

Äriühingute juhtimisega seotud deontoloogilised küsimused

Euroopa Parlamendi 18. mai 2010. aasta resolutsioon äriühingute juhtimisega seotud deontoloogiliste küsimuste kohta (2009/2177(INI))

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitus, millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorraga¹;
 - võttes arvesse komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusit palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris²;
 - võttes arvesse kahele ülalnimetatud soovitusele lisatud komisjoni teatist, mis samuti avaldati 30. aprillil 2009 (KOM(2009)0211);
 - võttes arvesse ettepanekut võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiive 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ seoses kauplemisportfelli ja edasiväärtpaberistamisega seotud kapitalinõuetega ning tasustamispoliitika üle järelevalve teostamisega (KOM(2009)0362);
 - võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. juuli 2007. aasta direktiivi 2007/36/EÜ noteeritud äriühingute aktsionäride teatavate õiguste kasutamise kohta³;
 - võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. mai 2006. aasta direktiivi 2006/43/EÜ, mis käsitleb raamatupidamise aastaaruannete ja konsolideeritud aruannete kohustuslikku auditit ning millega muudetakse nõukogu direktiive 78/660/EMÜ ja 83/349/EMÜ ning tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 84/253/EMÜ⁴;
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 48;
 - võttes arvesse õiguskomisjoni raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A7-0135/2010),
- A. arvestades, et Euroopa Liit ja maailm seisavad silmitsi viimase 60 aasta kõige raskema majanduskriisiga ja reaalmajanduses on selle perioodi suurim langus ning et tööhõive osas on oodata olukorra halvenemist, hoolimata majanduse suhtelisest taastumisest;
- B. arvestades, et olenemata äriühingu tüübist või tegutsemisvaldkonnast on äritegevuse deontoloogia üldises kontekstis olulised mitmed ettevõtte juhtimisega seotud küsimused, näiteks hoolsuskohustus, läbipaistvus, sotsiaalne vastutus, riskijuhtimine, investeerimisotsuste majanduslik jätkusuutlikkus, juhatuse või järelevalvenõukogu

¹ ELT L 120, 15.5.2009, lk 28.

² ELT L 120, 15.5.2009, lk 22.

³ ELT L 184, 14.7.2007, lk 17.

⁴ ELT L 157, 9.6.2006, lk 87.

tegevus ja aktsionäride õiguste rakendamine; arvestades, et hiljutine finantskriis näitas, et neid küsimusi tuleb finantsstabiilsuse säilitamiseks kogu aeg arvesse võtta ning pidevalt analüüsida, et leida lahendusi, mis võimaldaksid ettevõtetel praeguste probleemidega toime tulla ning aitaksid ELis edendada majanduskasvu ja suurendada tööhõivet;

- C. arvestades, et kriis näitas ka lähedasi seoseid riskijuhtimise ja palgapoliitika vahel ning viimase tähtsust mehhanismides, mis reguleerivad ettevõtte korralikku toimimist; seetõttu tuleks riskijuhtimist palgapoliitika väljatöötamisel nõuetekohaselt arvesse võtta, et laiem, tasakaalustatud lähenemine juhtimisele hõlmaks ka tugevaid riskijuhtimise süsteeme, ning tagada, et stiimulisüsteeme tasakaalustaksid sobivad riskijuhtimissüsteemid;
- D. arvestades, et kõigi sektorite ettevõtted jagavad mitmeid riskiklasse, kuid mõned riskide liigid on sektoripõhised (näiteks riskid, millega seisavad silmitsi finantssektori ettevõtted); arvestades, et tulemusliku riskijuhtimise ebaõnnestumine, mis oli tingitud järelevalve-eeskirjade täitmise ebapiisavast kontrollist ning valesti seatud stiimulitest palgapoliitikas, etendas hiljutise finantskriisi tekkes kesksel osa;
- E. arvestades, et riskijuhtimist peaks käsitlema ja rakendama terve organisatsiooni tasemel ja mitte ainult selle üksikutes tegevusüksustes; samuti peaks see olema avalik, läbipaistev ja selle suhtes peaks kehtima aruandekohustus;
- F. arvestades, et iga lahendus peaks kindlustama, et risk oleks kooskõlas ettevõtte eesmärkide ja strateegiaga ning peetaks silmas tulemuslikku riskijuhtimist; tulemuslikku riskijuhtimist tuleks kõigis ettevõtetes pidada hea ärijuhtimistava üheks kõige tähtsamaks elemendiks;
- G. arvestades, et üks esimesi samme, mida komisjon pärast kriisi astus, käsitles palgapoliitika teemat, täiendades komisjoni soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ, et tagada sobiv palgapoliitika, sätestades parimad tavad selle kavandamiseks uue soovitusena noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorra kohta, ning avaldades soovitusel palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris;
- H. arvestades, et soovitusel määr sõltub ettevõtte tüübist, kusjuures arvesse võetakse ettevõtte suurust, sisemist korraldust ja tegevuse keerukust; arvestades, et vahet võib teha finantsettevõtete (noteeritud või mitte) ja noteeritud, kuid mitte finantsettevõtete vahel ning finantsvaldkonna eri sektorite, nagu pangandus, kindlustus ja fondide valitsemise, vahel;
- I. arvestades, et tasustamise kontekstis tuleb arvestada mitmeid punkte, näiteks (i) palgakorralduse süsteemi, sealhulgas selle struktuuri, läbipaistvust ja sümmeetrisust ning seost tasustamise ja stiimulite vahel, (ii) palgakorralduse süsteemi kindlaksmääramise protsessi, sealhulgas osalejate, rollide ja vastutuse määramine, (iii) kontrolli palgakorralduse süsteemi üle, pöörates erilist tähelepanu aktsionäridele, ning (iv) kogutasu, sealhulgas palkasid ja pensione;
- J. arvestades, et mõned soovitusel esitatud ülimalt tähtsate põhimõtete aspektid jäävad ebaselgeks ja neid tuleb asjakohaselt praktikas rakendada: näiteks tulemuskriteeriumi mõiste, mis peaks aitama luua seose tasu ja tulemuse vahel, ebapiisava tulemuse mõiste,

