

ZALECENIE KOMISJI**z dnia 15 lutego 2005 r.****dotyczące roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej)****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

(2005/162/WE)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 211 tiret drugie,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W komunikacie przyjętym dnia 21 maja 2003 r. Komisja przedstawiła plan działania „Modernizacja prawa spółek i poprawa ładu korporacyjnego w Unii Europejskiej – plan na przyszłość”⁽¹⁾; do głównych celów planu działania należy wzmocnienie praw akcjonariuszy oraz ochrona pracowników, wierzycieli i innych stron zawierających transakcje ze spółkami, przy jednoczesnym dostosowaniu prawa spółek i zasad ładu korporacyjnego w sposób odpowiedni dla różnych rodzajów spółek, oraz zwiększenie wydajności i konkurencyjności przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem określonych kwestii transgranicznych.
- (2) W rezolucji z dnia 21 kwietnia 2004 r. Parlament Europejski poparł plan działania i wyraził silne poparcie dla większości ogłoszonych inicjatyw; Parlament Europejski wezwał Komisję do zaproponowania zasad zmierzających do eliminowania i zapobiegania sprzecznościom interesów i w szczególności podkreślił konieczność istnienia komisji rewizyjnej w spółkach giełdowych, której funkcje powinny obejmować nadzorowanie niezależności, obiektywności i skuteczności rewidenta zewnętrznego.
- (3) Spółki powołują dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej w różnych celach; szczególne znaczenie ma ich rola nadzoru dyrektorów wykonawczych lub dyrektorów zarządzających i działania w sytuacjach sprzeczności interesów; intensyfikacja tej ostatniej roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej jest szczególnie ważna dla przywrócenia zaufania do rynków finansowych; z uwagi na powyższe należy wezwać Państwa Członkowskie do przyjęcia środków dotyczących spółek giełdo-

wych, które definiuje się jako spółki, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym we Wspólnocie; wdrażając niniejsze zalecenie, Państwa Członkowskie powinny uwzględnić specyfikę przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego i unikać niepożądanego nierównego traktowania przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania o różnym charakterze prawnym; odnośnie do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania określonych w dyrektywie Rady 85/611/EWG z 20 grudnia 1985 r. w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS)⁽²⁾ ta dyrektywa już przewiduje zestaw specyficznych mechanizmów zarządzania; jednak aby uniknąć niepożądanego nierównego traktowania innych przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego, niepodlegających harmonizacji wspólnotowej, Państwa Członkowskie powinny wziąć pod uwagę, czy i w jakim zakresie te niezharmonizowane przedsiębiorstwa zbiorowego inwestowania podlegają równoważnym mechanizmom zarządzania.

- (4) W świetle złożonego charakteru wielu spraw z tym związanych przyjęcie szczegółowych, wiążących zasad nie jest konieczne najbardziej pożądanym i skutecznym sposobem osiągnięcia zamierzonych celów; liczne kodeksy ładu korporacyjnego uchwalone w Państwach Członkowskich kładą nacisk na obowiązki informacyjne jako sposób zachęcenia do ich przestrzegania, zgodnie z podejściem „przestrzegaj lub wyjaśnij”: spółki mają obowiązek informować, czy przestrzegają kodeksu, i wyjaśnić istotne odstępstwa; takie podejście umożliwia spółkom uwzględnienie wymogów specyficznych dla danego sektora i przedsiębiorstwa, natomiast rynki mają możliwość oceny udzielonych wyjaśnień i uzasadnień; dla wzmocnienia roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej jest więc celowe wezwanie wszystkich Państw Członkowskich do podjęcia kroków koniecznych do wprowadzenia, na szczeblu krajowym, zgodnie z podejściem „przestrzegaj lub wyjaśnij”, albo na drodze prawnej, zbioru przepisów – inspirowanych zasadami przedstawionymi w tym zaleceniu – które będą stosowane przez spółki giełdowe.
- (5) Jeśli Państwa Członkowskie podejmą decyzję o zastosowaniu podejścia „przestrzegaj lub wyjaśnij” (gdzie spółki mają obowiązek wyjaśnienia swojego postępowania w praktyce w odniesieniu do zbioru określonych zaleceń dotyczących najlepszej praktyki), powinny być w stanie odwołać się do odpowiednich zaleceń sformułowanych przez uczestników rynku.

⁽¹⁾ KOM(2003) 284 wersja ostateczna.

⁽²⁾ Dz.U. L 375 z 31.12.1985, str. 3. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 145 z 30.4.2004, str. 1).

