

Wtorek, 18 maja 2010 r.

## Kwestie deontologiczne związane z zarządzaniem przedsiębiorstwami

P7\_TA(2010)0165

### Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 maja 2010 r. w sprawie kwestii deontologicznych związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem (2009/2177(INI))

(2011/C 161 E/03)

Parlament Europejski,

- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. uzupełniające zalecenia 2004/913/WE i 2005/162/WE w sprawie systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym <sup>(1)</sup>,
  - uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych <sup>(2)</sup>,
  - uwzględniając zalecenie Komisji towarzyszące dwóm wspomnianym wyżej zaleceniom, które zostało wydane również dnia 30 kwietnia 2009 r. (COM(2009)0211),
  - uwzględniając projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2006/48/WE i 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych związanych z portfelem handlowym i resekurytyzacją oraz w zakresie kontroli nadzorczej polityki wynagrodzeń (COM(2009)0362),
  - uwzględniając dyrektywę 2007/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie wykonywania niektórych praw akcjonariuszy spółek notowanych na rynku regulowanym <sup>(3)</sup>,
  - uwzględniając dyrektywę 2006/43/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie ustawowych badań rocznych sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych, zmieniającą dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG oraz uchylającą dyrektywę Rady 84/253/EWG <sup>(4)</sup>,
  - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Prawnej oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0135/2010),
- A. mając na uwadze, że Unia Europejska i reszta świata przechodzą najpoważniejszy od 60 lat kryzys, że gospodarka realna musi stawić czoła najgłębszej recesji tego okresu oraz że pomimo względnego ożywienia gospodarczego, oczekuje się pogorszenia sytuacji w dziedzinie zatrudnienia,
- B. mając na uwadze, że niezależnie od rodzaju przedsiębiorstwa lub branży, w której prowadzi ono działalność, szereg kwestii związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwami ma znaczenie w ogólnym kontekście deontologii prowadzenia działalności, np. obowiązek zachowania staranności, przejrzystość, odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw, zarządzanie ryzykiem, równowaga gospodarcza wyborów w zakresie inwestycji finansowych, praktyki organów spółki lub wykonywanie praw przez akcjonariuszy; mając również na uwadze, że niedawny kryzys finansowy ujawnił, iż kwestie te wymagają rozważenia w świetle potrzeby utrzymania stabilności finansowej, a ponadto wymagają ciągłej analizy, która pomoże znaleźć rozwiązania pozwalające przedsiębiorstwom sprostać obecnym wyzwaniom i pozytywnie przyczynić się do wzrostu gospodarczego i podniesienia poziomu zatrudnienia w UE,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 120 z 15.5.2009, s.28.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 120 z 15.5.2009, s.22.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 184 z 14.7.2007, s. 17.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 157 z 9.6.2006, s. 87.

Wtorek, 18 maja 2010 r.