mille puhul maksed lõpetatakse, maksete lõpetamine ja erinevad palgakomponendid finantsteenuste sektoris;

- K. arvestades, et kuna palga ja tulemuse vahelise seose määramisel ilmnevad pidevalt raskused, tuleks keskenduda palgapoliitika kindlaksmääramise protsessi tulemuslikkusele ja läbipaistvusele, mis mõlemad peaksid põhinema usaldusväärsel juhtimisel – mis määratakse kindlaks ja mida hinnatakse keskpikaks või pikaks ajavahemikuks arvestatud asjakohase ajakava alusel, et vältida ohtlikku, mitte-jätkusuutlikku riskijuhtimise poliitikat, mis on arvestatud lühikeseks (või koguni ülilühikeseks) ajavahemikuks – ning milles oleksid määratletud ja eristatud asjassepuutuvate isikute rollid ja vastutus;
- L. arvestades, et ükski vastu võetud lahendus ei tohiks järgida põhimõtet „üks sobib kõigile” ja ettevõtte peaksid säilitama paindlikkuse süsteemide oma vajadustega kohandamisel;
- M. arvestades, et on vajalik tulemuslikkuse ja palgapoliitika järeelhindamine;
- N. arvestades, et läbipaistvus on osutunud hea valitsemistava oluliseks elemendiks; arvestades, et see ei tohiks piirduda pelga avalikustamisega, vaid peaks tähendama, et ettevõtte on võimelised selgitama oma palgapoliitika valikut;
- O. arvestades, et juhtkonna palgapoliitika avalikustamine selgel ja kergesti mõistetaval viisil peaks põhimõtteliselt mõjuma kasulikult palgapoliitika üle otsustamise protsessile, eriti aktsionäride poolt; säärane avalikustamine võiks sisaldada iga-aastaste raamatupidamisaruannete üksikasjalikku avalikustamist või töötasude aruannet üksikute juhtide kogutasude ja muude soodustuste kohta;
- P. arvestades, et ettevõtte eesmärk peaks olema aktsionäride ja töötajate konstruktiivne kaasamine; arvestades, et see nõuab teiste meetmete uurimist aktsionäride tulemuslikuks kaasamiseks ettevõtte palgapoliitika kujundamisse (näiteks võimalus, mida kasutatakse Saksamaal, kus ettevõtte peavad tasandi palgapoliitika kinnitamiseks saavutama aktsionäride heakskiidu nõuandval hääletusel), eelkõige seetõttu, et aktsionärid alati ei soovi või pole valmis võtma aktiivsemat rolli; arvestades, et see peaks tähendama ka seda, et tuleks uurida võimalusi, kuidas tagada aktsionäride ennetav, mitte tagajärgedega tegelev roll juhatuse suhtes;
- Q. arvestades, et eeskätt noteeritud ettevõtete puhul on aktsionäride aktiivsus väike ning soodustada tuleks elektroonilise hääletuse kasutamist aktsionäride koosolekutel;
- R. arvestades, et kehtivaid õigusakte töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise kohta seoses ettevõtte juhtimisega tuleb korrektselt rakendada, et oleks võimalik pidada tõelist dialoogi ettevõtte juhtkonnaga ning määratleda selgelt ettevõtte palgapoliitika ja eesmärgid;
- S. arvestades, et juhtkonna tasustamise kriteeriumide ja tasude suuruse määramine on ettevõtte juhatuse õiguspädevuses;
- T. arvestades, et vabatahtlikud standardid on hädavajalikud juhatuste töötulemuste parandamiseks ja heade tavade ülevaatamine võib olla vajalik;