- (6) Środki, które Państwa Członkowskie mają przyjąć stosownie do tego zalecenia, powinny zmierzać do fundamentalnego celu, którym jest lepszy ład korporacyjny w spółkach giełdowych; ponieważ cel ten zdaje się współgrać z ochroną inwestorów, aktualnych lub potencjalnych, wszystkie spółki notowane we Wspólnocie, niezależnie od tego, czy zostały utworzone w jednym z Państw Członkowskich, uważa się za właściwe, by środki te również obejmowały spółki z państw trzecich, które są notowane na giełdach we Wspólnocie.
- (7) Obecność niezależnych przedstawicieli w radzie dyrektorów, mających możliwość kwestionowania decyzji zarządu, jest powszechnie uważana za środek ochrony interesów akcjonariuszy i innych zainteresowanych stron. W przypadku spółek z rozproszonym akcjonariatem problemem głównym jest skłonienie kierownictwa do rozliczania się przed słabymi akcjonariuszami. W spółkach mających akcjonariuszy dysponujących pakietem kontrolnym akcji nacisk kładzie się bardziej na to, w jaki sposób zapewnić, by spółka była prowadzona w sposób uwzględniający w wystarczającym stopniu interesy akcjonariuszy mniejszościowych; zapewnienie właściwej ochrony osób trzecich jest ważne w obu sytuacjach. Niezależnie od formalnej struktury rady dyrektorów istniejącej w spółce funkcja zarządzania powinna być podporządkowana efektywnej i wystarczająco niezależnej funkcji nadzoru; niezależność należy rozumieć jako brak istotnej sprzeczności interesów; w tym kontekście należy zwrócić szczególną uwagę na zagrożenia, jakie mogą wynikać z faktu, że przedstawiciel w radzie dyrektorów ma ścisłe powiązania z konkurencją spółki.
- (8) W celu zapewnienia, że funkcja zarządzania będzie podporządkowana efektywnej i wystarczająco niezależnej funkcji nadzoru, w skład rady (nadzorczej) powinna wchodzić wystarczająco duża liczba zaangażowanych dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej, którzy nie sprawują obowiązków zarządu w spółce lub grupie oraz zachowują niezależność, tzn. nie następuje istotna sprzeczność interesów; w świetle zróżnicowania systemów prawnych istniejących w Państwach Członkowskich udział procentowy dyrektorów niezależnych, którzy powinni być obecni w radzie (nadzorczej) jako całości, nie musi być dokładnie określony na szczeblu Wspólnoty.
- (9) Rola nadzoru pełniona przez dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej jest powszechnie postrzegana jako kluczowa w trzech obszarach, gdzie potencjalne ryzyko sprzeczności interesów ze strony kierownictwa jest szczególnie duże, zwłaszcza kiedy sprawy te nie leżą w gestii akcjonariuszy – nominowanie dyrektorów, wynagrodzenie dyrektorów i rewizja; z tego względu celowe jest wzmocnienie roli dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej w tych obszarach i zachęcanie do tworzenia w obrębie rady (nadzorczej) komisji ds. nominacji, komisji ds. wynagrodzeń oraz komisji rewizyjnej.
- (10) Z zasady i bez uszczerbku dla uprawnień walnego zgromadzenia, jedynie rada (nadzorcza) jako całość ma wyłączne, ustawowe kompetencje decyzyjne, a będąc organem kolegialnym, ponosi zbiorową odpowiedzialność za wykonywanie swoich obowiązków; rada (nadzorcza) ma prawo ustalić liczbę i strukturę komisji, które uważa za celowe dla ułatwienia jej własnych prac. Z zasady komisje te nie mają zastępować rady (nadzorczej); komisja ds. nominacji, komisja ds. wynagrodzeń i komisja rewizyjna powinny więc normalnie wydawać zalecenia, których celem jest przygotowanie decyzji do podjęcia przez samą radę (nadzorcza); przy tym rada (nadzorcza) nie powinna być pozbawiona możliwości delegowania części swoich uprawnień decyzyjnych do komisji, jeśli uzna to za właściwe i kiedy jest to dozwolone prawem krajowym, nawet kiedy rada (nadzorcza) zachowuje pełną odpowiedzialność za decyzje podejmowane w zakresie jej kompetencji.
- (11) Zważywszy, że wyłonienie kandydatów na obsadzenie wakatów w radzie jedno- lub dwuczęściowej wiąże się z problemem wyboru dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej, których zadaniem jest sprawowanie nadzoru nad zarządem lub wykonywaniem nadzoru przez radę dyrektorów, komisja ds. nominacji powinna stanowić grupę, w której skład wchodzi głównie niezależni dyrektorzy niewykonawczy lub będący członkami rady nadzorczej. To nadal umożliwia obecność dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej niespełniających kryteriów niezależności. Umożliwia to również obecność dyrektorów wykonawczych/zarządzających dyrektorów (w spółkach, gdzie komisja ds. nominacji zostaje utworzona w radzie jednoczęściowej, pod warunkiem że nie stanowią oni większości w komisji ds. nominacji).
- (12) W świetle zróżnicowanego podejścia w Państwach Członkowskich odnośnie do organów odpowiedzialnych za powoływanie i odwoływanie dyrektorów rola komisji ds. nominacji utworzonej w radzie (nadzorczej) powinna zasadniczo polegać na zapewnieniu, by w przypadku kiedy rada (nadzorcza) odgrywa rolę w procesie powoływania i odwoływania (ma prawo składać wnioski lub podejmować decyzje, zgodnie z przepisami prawa krajowego), rola ta była wypełniana w możliwie najbardziej obiektywny i profesjonalny sposób; komisja ds. nominacji powinna zasadniczo wydawać zalecenia radzie (nadzorczej) odnośnie do powoływania i odwoływania dyrektorów przez organ właściwy zgodnie z krajowym prawem spółek.

- (13) W obszarze wynagrodzeń kodeksy ładu korporacyjnego uchwalone w Państwach Członkowskich przeważnie koncentrują się na wynagrodzeniu dyrektorów wykonawczych lub zarządzających z uwagi na potencjalną sprzeczność interesów i nadużycia, które przeważnie występują w tym zakresie; wiele kodeksów uznaje również konieczność rozważenia, na szczeblu rady, polityki wynagrodzeń kierownictwa wysokiego szczebla; wreszcie szczególną uwagę przykładą się do przyznawania opcji na akcje; w świetle zróżnicowanego podejścia w Państwach Członkowskich odnośnie do organów odpowiedzialnych za ustalenie wynagrodzenia dyrektorów podstawową rolą komitetu ds. wynagrodzeń utworzonego w radzie (nadzorczej) powinno być zapewnienie, by w przypadku kiedy rada (nadzorcza) odgrywa rolę w procesie ustalania wynagrodzeń (ma prawo składać wnioski lub podejmować decyzje, zgodnie z przepisami prawa krajowego), rola ta była wypełniana w sposób możliwie najbardziej obiektywny i profesjonalny; komisja ds. wynagrodzeń powinna zasadniczo wydawać zalecenia radzie (nadzorczej) co do kwestii związanych z wynagrodzeniami, o których decyduje organ właściwy zgodnie z krajowym prawem spółek.
- (14) Zapewnienie, by sprawozdania finansowe i inne powiązane informacje, ogłaszane przez spółkę, przedstawiały rzetelny i kompletny obraz sytuacji spółki oraz monitorowanie procedur ustanowionych w celu oceny i zarządzania ryzykiem zwykle postrzegane są jako dwa główne zadania rady (nadzorczej); w tym kontekście większość kodeksów ładu korporacyjnego przyznaje komisji rewizyjnej zasadniczą rolę organu pomagającego radzie (nadzorczej) w wykonywaniu tych zadań; trzeba również zauważyć, że zgodnie z prawem krajowym niektórych Państw Członkowskich tego rodzaju obowiązki są przydzielane, w całości lub części, organom spółki innym niż rada (nadzorcza); z tego względu celowe jest zapewnienie, by komisja rewizyjna utworzona w obrębie rady (nadzorczej) normalnie wydawała zalecenia radzie (nadzorczej) w sprawach rewizji, wspomnianych powyżej, oraz by te funkcje mogły być wykonywane przez inne struktury – poza radą (nadzorczą) – których skuteczność byłaby równa.
- (15) Aby dyrektorzy niewykonawczy lub będący członkami rady nadzorczej odgrywali skuteczną rolę, muszą dysponować odpowiednią wiedzą fachową i mieć dostateczną ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków; ponadto ich wystarczająca liczba powinna spełniać odpowiednie kryteria niezależności; podstawą powołania dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej powinny być adekwatne informacje przedstawione w tym zakresie, podlegające wystarczająco częstej weryfikacji.
- (16) Odnośnie do kwalifikacji dyrektorów większość kodeksów ładu korporacyjnego podkreśla potrzebę powoływania do rady osób z kwalifikacjami, jednocześnie uznając, że określenie, czym są właściwe kwalifikacje, należy zostawić samej spółce, ponieważ kwalifikacje te są uzależnione m.in. od działalności prowadzonej przez spółkę, jej wielkości i otoczenia oraz tego, że kwalifikacje te rada powinna spełnić jako całość; istnieje jednak pewna sprawa, która zazwyczaj jest przedmiotem szczególnej troski, tzn. potrzeba posiadania określonych kompetencji przez członków komisji rewizyjnej, gdzie posiadanie wiedzy fachowej jest konieczne; w świetle powyższego rada (nadzorcza) powinna określić swój pożądany skład i poddawać go okresowej ocenie oraz powinna zwracać szczególną uwagę na doświadczenie konieczne w komisji rewizyjnej.
- (17) W odniesieniu do zaangażowania dyrektorów większość kodeksów ładu korporacyjnego zmierza ku zapewnieniu, by dyrektorzy poświęcali wystarczającą ilość czasu na wypełnianie swoich obowiązków; niektóre kodeksy zawierają postanowienia ograniczające liczbę stanowisk dyrektorskich, jakie można zajmować w innych spółkach: stanowiska przewodniczącego lub dyrektora wykonawczego albo dyrektora zarządzającego zwykle uważa się za stanowiska wymagające większego zaangażowania niż stanowisko dyrektora niewykonawczego lub będącego członkiem rady nadzorczej, jednak dokładna liczba dopuszczalnych stanowisk dyrektorskich jest bardzo zróżnicowana; stopień zaangażowania, jaki jest wymagany od dyrektora, może się bardzo różnić w zależności od spółki i jej otoczenia; w takiej sytuacji zakłada się, że jest rzeczą pożądaną, by każdy dyrektor zobowiązał się do zbilansowania liczby innych prac przez niego wykonywanych.
- (18) Generalnie kodeksy ładu korporacyjnego uchwalone w Państwach Członkowskich zgadzają się co do konieczności posiadania znacznej liczby niezależnych dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej, tj. niepodlegających istotnym konfliktom interesów; niezależność najczęściej jest rozumiana jako brak bliskich powiązań z kierownictwem, akcjonariuszami większościowymi i samą spółką; w braku jednolitego określenia, czym rzeczywiście jest niezależność, warto sformułować ogólne stwierdzenie, którego zamierzeniem będzie opisanie ogólnego celu i wyliczenie (niewyczerpujące) liczby sytuacji odzwierciedlających stosunki lub okoliczności, które zazwyczaj są uznawane za mogące potencjalnie doprowadzić do istotnej sprzeczności interesów, a które Państwa Członkowskie muszą należycie rozpatrzyć przy wprowadzaniu na szczeblu krajowym zestawu właściwych kryteriów, którymi ma się kierować rada (nadzorcza); ustalenie, czym jest niezależność, powinno być przede wszystkim zadaniem samej rady (nadzorczej); kiedy rada (nadzorcza) stosuje kryteria niezależności, powinna bardziej skupiać się na treści niż na formie.
- (19) Z uwagi na wagę roli dyrektora niewykonawczego lub będącego członkiem rady nadzorczej w przywracaniu zaufania i, bardziej ogólnie, rozwoju zdrowych praktyk ładu korporacyjnego, postępy w kierunku wdrożenia tego zalecenia w Państwach Członkowskich powinny być ściśle monitorowane,

