpmāko darbu uzņēmēj sabiedrībā);
 - d) attiecīgā persona nekādā veidā nepārstāv kontrolējošo(-s) akcionāru(-s) (kontrolē tiek noteikta, pamatojoties uz Padomes Direktīvas 83/349/EEK 1. panta 1. punktu⁽¹⁾);
 - e) attiecīgajai personai pēdējā gada laikā nav bijušas vērā ņemamas biznesa attiecības uzņēmēj sabiedrībā vai saistītā uzņēmēj sabiedrībā ne tieši, ne kā partnerim, akcionāram, direktoram vai augstākā līmeņa vadības pārstāvim organizācijā, kam bijušas šādas attiecības. Biznesa attiecības ietver arī situāciju, kad tas ir nozīmīgs preču vai pakalpojumu piegādātājs (ieskaitot finansālos, juridiskos vai konsultatīvos pakalpojumus), liels klients, organizācija, kas no uzņēmēj sabiedrības vai tā grupas saņem ievērojamus ziedojumus;
 - f) attiecīgā persona nav un pēdējo trīs gadu laikā nav bijusi partneris vai darbinieks pašreizējai vai bijušajai uzņēmēj sabiedrībai vai ar to saistītas uzņēmēj sabiedrības ārējam revidentam;
 - g) attiecīgā persona nav citas uzņēmēj sabiedrības izpilddirektors vai valdes loceklis, kurā uzņēmēj sabiedrības direktors bez izpildpilnvarām vai padomes loceklis ir izpilddirektors vai valdes loceklis, kā arī tai nav ciešu attiecību ar uzņēmēj sabiedrības izpilddirektoriem saistībā ar iesaistīšanos citās uzņēmēj sabiedrībās vai organizācijās;
 - h) attiecīgā persona nav kalpojusi (direktoru) padomē kā direktors bez izpildpilnvarām vai padomes loceklis vairāk nekā trīs termiņus (vai vairāk nekā 12 gadus, ja valsts tiesību aktos noteiktie termiņi ir ļoti īsi);
 - i) attiecīgajai personai nav ciešas radniecības ar izpilddirektoru vai valdes loekli, vai personām, kas minētas no a) līdz h) punktā.
2. Neatkarīgais direktors apņemas a) jebkādos apstākļos nodrošināt vērtējuma, darbības un lēmumu neatkarību, b) necensties panākt jebkādas nepamatotas priekšrocības, kuras varētu uzskatīt par šādu neatkarību apdraudošām un c) skaidri izrādīt pretestību gadījumā, ja viņš uzskata, ka (direktoru) padomes lēmums var kaitēt uzņēmēj sabiedrībai. Ja (direktoru) padome pieņem lēmumus, pret kuriem neatkarīgam direktoram bez izpildpilnvarām vai neatkarīgam padomes loceklim pastāv nopietni iebildumi, viņam jāizdara atbilstoši secinājumi. Ja viņš nolemj atkāpties no amata, atkāpšanās iemesli jāpaskaidro vēstulē padomei vai revīzijas komitejai, kā arī, kad tas nepieciešams, attiecīgai struktūrai ārpus uzņēmēj sabiedrības.

⁽¹⁾ OV L 193, 18.7.1983., 1. lpp. Direktīvā jaunākie grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/51/EK (OV L 178, 17.7.2003., 16. lpp.).