- U. arvestades, et eesmärk peaks olema luua pädevad juhatused ja järelevalvenõukogud, kes oleksid võimelised objektiivseks ja sõltumatuks otsustamiseks; arvestades, et juhatuste tulemuslikkust ja tõhusust tuleks hinnata;
- V. arvestades, et äriühingu üldjuhtimise praeguse süsteemi teadaolevate nõrkuste tõttu peaks teatav osa (nt 1/3) juhatuse liikmetest olema tasustatud spetsialistid, kes kannavad vastutust üksnes aktsionäride ees ja on allutatud üksnes aktsionäridele; arvestades, et nende vastutust ja alluvust tuleks määrata sõltuvalt erialasest ekspertiisist;
- W. arvestades, et kuigi selle valdkonna õigusloome võib olla keerulisem ja aeganõudvam valik kui soovitude vastuvõtmine, pole mittesiduvad õigusnormid (*soft law*) rahuldavad;
- X. arvestades, et komisjon kavatses täiendada oma soovitusi õigusaktide ettepanekutega, mille eesmärk on, et usaldatavusnormatiivide täitmise järelevalve hõlmaks ka palgakorraldust, ja on esitanud ettepaneku eelkõige kapitalinõuete direktiivi ülevaatamiseks; arvestades, et komisjon kavatses analüüsida pangandusväliste finantsteenustega seotud lisameetmeid;
- Y. arvestades, et komisjoni soovitusel noteeritud ettevõtete kohta ei ole alati sobivad üldsuunised parimate tavade väljaarendamiseks mittenoteeritud ettevõtete jaoks;
- Z. arvestades, et kõnealuses valdkonnas on kõikide vastuvõetud meetmete ühtne ja sidus rakendamine kogu ELi piires ja kõigi asjassepuutuvate osaliste poolt hädavajalik,
1. tervitab meetmeid, mille eesmärgiks on käsitleda äriühingute juhtimise deontoloogilisi küsimusi, mis, nagu hiljutine finantskriis näitab, ei ole kaugeltki lahendatud; tervitab seetõttu komisjoni esitatud kahte soovitusi;
 2. juhib tähelepanu sellele, et mittesiduvad õigusnormid ei ole siiski rahuldavad;
 3. tervitab seetõttu komisjoni esimest õigusloomeettepanekut, mis lubab ELi seadusandjal korralikult käsitleda asjakohaseid küsimusi, st muuta kapitalinõuete direktiivi;
 4. toetab komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitusel esitatud põhimõtteid, mis käsitlevad esiteks noteeritud ettevõtete juhtkonna palkade struktuuri ja haldamist ning teiseks finantssektori palgastruktuuri, palgapoliitika kujundamist ja toimimist (haldamine) ning palgapoliitika läbipaistvust ja kontrolli (järelevalve), rõhutab aga, et liikmesriigid ei ole neid soovitusi veel rahuldavalt ellu rakendanud;
 5. rõhutab, et EL vajab tööstuse, sotsiaalvaldkonna ja keskkonna jaoks mudelit, mis oleks mõeldud pikaks ajavahemikuks ning vastaks nii ettevõtete, aktsionäride kui ka töötajate üldistele huvidele ja uuele finantsarhitektuurile, mis põhineb usaldatavus- ja deontoloogiliste reeglite süsteemil ning mida kontrollivad liikmesriikide ja Euroopa Liidu siduvate volitustega järelevalveasutused; on samuti seisukohal, et finantssektor peab vastama reaalmajanduse vajadustele, toetama säästvat majanduskasvu ning näitama üles võimalikult kõrget sotsiaalset vastutust;
 6. tuletab meelde, et majanduse ümberkujundamise ajal on lisaks reaalmajanduse toetamisele väga olulisel kohal ka töökohtade kaitsmise, koolituse ja töötingimustega seotud meetmed, mida kõik sidusrühmad peaksid arvesse võtma;