NINIEJSZYM ZALECA:

SEKCJA I

ZAKRES I DEFINICJE

1. Zakres

- 1.1. Wzywa się Państwa Członkowskie do podjęcia kroków koniecznych do wprowadzenia na szczeblu krajowym, zgodnie z podejściem „przestrzegaj lub wyjaśnij” albo na drodze prawnej, z zastosowaniem instrumentów optymalnie dostosowanych do ich otoczenia prawnego, zbioru przepisów dotyczących roli dyrektora niewykonawczego lub będącego członkiem rady nadzorczej oraz komisji rady (nadzorczej), które będą funkcjonować w spółkach giełdowych.

Państwa Członkowskie powinny należycie uwzględnić szczególne uwarunkowania przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego objętych zakresem dyrektywy Rady 85/611/EWG. Państwa Członkowskie powinny także uwzględnić specyfikę tych przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania typu korporacyjnego, które nie podlegają wymienionej dyrektywie, mających za cel jedynie inwestowanie pieniędzy pozyskanych od inwestorów w szereg zróżnicowanych aktywów i niedążących do przejęcia kontroli prawnej lub zarządczej nad emitentami papierów wartościowych związanymi z ich inwestycjami.

- 1.2. Jeśli Państwa Członkowskie podejmą decyzję o zastosowaniu podejścia „przestrzegaj lub wyjaśnij”, zgodnie z którym spółki mają obowiązek wyjaśnienia swojego postępowania w praktyce poprzez odniesienie do zbioru określonych zaleceń dotyczących najlepszej praktyki, spółki powinny mieć obowiązek złożenia rocznego oświadczenia odnośnie do tego, które zalecenia nie były przez nie przestrzegane (a w przypadku zaleceń, których wymogi mają charakter stały, w jakim okresie obrachunkowym nie były przestrzegane), i wyjaśnienia, w konkretny i wyczerpujący sposób, zakresu i przyczyn ich istotnego nieprzestrzegania.
- 1.3. Rozważając zasady opisane w niniejszym zaleceniu, Państwa Członkowskie powinny uwzględnić następujące zjawiska:
- 1.3.1. Funkcje i cechy charakterystyczne nadane przez Państwa Członkowskie komisjom tworzoną w radzie (nadzorczej) i rekomendowaną w niniejszym zaleceniu powinny należycie uwzględniać prawa i obowiązki właściwych organów spółki przewidzianych prawem krajowym.

- 1.3.2. Państwa Członkowskie powinny być w stanie zastąpić, w całości lub w części, tworzenie w obrębie rady (nadzorczej) komisji o cechach rekomendowanych w niniejszym zaleceniu, przez wykorzystanie innych struktur – poza radą (nadzorczą) – albo innych procedur. Te struktury i procedury mogą mieć charakter obowiązkowy w stosunku do spółek na mocy prawa krajowego lub najlepszej praktyki rekomendowanej na szczeblu krajowym w ramach podejścia „przestrzegaj lub wyjaśnij” i powinny być równoważne funkcjonalnie i również skuteczne.

- 1.4. Odnośnie do spółek giełdowych utworzonych w jednym z Państw Członkowskich zbiór przepisów wprowadzanych przez Państwa Członkowskie powinien przynajmniej objąć te spółki giełdowe, które zostały utworzone na ich terytorium.

Odnośnie do spółek giełdowych, które nie zostały utworzone w jednym z Państw Członkowskich, zbiór przepisów wprowadzanych przez Państwa Członkowskie powinien przynajmniej objąć te spółki giełdowe, które są notowane głównie na rynku regulowanym utworzonym na ich terytorium.

2. Definicje do celów niniejszego zalecenia

- 2.1. „Spółki giełdowe” oznaczają spółki, których papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu dyrektywy 2004/39/WE w jednym lub kilku Państwach Członkowskich.
- 2.2. „Dyrektor” oznacza członka organów administracyjnych, zarządzających lub nadzorujących spółki.
- 2.3. „Dyrektor wykonawczy” oznacza członka organu administracyjnego (rada jednoczęściowa), który zajmuje się prowadzeniem bieżącej działalności spółki.
- 2.4. „Dyrektor niewykonawczy” oznacza członka organu administracyjnego (rada jednoczęściowa), który nie jest dyrektorem wykonawczym.
- 2.5. „Dyrektor zarządzający” oznacza członka organu zarządzającego (rada dwuczęściowa) spółki.
- 2.6. „Dyrektor będący członkiem zarządu” oznacza członka organu nadzorczego (rada dwuczęściowa) spółki.