- C. mając na uwadze, że kryzys ujawnił również bliskie powiązania między zarządzaniem ryzykiem a polityką wynagrodzeń oraz znaczenie tej polityki dla mechanizmów gwarantujących właściwe funkcjonowanie przedsiębiorstw; z tego względu zarządzanie ryzykiem winno być należycie uwzględniane podczas opracowywania polityki wynagrodzeń, tak aby umożliwić wprowadzenie skutecznych systemów zarządzania ryzykiem do szerszego i zrównoważonego zarządzania przedsiębiorstwem oraz zagwarantować, że w przypadku ustanowienia systemów zachęt przedsiębiorstwa zadbają o wprowadzenie jako przeciwwagi odpowiednich systemów zarządzania ryzykiem,
- D. mając na uwadze, że przedsiębiorstwa we wszystkich sektorach narażone są na ryzyko z wielu tych samych kategorii, chociaż niektóre rodzaje ryzyka mają wyłącznie branżowy charakter (np. ryzyko zagrażające przedsiębiorstwom prowadzącym działalność w sektorze finansowym); mając na uwadze, że brak skutecznego zarządzania ryzykiem spowodowany niedostateczną kontrolą przestrzegania zasad nadzoru i niedostosowane systemy motywacyjne w polityce wynagrodzeń odegrały kluczową rolę w niedawnym kryzysie finansowym,
- E. mając na uwadze, że zarządzanie ryzykiem należy pojmować i wdrażać na poziomie całej organizacji, a nie tylko na poziomie poszczególnych jednostek operacyjnych; przy czym powinno ono być również jawne, przejrzyste i objęte obowiązkiem sprawozdawczym,
- F. mając na uwadze, że każde rozwiązanie powinno zapewniać, że w przypadku podjęcia ryzyka jest ono zgodne z celem działalności przedsiębiorstwa i jego strategią i należyce uwzględnić skuteczne zarządzanie ryzykiem; skuteczne zarządzanie ryzykiem powinno być uznawane za jeden z najważniejszych elementów dobrego ładu korporacyjnego we wszystkich przedsiębiorstwach,
- G. mając na uwadze, że jedno z pierwszych działań podjętych przez Komisję po kryzysie dotyczyło kwestii polityki wynagrodzeń i polegało na uzupełnieniu zaleceń Komisji 2004/913/WE i 2005/162/WE, które miały zapewnić odpowiednią politykę wynagrodzeń poprzez określenie najlepszych praktyk w sferze jej tworzenia i wydanie nowego zalecenia dotyczącego systemu wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym, jak również na opublikowaniu zalecenia w sprawie polityki wynagrodzeń w sektorze usług finansowych,
- H. mając na uwadze, że stopień wdrożenia zalecenia jest różny i zależy od rodzaju spółki przy należyтым uwzględnieniu jej rozmiaru, organizacji wewnętrznej i złożoności działań; mając na uwadze, że takiego rozróżnienia można dokonać pomiędzy przedsiębiorstwami finansowymi (notowanymi lub nie na rynku regulowanym) i przedsiębiorstwami notowanymi na rynku regulowanym, ale nie będącymi instytucjami finansowymi, a także pomiędzy poszczególnymi sektorami sektora finansowego, takimi jak sektor bankowy, sektor ubezpieczeń i sektor zarządzania funduszami,
- I. mając na uwadze, że w kontekście wynagrodzeń należy rozważyć kilka aspektów, takich jak (i) systemy wynagrodzeń, łącznie z ich strukturą, przejrzystością i symetrią oraz powiązaniem między wynagrodzeniem a zachętą, (ii) proces tworzenia systemów wynagrodzeń, łącznie z definicjami stanowisk, opisami funkcji i zakresami obowiązków, (iii) kontrola nad systemami wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem akcjonariuszy, (iv) całkowite wynagrodzenia obejmujące pensje i emerytury,
- J. mając na uwadze, że niektóre aspekty decydujących zasad określonych w zaleceniach są niejasne i muszą zostać odpowiednio wdrożone w praktyce, np. koncepcja kryteriów wynikowych, która powinna pomóc w stworzeniu powiązania między wynagrodzeniem a wynikami, pojęcie „niezadawalających wyników” w przypadku odpraw, wypłata odprawy i zmiennych składników wynagrodzenia w sektorze usług finansowych,
- K. mając na uwadze, że przy utrzymujących się trudnościach w zdefiniowaniu powiązania między wynagrodzeniem a wynikami należy skoncentrować się na skuteczności procesu tworzenia polityki wynagrodzeń oraz na przejrzystości, których podstawą powinien być zdrowy ład korporacyjny określany i oceniany w odpowiedniej perspektywie czasowej średnio- i długoterminowej, w którym należy unikać ryzykownych i niezrównoważonych strategii zarządzania ryzykiem w krótkiej (jeśli nie bardzo krótkiej) perspektywie czasowej, w którym zdefiniowane i rozdzielone zostały funkcje i zakresy obowiązków osób zaangażowanych,
- L. mając na uwadze, że każde przyjęte rozwiązanie nie może mieć charakteru uniwersalnego, a przedsiębiorstwa muszą zachować elastyczność, dostosowując systemy do własnych potrzeb,
- M. mając na uwadze, że potrzebna jest ocena ex post wyników i polityki wynagrodzeń,

Wtorek, 18 maja 2010 r.