7. rõhutab, et kindlale ja jätkusuutlikule juhtimisele orienteeritud palgapoliitika ei ole vajalik mitte ainult deontoloogilistel, vaid ka puhtalt majanduslikel põhjustel, arvestades asjaolu, et sellisel poliitikal on otsene mõju nii konkreetsete ettevõtete varadele ja arenguperspektiividele kui ka majandusele üldiselt ning ka tööhõive säilitamisele ja suurendamisele;
8. on seisukohal, et pankade ja krediitiasutuste juhtide palgapoliitikat käsitlevad sätted ei saa jääda lihtsalt soovituslikeks, vaid need tuleb muuta järelevalvesteemiga seotud siduvateks meetmeteks, tagamaks, et palga muutuv osa (lisatasud, aktsioptsioonid ja stiimulid) ei paneks ettevõtteid kasutama liiga riskantset investeerimis- ja juhtimispoliitikat, mille juures ei võeta arvesse reaalmajanduslikke tagajärgi;
9. rõhutab, et ettevõtete juhtimisel ja palgapoliitikas tuleb järgida ja edendada naiste ja meeste võrdse tasustamise ning võrdse kohtlemise põhimõtteid, mis on sätestatud aluslepingutes ja ELi direktiivides;
10. näeb vajadust Euroopa Liidu edasiseks õigusloometegevuseks, et lahendada probleem seoses ettevõtete erinevate riiklike tasustamiseskirjadega juhtudel, kui juhid liiguvad ühest liikmesriigist teise ettevõtte piires või ühest ettevõttest teise ettevõttesse erinevas liikmesriigis, või kui ettevõtted kasutavad liikumisvabadust siseturu piires, näiteks piiriülese ühinemise teel;
11. peab oluliseks rõhutada ettevõtte juhatuse üldist sotsiaalset vastutust ELi liikmesriigis paikneva ettevõtte jätkusuutliku ja pikaajalise arengu eest ning peab juhatuse kohustuseks ettevõtte juhtide tasustamise korraldamist sellisena, et see vastaks ülalnimetatud eesmärgile ja oleks Euroopa üldsusele selgelt nähtav;
12. soovib komisjonil esitada valdkonnaspetsiifilised muudatusettepanekud finantsteenuseid käsitlevatesse õigusaktidesse, et tagada pankade ja mitte-pankade palgapoliitika ühtsus; palub komisjonil lisaks esitada õigusloomeettepanekud ettevõtlusõiguse valdkonnas, et aidata lahendada ettevõtete juhtimise küsimusi ja tagada igat tüüpi ettevõtete palgapoliitika ühtsus;
13. kutsub komisjoni üles julgustama ja toetama ELi tasandil vastu võetud meetmete tulemuslikku rakendamist, keskendudes sealjuures piiriülestele ettevõtetele, ning täitma oma kohustust esitada hindamisaruanne mõlema soovitusel kohaldamise kohta liikmesriikides; selles kontekstis kutsub komisjoni üles lisama hindamisaruande järeldustesse asjakohaste seadusandlike ja mitteseadusandlike tegevuste ajakava, mis võivad olla vajalikud järelmeetmetena;
14. nõuab Euroopa äriühingu põhikirja täiendava direktiivi 2001/86/EÜ¹ raames valitud konsulteerimise ja töötajate osalemise süsteemide tõhusat rakendamist;
15. peab Euroopa äriühingut sobivaks aluseks parimatele tavadele, et tuua eetilised põhimõtted piiriüleste ettevõtete järelevalvesse ja neid põhimõtteid praktikas rakendada;
16. kutsub liikmesriike üles tõhusalt rakendada meetmeid, nagu ELi aktsionäride õiguste direktiiv, et kõrvaldada takistusi ja suurendada aktsionäride osalemist hääletamisel, eriti piiriülese hääletamise puhul;

¹ EÜT L 294, 10.11.2001, lk 22.

17. kutsub kõiki sidusrühmi üles aktiivselt osalema äritavade läbivaatamises ja ärikultuuri muutmises;
18. nõuab naiste juhtivatele ametikohtadele nimetamise ergutamist komisjoni soovitusel, mis käsitleb süsteemi ettevõtete otsuseid tegevate organite ja muude organite ametikohtade ning muude ametikohtade täitmiseks;
19. teeb ettepaneku, et riiklikud järelevalveasutused hindaksid ettevõtete juhtorganite liikmete sõltumatust rangemalt ja töötaksid välja tõhusamad korruptsioonivastased süsteemid, mille kasutuselevõtmine aitaks edendada eetilisemaid ärijuhtimistavasid ja parandaks ka ettevõtete majandustulemusi;
20. toetab ühtse ja tervikliku juhise loomist riskijuhtimise kohta, mis hetkel tundub olevat esitatud mitmesuguste eeskirjade ja standarditena, mis on liikmesriikides rakendatud ainult killustatud moel;
21. rõhutab, et majanduskuritegude puhul on võimalik algatada kriminaalmenetlus ettevõtte juhatuse konkreetsete liikmete vastu, kes nende kuritegude eest vastutavad;
22. kutsub komisjoni üles edendama mittenoteeritud ettevõtete häid tavasid käsitlevate suuniste kasutamist, mis võtavad arvesse selliste ettevõtete iseärasusi ja erinevusi;
23. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule ja komisjonile.