SEKCJA II

OBECNOŚĆ I ROLA DYREKTORÓW NIETYKONAWCZYCH LUB BĘDĄCYCH CZŁONKAMI RADY (NADZORCZEJ)**3. Obecność dyrektorów netykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej**

3.1. Organy administracyjne, zarządzające i nadzorujące powinny składać się w sumie z odpowiednio zbilansowanej liczby dyrektorów wykonawczych/zarządzających oraz dyrektorów netykonawczych/będących członkami rady nadzorczej, tak by żadna osoba lub grupa osób nie mogła zdominować procesu decyzyjnego tych organów.

3.2. Obecne lub dawne obowiązki wykonawcze przewodniczącego rady (nadzorczej) nie powinny być przeszkodą w jego zdolności sprawowania obiektywnego nadzoru. W radzie jednocześnie jednym z możliwych sposobów zapewnienia tego jest rozdzielenie ról przewodniczącego i dyrektora naczelnego; w radach jedno- i dwuczęściowych jedną z możliwości może być zasada, że dyrektor naczelny nie zostaje przewodniczącym rady (nadzorczej) bezpośrednio po zakończeniu sprawowania tej funkcji. W przypadku gdy spółka zdecyduje się połączyć role przewodniczącego i dyrektora naczelnego w jednej osobie lub mianować przewodniczącym rady (nadzorczej) byłego dyrektora naczelnego bezpośrednio po zakończeniu sprawowania tej funkcji, należy dołączyć informację o wdrożonych środkach zabezpieczających.

4. Liczba niezależnych dyrektorów

Liczba niezależnych dyrektorów netykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej, którzy mają być wybrani do rady (nadzorczej) spółki, powinna być wystarczająca do zapewnienia kontroli nad zjawiskiem istotnej sprzeczności interesów po stronie dyrektorów.

5. Organizacja komisji rady

Rady powinny być zorganizowane w taki sposób, by wystarczająca liczba niezależnych dyrektorów netykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej odgrywała skuteczną rolę w kluczowych obszarach, w których istnieje szczególnie wysokie ryzyko potencjalnej sprzeczności interesów. W tym celu, z uwzględnieniem pkt 7, komisja ds. nominacji, komisja ds. wynagrodzeń i komisja rewizyjna powinny być tworzone w radzie (nadzorczej), gdzie rada odgrywa rolę w obszarze nominowania, wynagradzania i rewizji stosownie do prawa krajowego, z uwzględnieniem załącznika I.

6. Rola komisji w stosunku do rady (nadzorczej)

6.1. Komisja ds. nominacji, komisja ds. wynagrodzeń i komisja rewizyjna powinny wydawać zalecenia

w celu przygotowania decyzji, które podejmuje sama rada (nadzorcza). Głównym celem komitetów powinno być usprawnienie prac rady (nadzorczej) przez zapewnienie, by decyzje były podejmowane po należytym rozpatrzeniu sprawy, oraz pomoc w organizowaniu prac dla zapewnienia, by decyzje podejmowane przez radę były wolne od istotnych sprzeczności interesów. Tworzenie komitetów z zasady nie ma na celu wyłączenia rozważanych spraw z kompetencji samej rady (nadzorczej), która zachowuje pełną odpowiedzialność za decyzje podejmowane w jej sferze kompetencji.

6.2. Zakres uprawnień utworzonego komitetu określa rada (nadzorcza). Kiedy prawo krajowe na to pozwala, delegowane uprawnienia decyzyjne wymagają dokładnego stwierdzenia, prawidłowego opisu i podania do wiadomości publicznej w pełni przejrzysty sposób.

7. Elastyczność w tworzeniu komitetów

7.1. Spółki powinny zapewnić, by funkcje przydzielone komisji ds. nominacji, komisji ds. wynagrodzeń i komisji rewizyjnej były wykonywane. Spółki mogą zgrupować funkcje w sposób, jaki uznają za odpowiedni, i utworzyć mniej niż trzy komitety. W takiej sytuacji spółki powinny przedstawić jasne wyjaśnienie przyczyn wybrania przez nie innego podejścia oraz w jaki sposób wybrane podejście realizuje cele ustalone dla trzech oddzielnych komisji.

7.2. W spółkach, gdzie rada (nadzorcza) jest mała, funkcje przydzielone komitetom mogą być wykonywane przez radę (nadzorcza) jako całość, pod warunkiem że rada spełnia wymagania dotyczące składu zalecone komisjom oraz że przedstawiono wystarczające informacje w tym zakresie. W takiej sytuacji krajowe przepisy dotyczące komisji rady (w szczególności odnoszące się do ich roli, działania i przejrzystości) powinny obowiązywać, tam, gdzie jest to wskazane, radę (nadzorcza) jako całość.

8. Ocena rady (nadzorczej)

Rada (nadzorcza) powinna każdego roku przeprowadzić ocenę swojej działalności. Ocena taka powinna obejmować ocenę składu, organizacji i działania jako grupy; uwzględniać ocenę kompetencji i skuteczności poszczególnych członków rady i komisji rady oraz ocenę wyników pracy rady w świetle postawionych celów.

9. **Przejrzystość i komunikacja**

- 9.1. Rada (nadzorcza) powinna przynajmniej raz w roku podać do wiadomości publicznej (w ramach informacji ujawnianych corocznie przez spółkę odnośnie do jej struktury i praktyki ładu korporacyjnego) odpowiednie informacje dotyczące organizacji wewnętrznej i obowiązującego ją trybu działania, ze wskazaniem zakresu, w jakim samoocena doprowadziła do istotnych zmian w radzie (nadzorczej).
- 9.2. Rada (nadzorcza) powinna zapewnić właściwe informowanie akcjonariuszy o sprawach spółki, jej podejściu strategicznym oraz zarządzaniu ryzykiem i sprzecznościami interesów. Role dyrektorów w zakresie komunikacji i kontaktów z akcjonariuszami powinny być jasno określone.

SEKCJA III

PROFIL DYREKTORA NIEWYKONAWCZEGO LUB DYREKTORA BĘDĄCEGO CZŁONKIEM RADY NADZORCZEJ

10. **Powołanie i odwołanie**

Dyrektor niewykonawczy lub będący członkiem rady nadzorczej powinien być powoływany na określoną kadencję, z możliwością ponownego wyboru, na maksymalny okres ustalony na szczeblu krajowym w taki sposób, by umożliwić konieczne pogłębianie doświadczeń i wystarczająco częste potwierdzanie ich pozycji. Powinna istnieć możliwość jego odwołania, przy czym odwołanie to nie powinno być łatwiejsze niż odwołanie dyrektora wykonawczego lub zarządzającego.