- N. mając na uwadze, że przejrzystość okazała się ważnym elementem dobrego ładu korporacyjnego i dlatego nie może zostać zredukowana do zaledwie ujawniania informacji, ale powinna być równoznaczna z umiejętnością uzasadnienia przez przedsiębiorstwo wybranej polityki wynagrodzeń,
- O. mając na uwadze, że ujawnianie polityki wynagradzania dyrektorów w jednoznaczny i łatwo zrozumiały sposób powinno w zasadzie wspomagać proces podejmowania decyzji związanych z polityką wynagrodzeń, zwłaszcza przez akcjonariuszy; przy czym takie ujawnienie mogłoby obejmować szczegółowe przedstawienie w rocznych sprawozdaniach finansowych lub w sprawozdaniu na temat wynagrodzeń wynagrodzenia całkowitego i innych świadczeń przyznawanych poszczególnym dyrektorom,
- P. mając na uwadze, że cel działalności przedsiębiorstwa powinien uwzględniać konstruktywne zaangażowanie akcjonariuszy i ich współpracowników oraz że wymaga to analizy innych sposobów efektywnego angażowania akcjonariuszy w kształtowanie polityki wynagrodzeń przedsiębiorstwa (np. w Niemczech przedsiębiorstwa mają możliwość uzyskania zgody akcjonariuszy, którym przysługuje głos doradczy, na wdrożenie szczeblowego systemu wynagrodzeń), zwłaszcza że akcjonariusze nie zawsze są chętni lub przygotowani do przyjęcia bardziej aktywnej roli; mając na uwadze, że powinno to również oznaczać poszukiwanie sposobów propagujących wśród akcjonariuszy bardziej aktywne aniżeli bierne zachowanie względem organów spółki,
- Q. mając na uwadze, że przede wszystkim w spółkach notowanych na rynku regulowanym udział akcjonariuszy jest niewielki i w związku z tym należy zachęcać do głosowania elektronicznego w czasie zgromadzeń akcjonariuszy,
- R. mając na uwadze, że istniejące przepisy dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w zakresie zarządzania zatrudniającymi ich przedsiębiorstwami muszą być prawidłowo stosowane, aby umożliwić prawdziwy dialog z kierownictwem oraz określenie jasnej definicji wzorców w zakresie płac i celów przedsiębiorstw,
- S. mając na uwadze, że określanie kryteriów i wysokości wynagrodzeń dyrektorów i członków zarządu wchodzi w zakres ustawowych kompetencji organów kontrolnych przedsiębiorstw,
- T. mając na uwadze, że dobrowolnie przyjmowane standardy mają zasadnicze znaczenie dla poprawy wyników organów spółki oraz że konieczny może być przegląd dobrych praktyk,
- U. mając na uwadze, że celem powinno być tworzenie kompetentnych organów spółki i zarządów, potrafiących wydawać obiektywne i niezależne opinie, oraz że należy oceniać skuteczność i efektywność działania tych organów,
- V. mając na uwadze, że ze względu na potwierdzoną słabość obecnego systemu ładu korporacyjnego, pewien odsetek (np. jedna trzecia) dyrektorów (członków zarządu) powinien pełnić tę funkcję zawodowo, otrzymywać wynagrodzenie, ponosić odpowiedzialność i podlegać wyłącznie akcjonariuszom; mając na uwadze, że ich odpowiedzialność i podleganie akcjonariuszom należy kontrolować wykonując ekspertyzy zawodowe,
- W. mając na uwadze, że chociaż stanowienie prawa w tym obszarze może być trudniejszą i bardziej czasochłonną opcją niż przyjmowanie zaleceń, podejście zakładające stosowanie instrumentów „prawa miękkiego” nie jest zadowalające,
- X. mając na uwadze, że po wydaniu zaleceń Komisja zamierza wystąpić z wnioskami legislacyjnymi, które rozszerzą zakres nadzoru ostrożnościowego o systemy wynagrodzeń, oraz że zaproponowała już weryfikację dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych; mając również na uwadze, że Komisja zamierza ocenić dodatkowe środki w odniesieniu do niebankowych usług finansowych,
- Y. mając na uwadze, że zalecenia wydane przez Komisję w odniesieniu do spółek notowanych na rynku regulowanym nie zawsze stanowią odpowiednie wytyczne ogólne dla rozwoju najlepszych praktyk w spółkach, które nie są notowane na rynku regulowanym,
- Z. mając na uwadze, że nieodzowne jest powszechne i spójne wdrożenie przyjętego w tym obszarze instrumentu we wszystkich państwach UE i przez wszystkie podmioty, do których ten instrument ma zastosowanie,

Wtorek, 18 maja 2010 r.