11. **Kwalifikacje**

- 11.1. W celu zapewnienia wyważonego zestawu kwalifikacji rada (nadzorcza) powinna ustalić pożądany skład w świetle struktury i działalności spółki i poddawać go okresowej ocenie. Rada (nadzorcza) powinna zapewnić, by w jej skład wchodził członek, którzy – jako całość – zapewniają zróżnicowaną wiedzę, osąd i doświadczenia dla prawidłowego wykonywania zadań.
- 11.2. Członkowie komisji rewizyjnej powinni, kolektywnie, dysponować aktualnym doświadczeniem w dziedzinie finansów i rachunkowości spółek giełdowych, w zakresie odpowiednim dla działalności spółki.
- 11.3. Każdemu nowemu członkowi rady (nadzorczej) należy zapewnić zindywidualizowany program szkoleniowy, który obejmowałby w koniecznym zakresie jego obowiązki, organizację i działalność spółki. Rada (nadzorcza) powinna wykonywać coroczny przegląd

w celu ustalenia, w jakich dziedzinach dyrektorzy powinni uaktualnić swoje umiejętności i wiedzę.

- 11.4. Przy zgłoszeniu kandydatury na stanowisko dyrektora konieczne jest przedstawienie jego konkretnych kompetencji sprzyjających pełnieniu funkcji członka rady (nadzorczej). By umożliwić ocenienie, przez rynki i społeczeństwo, czy te kompetencje zachowują aktualność z upływem czasu, rada (nadzorcza) powinna każdego roku przedstawiać profil składu rady oraz informacje dotyczące konkretnych kompetencji poszczególnych dyrektorów, wymaganych dla pełnienia przez nich funkcji w radzie (nadzorczej).

12. **Zaangażowanie**

- 12.1. Każdy dyrektor powinien poświęcić wystarczającą ilość czasu i uwagi na wypełnianie swoich obowiązków i powinien zobowiązać się do ograniczenia swoich zobowiązań zawodowych (w szczególności wynikających z pełnienia funkcji dyrektora w innych spółkach) do stopnia zapewniającego należyte wykonywanie obowiązków.
- 12.2. Przy zgłoszeniu kandydatury na stanowisko dyrektora konieczne jest ujawnienie jego innych, znaczących zobowiązań zawodowych. Rada powinna być informowana o późniejszych zmianach w tym zakresie. Rada powinna co roku gromadzić dane na temat zobowiązań zawodowych i udostępniać te informacje w swoim sprawozdaniu rocznym.

13. **Niezależność**

- 13.1. Dyrektora należy uznać za niezależnego, tylko kiedy nie ma powiązań gospodarczych, rodzinnych lub innych ze spółką, z jej akcjonariuszem mającym pakiet kontrolny lub kierownictwem, które skutkują sprzecznością interesów mogącą wpłynąć na jego osąd.
- 13.2. Szereg kryteriów dotyczących oceny niezależności dyrektorów należy przyjąć na szczeblu krajowym, z uwzględnieniem wytycznych zawartych w załączniku II. Określono w nim szereg sytuacji odzwierciedlających stosunki lub okoliczności zwykle uważane za mogące prowadzić do wystąpienia istotnej sprzeczności interesów. Rozstrzygnięcie, co stanowi o niezależności, zasadniczo leży w gestii rady (nadzorczej). Rada (nadzorcza) może nawet stwierdzić, że mimo spełnienia przez określonego dyrektora wszystkich określonych na szczeblu krajowym kryteriów oceny niezależności dyrektorów, danej osoby nie można uznać za niezależną w świetle szczególnych okoliczności dotyczących danej osoby lub spółki; i odwrotnie.

13.3. Po ustaleniu przez radę (nadzorczą), czy danego dyrektora można uznać za niezależnego, rada powinna podać tę informację do wiadomości publicznej.

13.3.1. Przy zgłoszeniu kandydatury na stanowisko dyrektora niewykonawczego lub dyrektora będącego członkiem rady nadzorczej spółka powinna oświadczyć, czy uważa daną osobę za niezależną; w przypadku niespełnienia jednego lub kilku kryteriów oceny niezależności dyrektorów określonych na szczeblu krajowym spółka powinna ujawnić powody, na podstawie których uważa danego dyrektora za niezależnego. Spółki powinny również ujawniać co roku, których dyrektorów uważają za niezależnych.

13.3.2. Jeśli w ciągu roku nie spełniono jednego lub kilku kryteriów oceny niezależności dyrektorów określonych na szczeblu krajowym, spółka powinna ujawnić powody, na podstawie których uważa danego dyrektora za niezależnego. W celu zapewnienia rzetelności przedstawianych informacji dotyczących niezależności dyrektorów, spółka powinna zobowiązać niezależnych dyrektorów do okresowego potwierdzania ich niezależności.

SEKCJA IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

14. Kontynuacja

Wzywa się Państwa Członkowskie do podjęcia w terminie do dnia 30 czerwca 2006 r. koniecznych środków w celu wsparcia stosowania zasad określonych w niniejszym zaleceniu oraz zawiadomienia Komisji o podjętych środkach zgodnie z zaleceniem, w celu umożliwienia ścisłego monitorowania sytuacji przez Komisję oraz oceny, na tej podstawie, potrzeby przyjęcia dalszych środków.

15. Adresaci

Niniejsze zalecenie skierowane jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 15 lutego 2005 r.

W imieniu Komisji
Charlie McCREEVY
Członek Komisji

Poniższe załączniki zawierają dodatkowe wytyczne względem interpretacji zasad przedstawionych w zaleceniu.

ZAŁĄCZNIK I

Komisja rady (nadzorczej)**1. CECHY WSPÓLNE****1.1. Liczebność**

Kiedy komisja jest tworzona w obrębie rady (nadzorczej), normalnie składa się z przynajmniej trzech członków. W spółkach mających małą radę (nadzorczą) może, na zasadzie wyjątku, składać się ona tylko z dwóch członków.

1.2. Skład

Decyzje w sprawie osoby przewodniczącego i członkostwa komisji powinny być podejmowane z należyтым uwzględnieniem konieczności zapewnienia rotacji członków komisji i tak, by nie przykładać szczególnego znaczenia do obecności poszczególnych osób.

1.3. Zakres uprawnień

Dokładny mandat każdej utworzonej komisji powinien być opisany w zakresie uprawnień sporządzonym przez radę (nadzorczą).

1.4. Dostępne środki

Spółki powinny zapewnić, by komisje otrzymały wystarczające środki do wykonywania swoich obowiązków, do których należy prawo uzyskiwania – w szczególności od członków władz spółki – wszelkich koniecznych informacji lub niezależnej porady fachowej w sprawach leżących w ich kompetencjach.

1.5. Uczestnictwo w posiedzeniach komisji

W celu zapewnienia autonomii i obiektywizmu komitetów dyrektorzy niebędący członkami komisji powinni normalnie mieć prawo uczestniczenia w jej posiedzeniach wyłącznie na zaproszenie komisji. Komisja może zaprosić lub zażądać udziału określonych członków władz lub ekspertów.

1.6. Przejrzystość

1. Komisje powinny wypełniać swoje obowiązki zgodnie z zakresem ich uprawnień i zapewnić systematyczne informowanie rady (nadzorczej) o działalności i wynikach komisji.
2. Zakres uprawnień ustalony dla utworzonego komitetu, wyjaśniający jego rolę i kompetencje przekazane mu przez radę (nadzorczą), kiedy prawo krajowe na to pozwala, powinien być upubliczniany co najmniej raz w roku (w ramach informacji ujawnianych przez spółkę w zakresie struktury i praktyki ładu korporacyjnego w spółce). Spółki powinny również podawać co roku do wiadomości publicznej oświadczenia istniejących komisji dotyczące ich składu, liczby odbytych posiedzeń i uczestnictwa w posiedzeniach w ciągu roku oraz głównych działań. W szczególności komisja rewizyjna powinna potwierdzić, że jest zadowolona z niezależności procesu audytu i przedstawić krótki opis kroków podjętych w celu sformułowania takiego wniosku.
3. Przewodniczący każdej komisji powinien mieć możliwość bezpośredniego komunikowania się z akcjonariuszami. Tryb komunikowania powinien być określony w zakresie uprawnień komisji.

2. KOMISJA DS. NOMINACJI**2.1. Utworzenie i skład**

1. Kiedy zgodnie z prawem krajowym rada (nadzorczą) odgrywa rolę w procesie powoływania i/lub odwoływania dyrektorów, przez samodzielne podejmowanie decyzji lub przez składanie propozycji do rozważenia przez inny organ spółki, w radzie (nadzorczej) należy utworzyć komisję ds. nominacji.
2. W skład komisji ds. nominacji powinna wejść przynajmniej większość niezależnych dyrektorów niewykonawczych lub będących członkami rady nadzorczej. Kiedy zdaniem spółki celowe jest, by w skład komisji ds. nominacji wchodziła mniejszość niezależnych członków, dyrektor naczelny powinien być członkiem komisji.

2.2. Rola

1. Komisja ds. nominacji powinna przynajmniej:

- ustalać i rekomendować, do zatwierdzenia przez radę (nadzorczą), kandydatów do obsadzenia wakatów pojawiających się w radzie. W tym celu komisja ds. nominacji powinna ocenić bilans umiejętności, wiedzy i doświadczenia rady, przygotować opis roli i kompetencji wymaganych od kandydata i oszacować przewidywany wymiar czasu pracy,
- okresowo oceniać strukturę, liczbę członków, skład i wyniki rady jedno- lub dwuczęściowej i rekomendować zmiany radzie (nadzorczej),
- okresowo oceniać umiejętności, wiedzę i doświadczenie poszczególnych dyrektorów i przedstawiać wyniki oceny radzie (nadzorczej),
- prawidłowo rozpatrywać kwestie związane z planowaniem zastępstw.

2. Ponadto komisja ds. nominacji powinna wykonywać przegląd polityki rady dyrektorów pod kątem wyboru i powołania kadry kierowniczej wysokiego szczebla.

2.3. Funkcjonowanie

1. Komisja ds. nominacji powinna rozpatrywać propozycje poszczególnych stron, w tym zarządu i akcjonariuszy⁽¹⁾. W szczególności powinna właściwie konsultować się z naczelnym dyrektorem, który winien mieć prawo przedstawiania propozycji komisji ds. nominacji, zwłaszcza w sprawach dotyczących dyrektorów wykonawczych/ zarządzających lub kadry kierowniczej wysokiego szczebla.
2. W toku wykonywania obowiązków komisja ds. nominacji winna mieć możliwość korzystania ze środków w formie, jaką uzna za odpowiednią, w tym z zewnętrznego doradztwa lub reklamy, i powinna otrzymywać od spółki środki pieniężne w wysokości odpowiedniej dla realizacji tego celu.

3. KOMISJA DS. WYNAGRODZEŃ

3.1. Utworzenie i skład

1. Kiedy zgodnie z prawem krajowym rada (nadzorczą) odgrywa rolę w procesie ustalania wynagrodzenia dyrektorów, przez samodzielne podejmowanie decyzji lub składanie propozycji do rozważenia przez inny organ spółki, w radzie (nadzorczej) należy utworzyć komisję ds. wynagrodzeń.
2. W skład komisji ds. wynagrodzeń powinni wchodzić wyłącznie dyrektorzy niewykonawczy lub będący członkami rady nadzorczej. Przynajmniej większość członków powinna być niezależna.

3.2. Rola

1. W stosunku do dyrektorów wykonawczych lub zarządzających komisja powinna przynajmniej:

- przedstawiać propozycje, do zatwierdzenia przez radę (nadzorczą), dotyczące zasad wynagradzania dyrektorów wykonawczych lub zarządzających. Zasady takie powinny określać wszystkie formy wynagrodzenia, w szczególności wynagrodzenie stałe, system wynagradzania za wyniki, system emerytalny i odprawy. Propozycjom dotyczącym systemu wynagradzania za wyniki powinny towarzyszyć zalecenia odnośnie do celów i kryteriów oceny, pod kątem prawidłowego dostosowania wynagrodzeń dyrektorów wykonawczych lub zarządzających do długofalowych interesów akcjonariuszy i celów określonych przez radę (nadzorczą) dla spółki,

⁽¹⁾ Kiedy akcjonariusze przedkładają propozycje do rozpatrzenia przez komisję ds. nominacji, która decyduje o niezarekomendowaniu tych kandydatów do zatwierdzenia przez radę (nadzorczą), akcjonariusze mogą zaproponować tych samych kandydatów bezpośrednio na walnym zgromadzeniu, kiedy mają prawo przedstawienia projektów uchwał w tym zakresie zgodnie z prawem krajowym.

- przedstawiać radzie (nadzorczej) propozycje dotyczące wynagrodzenia poszczególnych dyrektorów wykonawczych lub zarządzających, z zapewnieniem ich zgodności z zasadami wynagradzania przyjętymi przez spółkę, oraz oceną wyników pracy danych dyrektorów. W tym zakresie komisja powinna być prawidłowo informowana o łącznej wysokości wynagrodzenia otrzymanego przez dyrektorów od innych spółek powiązanych z grupą,
 - przedstawiać radzie (nadzorczej) propozycje dotyczące odpowiednich form umowy z dyrektorami wykonawczymi lub zarządzającymi,
 - służyć radzie (nadzorczej) pomocą w nadzorowaniu procesu, zgodnie z którym spółka przestrzega obowiązujących przepisów dotyczących obowiązków informacyjnych w zakresie wynagrodzeń (w szczególności stosowanych zasad wynagradzania i wynagrodzeń przyznanych dyrektorom).
2. Odnośnie do kadry kierowniczej wysokiego szczebla (zgodnie z ustaleniem rady [nadzorczej]) komisja powinna przynajmniej:
- wydawać ogólne zalecenia dyrektorom wykonawczym lub zarządzającym odnośnie do poziomu i struktury wynagradzania kadry kierowniczej wysokiego szczebla,
 - monitorować poziom i strukturę wynagrodzeń kadry kierowniczej wysokiego szczebla na podstawie odpowiednich informacji przekazywanych przez dyrektorów wykonawczych lub zarządzających.
3. Odnośnie do opcji na akcje lub innych bodźców motywacyjnych opartych na akcjach, które można przyznać dyrektorom, menadżerom lub innym pracownikom, komisja powinna przynajmniej:
- omawiać ogólne zasady realizowania takich systemów, w szczególności opcji na akcje, i przedstawiać radzie (nadzorczej) propozycje w tym zakresie,
 - przeglądać informacje na ten temat zawarte w sprawozdaniu rocznym i przedstawione na zgromadzeniu akcjonariuszy, zależnie od sytuacji,
 - przedstawiać radzie (nadzorczej) propozycje dotyczące wyboru pomiędzy przyznaniem opcji zapisu na akcje lub opcji zakupu akcji, z podaniem powodów wyboru i jego konsekwencji.