1. przyjmuje z zadowoleniem działania, których celem jest analiza deontologicznych kwestii związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem, które – jak pokazuje niedawny kryzys finansowy – nie zostały jeszcze rozwiązane; pochwała w tym kontekście wydanie przez Komisję dwóch zaleceń;
2. pragnie zauważyć, że podejście zakładające stosowanie instrumentów „prawa miękkiego” nie jest jednak zadowolające;
3. w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje pierwszy wniosek legislacyjny Komisji, który pozwala organom prawodawczym UE odpowiednio zająć się stosownymi kwestiami, tzn. zmianą dyrektywy w sprawie wymogów kapitałowych;
4. wspiera zasady zawarte przez Komisję w zaleceniach z dnia 30 kwietnia 2009 r. po pierwsze w sprawie systemu wynagrodzeń i ładu korporacyjnego w zakresie wynagrodzeń dyrektorów spółek notowanych na rynku regulowanym, a po drugie w sprawie systemu wynagrodzeń, procesu opracowywania i wdrażania polityki wynagrodzeń (ładu korporacyjnego), przejrzystości polityki wynagrodzeń i kontroli nadzorczej (nadzoru) w sektorze finansowym, lecz podkreśla, że transpozycja tych zaleceń do prawa krajowego państw członkowskich jest niezadowolająca;
5. podkreśla, że Unia Europejska potrzebuje produkcyjnego, społecznego i środowiskowego wzorca funkcjonującego w perspektywie długoterminowej i dbającego o interes ogólny przedsiębiorstw, akcjonariuszy i pracowników, a także nowej struktury finansowej opartej na systemie zasad ostrożności i deontologii, podlegającej krajowym i europejskim organom kontrolnym wyposażonym w wiążące uprawnienia; uważa ponadto, że sektor finansowy powinien odpowiadać na potrzeby gospodarki realnej, przyczynić się do trwałego wzrostu gospodarczego i wykazać większą odpowiedzialność społeczną;
6. przypomina, że podczas procesu odnowy gospodarki oprócz wspierania gospodarki realnej istotne znaczenie mają środki na rzecz ochrony miejsc pracy, szkoleń i warunków pracy oraz że powinny być one brane pod uwagę przez wszystkie zainteresowane strony;
7. podkreśla, że polityka płacowa, która ma na celu zapewnienie prawidłowego i trwałego zarządzania przedsiębiorstwem, jest uzasadniona nie tylko z punktu widzenia deontologii, lecz także z punktu widzenia jej szczególnego wymiaru gospodarczego, ponieważ wpływa ona bezpośrednio na zabezpieczenie aktywów i perspektyw rozwoju w przypadku samych przedsiębiorstw, a także w odniesieniu do gospodarki w ujęciu całościowym, utrzymania miejsc pracy i zwiększenia poziomu zatrudnienia;
8. uważa, że przepisy dotyczące polityki wynagradzania dyrektorów banków i instytucji kredytowych nie mogą ograniczać się jedynie do zaleceń, lecz muszą zostać przekształcone w wiążące przepisy połączone z systemem nadzoru, co zagwarantuje, że zmienne składniki wynagrodzenia (premie, opcje kupna akcji i zachęty) nie będą prowadziły do podejmowania zbyt dużego ryzyka w działaniach inwestycyjnych i w ramach zarządzania przedsiębiorstwem, bez brania pod uwagę wpływu takich działań na gospodarkę realną;
9. podkreśla, że zarządzanie przedsiębiorstwem i polityka płacowa powinny respektować i promować zawarte w traktatach i dyrektywach europejskich zasady równości wynagrodzeń i równego traktowania kobiet i mężczyzn;
10. dostrzega konieczność podejmowania dalszych europejskich działań legislacyjnych w celu rozwiązania problemu odmiennych krajowych zasad wynagrodzeń w spółkach w przypadkach, kiedy kadra kierownicza przenosi się z jednego państwa członkowskiego do drugiego w obrębie spółki (holdingowej) lub z jednej spółki do drugiej w innym państwie członkowskim, lub kiedy spółki korzystają ze swobody przepływu na rynku wewnętrznym i przeprowadzają, na przykład, transgraniczne połączenia spółek;
11. uważa, że należy podkreślić, iż całkowita odpowiedzialność społeczna za zrównoważony i długotrwały rozwój przedsiębiorstwa z siedzibą w jednym z państw członkowskich UE spoczywa na organach kontrolnych przedsiębiorstw; ponadto należy określić wiążące oczekiwania wobec tych organów, dotyczące organizacji systemów wynagradzania dyrektorów spółek w sposób odzwierciedlający ten cel oraz przejrzysty dla europejskiej opinii publicznej;

Wtorek, 18 maja 2010 r.

12. nalega, aby Komisja przedstawiła zmiany o wyłącznie branżowym charakterze do legislacji w zakresie usług finansowych, aby zapewnić spójność między instytucjami bankowymi i niebankowymi w polityce wynagrodzeń; ponadto wzywa Komisję do przedłożenia propozycji prawnych w dziedzinie prawa spółek, aby pomóc rozwiązać problemy związane z ładem korporacyjnym i zapewnić spójność polityki wynagrodzeń w przypadku wszystkich rodzajów przedsiębiorstw;
13. zachęca Komisję do propagowania i wspierania skutecznego wdrażania środków przyjętych na szczeblu UE, koncentrując się przede wszystkim na przedsiębiorstwach transgranicznych, oraz do wypełnienia swojego zobowiązania i przedstawienia sprawozdania z oceny stosowania obydwu zaleceń przez państwa członkowskie; w tym kontekście wzywa Komisję do uwzględnienia we wnioskach sprawozdania z oceny harmonogramu działań legislacyjnych i nielegislacyjnych, które mogłyby być niezbędnymi działaniami następczymi;
14. domaga się skutecznego stosowania przepisów dotyczących konsultacji i uczestnictwa pracowników wybranych na mocy dyrektywy 2001/86/WE <sup>(1)</sup> uzupełniającej statut spółki europejskiej;
15. uznaje spółkę europejską za odpowiednią platformę najlepszych praktyk umożliwiającą wprowadzenie zasad etycznych do systemów nadzoru przedsiębiorstw prowadzących działalność na skalę międzynarodową oraz praktyczne stosowanie tych zasad;
16. wzywa państwa członkowskie do skutecznego wdrażania środków, takich jak unijna dyrektywa o prawach akcjonariuszy, w celu usuwania przeszkód i zwiększania udziału akcjonariuszy w głosowaniu, zwłaszcza w przypadku głosowania transgranicznego;
17. wzywa wszystkie zainteresowane strony do aktywnego angażowania się w przegląd praktyk biznesowych i do wprowadzania zmian w kulturze biznesu;
18. domaga się promowania obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych w oparciu o zalecenie Komisji dotyczące wprowadzenia obowiązkowego parytetu w obsadzie stanowisk w organach decyzyjnych przedsiębiorstw oraz w innych gremiach i na innych stanowiskach;
19. proponuje, aby krajowe organy kontrolne, surowiej oceniając niezależność członków organów zarządu przedsiębiorstwa, opracowały skuteczniejsze mechanizmy zwalczania korupcji, których stosowanie będzie sprzyjać nie tylko bardziej etycznemu zarządzaniu przedsiębiorstwami, lecz także pozwoli przedsiębiorstwom osiągnąć lepsze wyniki gospodarcze;
20. popiera opracowanie jednolitych i kompleksowych wytycznych w zakresie zarządzania ryzykiem, które obecnie jedynie fragmentarycznie podlega różnorodnym kodeksom i standardom obowiązującym w państwach członkowskich;
21. podkreśla, że w przypadku przestępstw gospodarczych istnieje możliwość wszczęcia postępowania karnego przeciwko poszczególnym członkom zarządu przedsiębiorstwa odpowiedzialnym za te przestępstwa;
22. zwraca się do Komisji o wspieranie korzystania z wytycznych opartych na najlepszych praktykach w przypadku przedsiębiorstw nienotowanych na rynku regulowanym, co pozwala na uwzględnienie swoistego charakteru i różnic takich przedsiębiorstw;
23. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

---

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 294 z 10.11.2001, s. 22.