3.3. Funkcjonowanie

1. Komisja ds. wynagrodzeń powinna konsultować się, przynajmniej z przewodniczącym i/lub naczelnym dyrektorem, odnośnie do ich stanowiska w sprawie wynagrodzeń innych dyrektorów wykonawczych lub zarządzających.
2. Komisja ds. wynagrodzeń winna mieć możliwość korzystania z usług konsultantów w celu uzyskania potrzebnych informacji na temat rynkowych standardów systemów wynagrodzeń. Zadaniem komisji powinno być sformułowanie kryteriów wyboru konsultantów ds. wynagrodzeń, doradzających komitetowi, ich wybór, wyznaczenie i ustalenie dla nich zakresu zadań. Komisja powinna otrzymywać od spółki środki pieniężne w wysokości odpowiedniej dla realizacji tego celu.

4. KOMISJA REWIZYJNA

4.1. Skład

W skład komisji rewizyjnej powinni wejść wyłącznie dyrektorzy niewykonawczy lub będący członkami rady nadzorczej. Przynajmniej większość członków powinna być niezależna.

4.2. Rola

1. Odnośnie do wewnętrznej polityki i procedur przyjętych przez spółkę, komisja rewizyjna powinna służyć pomocą radzie (nadzorczej) przynajmniej w zakresie:

- monitorowania rzetelności informacji finansowych przedstawianych przez spółkę, w szczególności w drodze przeglądu stosowności i konsekwencji stosowania metod rachunkowości przyjętych przez spółkę i jej grupę (w tym kryteria konsolidacji sprawozdań finansowych spółki w grupie),
- przeglądu, przynajmniej raz w roku, systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, pod kątem zapewnienia, że główne ryzyka (w tym związane z przestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa i regulacji) są prawidłowo identyfikowane, zarządzane i ujawniane,
- zapewnienia skuteczności funkcji audytu wewnętrznego, w szczególności w drodze wydania zaleceń dotyczących wyboru, powołania, ponownego powołania i odwołania szefa działu audytu wewnętrznego oraz dotyczących budżetu tego działu, a także przez monitorowanie reakcji kierownictwa na jego ustalenia i zalecenia. Kiedy w spółce nie ma funkcji audytu wewnętrznego, konieczność jej wprowadzenia powinna być przedmiotem przeglądu, przynajmniej raz w roku.

2. Odnośnie do zewnętrznego rewidenta zatrudnionego przez spółkę komisja rewizyjna powinna przynajmniej:

- wydawać radzie (nadzorczej) zalecenia dotyczące wyboru, powołania, ponownego powołania i odwołania rewidenta zewnętrznego przez organ do tego uprawniony zgodnie z krajowym prawem spółek oraz dotyczące zasad i warunków jego zatrudnienia,
- monitorować niezależność rewidenta zewnętrznego oraz jego obiektywizm, w szczególności w drodze przeglądu przestrzegania przez firmę audytorską obowiązujących wytycznych dotyczących rotacji partnerów audytu, wysokości opłat wnoszonych przez spółkę oraz wymogów regulacyjnych w tym zakresie,
- kontrolować charakter i zakres usług pozarewidenckich, w szczególności na podstawie ujawnienia przez rewidenta zewnętrznego sumy wszystkich opłat wniesionych przez spółkę i jej grupę na rzecz firmy audytorskiej i jej sieci, pod kątem zapobieżenia istotnej sprzeczności interesów na tym tle. Komisja powinna sformułować i realizować formalną politykę określającą, zgodnie z zasadami i wytycznymi zawartymi w zaleceniu 2002/590/WE⁽¹⁾, rodzaj usług pozarewidenckich, jakie są a) wykluczone, b) dozwolone po ich przeglądzie przez komisję, c) dozwolone bez konsultacji z komisją,
- prowadzić przegląd skuteczności procesu kontroli zewnętrznej i monitorować reakcje kierownictwa na zalecenia przedstawione przez zewnętrznych rewidentów w piśmie do rady dyrektorów,
- badać kwestie będące powodem rezygnacji z usług rewidenta zewnętrznego i wydawać zalecenia w sprawie wymaganych czynności.

4.3. Funkcjonowanie

1. Spółka powinna zapewnić, na bieżąco i we właściwym terminie, program wprowadzenia nowych członków komisji rewizyjnej do ich obowiązków oraz późniejsze szkolenia. Wszyscy członkowie komisji powinni w szczególności uzyskać pełne informacje dotyczące specyfiki rachunkowości, finansów i działalności operacyjnej spółki.

⁽¹⁾ Dz.U. L 191 z 19.7.2002, str. 22.

2. Kierownictwo powinno informować komisję rewizyjną o metodach stosowanych przy rozliczaniu znaczących, nietypowych transakcji, kiedy istnieje kilka sposobów ich ujęcia księgowego. W tym zakresie należy zwrócić szczególną uwagę na istnienie i uzasadnienie działalności prowadzonej przez spółkę w placówkach zagranicznych i/lub spółkach specjalnego przeznaczenia.
 3. Komisja rewizyjna decyduje, czy i kiedy dyrektor naczelny lub przewodniczący rady dyrektorów, dyrektor finansowy (lub pracownicy wysokiego szczebla odpowiedzialni za finanse, rachunkowość i skarbiec), wewnętrzny rewident i rewident zewnętrzny powinni uczestniczyć w jej posiedzeniach. Komisja, na własne życzenie, powinna mieć prawo spotykania się z daną osobą bez obecności dyrektora wykonawczego lub zarządzającego.
 4. Oprócz utrzymywania efektywnych stosunków roboczych z kierownictwem rewidenti wewnętrzni i zewnętrzni powinni mieć gwarancję swobodnego dostępu do rady (nadzorczej). W tym celu komisja rewizyjna powinna pełnić funkcję głównego punktu kontaktowego dla rewidentów wewnętrznych i zewnętrznych.
 5. Komisja rewizyjna winna być informowana o programie prac rewidenta wewnętrznego i otrzymywać sprawozdania rewidenta wewnętrznego lub okresowe podsumowania.
 6. Komisja rewizyjna winna być informowana o programie prac rewidenta zewnętrznego i otrzymywać sprawozdanie rewidenta zewnętrznego, zawierające opis wszystkich stosunków pomiędzy niezależnym rewidentem a spółką lub jej grupą. Komisja powinna otrzymywać w odpowiednim terminie informacje dotyczące kwestii wynikłych z rewizji.
 7. Komisja rewizyjna powinna mieć swobodę w zakresie korzystania z doradztwa i pomocy ze strony zewnętrznych doradców prawnych, rachunkowych lub innych, jakich uzna za koniecznych do wypełniania swoich obowiązków, i powinna otrzymać odpowiednie środki od spółki w tym celu.
 8. Komisja rewizyjna powinna wykonywać przegląd procesu wypełniania przez spółkę wymogów istniejących przepisów odnośnie do możliwości zgłaszania przez pracowników istotnych nieprawidłowości w spółce, w formie skarg albo anonimowych doniesień, normalnie kierowanych do niezależnego dyrektora, oraz powinna zapewnić mechanizm proporcjonalnego i niezależnego badania takich spraw w celu podjęcia ewentualnych środków zaradczych.
 9. Komisja rewizyjna powinna składać radzie (nadzorczej) sprawozdanie ze swojej działalności przynajmniej raz na pół roku, w terminie zatwierdzania sprawozdań rocznych i półrocznych.
-

ZAŁĄCZNIK II

Profil niezależnego dyrektora niewykonawczego lub dyrektora będącego członkiem rady nadzorczej

1. Wyczerpujące wyliczenie wszystkich zagrożeń dla niezależności dyrektorów nie jest możliwe; stosunki lub okoliczności przesądzające o tym mogą różnić się w poszczególnych Państwach Członkowskich i spółkach; zasady najlepszej praktyki w tym zakresie mogą ewoluować z czasem. Istnieje jednak szereg sytuacji, które częstokroć uznaje się za pomocne w ustaleniu przez radę (nadzorczą), czy dyrektora niewykonawczego lub będącego członkiem rady nadzorczej można uznać za niezależnego, nawet pomimo powszechnie panującego pojęcia, że podstawą oceny niezależności określonego dyrektora powinna być raczej treść niż forma. W tym kontekście na szczeblu krajowym należy przyjąć szereg kryteriów do stosowania przez radę (nadzorczą). Kryteria te, które wymagają dostosowania do uwarunkowań krajowych, powinny być oparte na rozpatrzeniu przynajmniej następujących sytuacji:
 - a) Osoba nie jest dyrektorem wykonawczym lub zarządzającym spółki lub spółki stowarzyszonej i nie piastowała takiego stanowiska w ciągu ostatnich pięciu lat.
 - b) Osoba nie jest pracownikiem spółki lub spółki stowarzyszonej; nie była w takiej sytuacji w ciągu ostatnich trzech lat, z wyjątkiem sytuacji, kiedy dyrektor niewykonawczy lub będący członkiem rady nadzorczej nie należy do kadry kierowniczej wysokiego szczebla lub został wybrany do rady (nadzorczej) w kontekście systemu przedstawicielstwa pracowniczego uznanego prawem i przewidującego odpowiednią ochronę przed niesłusznym zwolnieniem i innymi formami niesprawiedliwego traktowania.
 - c) Osoba nie otrzymuje ani nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia, w znaczącej wysokości, od spółki lub spółki stowarzyszonej, oprócz wynagrodzenia otrzymywanego jako dyrektor niewykonawczy lub członek rady nadzorczej. Takie dodatkowe wynagrodzenie obejmuje w szczególności udział w systemie przydziału opcji na akcje lub w innym systemie wynagradzania za wyniki; nie obejmuje otrzymywania kwot wynagrodzenia w stałej wysokości w ramach planu emerytalnego (w tym wynagrodzenia odroczonego) z tytułu wcześniejszej pracy w spółce (pod warunkiem że warunkiem wypłaty takiego wynagrodzenia nie jest kontynuacja zatrudnienia).
 - d) Osoba nie jest akcjonariuszem lub nie reprezentuje w żaden sposób akcjonariusza(-y) posiadającego(-ych) pakiet kontrolny (gdzie kontrolę ustala się przez odesłanie do przypadków wspomnianych w art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 83/349/EWG⁽¹⁾).
 - e) Osoba nie utrzymuje obecnie ani nie utrzymywała w ciągu ostatniego roku znaczących stosunków handlowych ze spółką lub spółką stowarzyszoną, bezpośrednio lub w charakterze wspólnika, akcjonariusza, dyrektora lub pracownika wysokiego szczebla organu utrzymującego takie stosunki. Stosunki handlowe obejmują sytuację bycia znaczącym dostawcą towarów lub usług (w tym usług finansowych, prawnych, doradczych lub konsultingowych), znaczącym klientem i organizacją, która otrzymuje znacznej wysokości wkłady od spółki lub jej grupy.
 - f) Osoba nie jest obecnie lub w ciągu ostatnich trzech lat nie była wspólnikiem lub pracownikiem obecnego lub byłego rewidenta zewnętrznego spółki lub spółki stowarzyszonej.
 - g) Osoba nie jest dyrektorem wykonawczym lub zarządzającym w innej spółce, w której dyrektor wykonawczy lub zarządzający spółki jest dyrektorem niewykonawczym albo członkiem rady nadzorczej, i nie posiada innych znaczących powiązań z dyrektorami wykonawczymi spółki przez udział w innych spółkach lub organach.
 - h) Osoba nie pełniła funkcji w radzie (nadzorczej) jako dyrektor niewykonawczy lub dyrektor będący członkiem rady nadzorczej dłużej niż przez trzy kadencje (lub dłużej niż 12 lat, kiedy prawo krajowe przewiduje bardzo krótki wymiar normalnych kadencji).
 - i) Osoba nie jest członkiem bliskiej rodziny dyrektora wykonawczego lub zarządzającego, lub osób w sytuacjach opisanych w lit. a)–h).
2. Niezależny dyrektor zobowiązuje się: a) utrzymywać w każdych okolicznościach niezależność swojej analizy, decyzji i działania; b) nie domagać się ani nie przyjmować nieuzasadnionych korzyści, jakie mogłyby zostać uznane za podważenie jego niezależności; i c) wyraźnie zgłaszać swój sprzeciw w przypadku stwierdzenia, że decyzja rady (nadzorczej) może zaszkodzić spółce. W przypadku podjęcia przez radę (nadzorczą) decyzji, co do której niezależny dyrektor niewykonawczy lub będący członkiem rady nadzorczej ma poważne zastrzeżenia, powinien wyciągnąć z tego wszelkie odpowiednie konsekwencje. Jeśli ma ustąpić, winien wyjaśnić swoje powody w piśmie skierowanym do rady lub komisji rewizyjnej oraz, jeśli jest to wskazane, do właściwego organu zewnętrznego.

⁽¹⁾ Dz.U. L 193 z 18.7.1983, str. 1. Dyrektywa ostatnio zmieniona dyrektywą 2003/51/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 178 z 17.7.2003, str. 16).