

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 2.6.2010
COM(2010) 285 окончателен

**ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

**Доклад за прилагането от държавите-членки на ЕС на
Препоръка 2009/385/ЕО на Комисията за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и
Препоръка 2005/162/ЕО (Препоръка относно възнагражденията на директорите от
2009 г.) по отношение на режима за възнагражденията на директорите на
дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар**

{COM(2010) 284 окончателен}
{COM(2010) 286 окончателен}
{SEC(2010) 670}

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, ДО СЪВЕТА, ДО ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И ДО КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ

Доклад за прилагането от държавите-членки на ЕС на
Препоръка 2009/385/ЕО на Комисията за допълнение на Препоръка 2004/913/ЕО и
Препоръка 2005/162/ЕО (Препоръка относно възнагражденията на директорите от
2009 г.) по отношение на режима за възнагражденията на директорите на
дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар

(Текст от значение за ЕИП)

1. ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Финансовата криза разкри сериозни слабости по отношение на регулирането и надзора на финансовите пазари. Съществува широко единомислие по въпроса, че схемите за възнаграждения, основаващи се на краткосрочна възвръщаемост на инвестициите без да се отчитат в достатъчна степен съответните рискове, са една от причините, довели до ангажиране на финансовите институции в прекомерно рискови бизнес практики. Отчетените наскоро във всички сектори на икономиката значителни увеличения на възнагражденията на изпълнителните ръководни кадри, все по-големият дял на променливия компонент при формирането на възнаграждението на директорите и акцентът на политиката на възнаграждения върху краткосрочните резултати също породиха широка загриженост.

Препоръките на Комисията относно възнагражденията на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар (2004/913/ЕО), и за ролята на неизпълнителните директори/директори по надзора и комитета по надзорните съвети (2005/162/ЕО) не обхващат всички проблеми, установени по време на финансовата криза. По-специално в препоръките не се изисква възнаграждението на изпълнителните кадри да бъде обвързано с дългосрочните интереси на дружествата. В тази връзка в заключенията на Съвета по икономическите и финансовите въпроси от 2 декември 2008 г. Комисията бе призована „да актуализира своята препоръка, така че да се насърчи по-ефективен контрол от страна на акционерите и по-силна връзка между възнаграждение и резултати, включително относно обезщетенията при напускане (т.нар. „златни парашути“)“. Следователно през април 2009 г. Комисията прие нова препоръка (2009/385/ЕО) относно структурата на възнагражденията на директорите и процеса на определяне и функциониране на политиката за възнагражденията на директори на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулиран пазар, в която е представен набор от нови принципи, допълващи предходните препоръки.

Подходящата политика за възнагражденията следва да гарантира заплащане според постигнатите резултати, като по този начин директорите са мотивирани да осигурят на своите дружества устойчивост в средносрочен и дългосрочен план. В препоръката на Комисията от 2009 г. се съдържат допълнителни насоки за постигането на тази цел. Препоръката се основава на най-добрите практики за определянето на подходяща политика за възнагражденията. В нея се набляга на някои аспекти на структурата и

управлението на възнагражденията на директорите, включително надзора от страна на акционерите.

Целта на настоящия доклад е да се прецени доколко държавите-членки са предприели действия за прилагането на основните принципи, представени в препоръката от 2009 г. относно възнагражденията на директорите. В същото време Комисията публикува доклад, в който се разглежда в каква степен се прилага Препоръка 2009/384/ЕО относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги. В настоящия доклад се разглеждат и предприетите от държавите-членки мерки за прилагане на някои основни принципи, заложи в препоръката от 2004 г. относно възнагражденията на директорите, по-специално принципи, свързани с оповестяването на политиката на възнаграждения и на индивидуалните възнаграждения на директорите, както и с гласуването на акционерите на отчета за възнагражденията, за да се прецени дали след финансовата криза са били предприети допълнителни мерки в тази област.

Държавите-членки бяха призовани да предприемат необходимите мерки за насърчаване на прилагането на препоръката от 2009 г. до 31 декември 2009 г., като използват например законодателни актове или правила за най-добри практики въз основа на принципа „спазвай разпоредбите или давай обяснения“.

Принципът „спазвай разпоредбите или давай обяснения“ позволява известна гъвкавост на дружествата. Някои дружества може да сметнат, че определена препоръка е неподходяща предвид своите специфични особености и/или че спазването на даден стандарт може да се окаже прекалено обременително или трудно. Тези дружества не са задължени да спазват посочения стандарт, при условие че оповестят и аргументират това свое намерение пред участниците на пазара.

Настоящият доклад е изготвен въз основа на предоставените от държавите-членки отговори на въпросника на службите на Комисията, както и въз основа на проучванията на националните кодекси и закони за корпоративното управление в държавите-членки. Докладът се придружава от работен документ на службите на Комисията, който съдържа таблиците, показващи доколко държавите-членки са изпълнили изискванията от препоръката.

2. ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ ОТ ОЦЕНКАТА

Една малка част от държавите-членки¹ са изпълнили поне половината от препоръките. В момента някои държави-членки² все още работят по въвеждането на (някои от) препоръките в своето законодателство или в своите кодекси за корпоративното управление. Много държави-членки³ изискват или препоръчват променливите възнаграждения да бъдат обвързани с постигнатите резултати, като по този начин насърчават дългосрочната устойчивост на дружествата. По-малко от половината държави-членки изискват или препоръчват отложено изплащане на променливата част от възнаграждението⁴ и възстановяване на премии⁵, докато повечето препоръчват или изискват ограничаване на възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори⁶. В много държави-членки възнагражденията под формата на акции следва да бъдат обвързани с постигнатите резултати, но само няколко държави-членки⁷ изискват или препоръчват период за пораждането на права и период, в който правото не може да бъде упражнено, като тези периоди зависят от постигнатите резултати. Само някои държави-членки⁸ са предприели действия за насърчаване на гласуването на акционери по въпроси, свързани с възнаграждението. По-малко от половината държави-членки⁹ са приели препоръките, свързани с комитетите по възнагражденията.

През последните години все повече държави-членки приемат разпоредбите на препоръката от 2004 г. по отношение на оповестяването и на гласуването на акционерите. Освен това в държавите-членки се наблюдава тенденция тези въпроси да бъдат регулирани с обвързващи разпоредби.

3. ОЦЕНКА НА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ПРЕПОРЪКАТА

Изпълнението на препоръките се оценява за всяка отделна област. Държавите-членки, които са приложили (някои от) препоръките, са ги включили главно в своите кодекси за корпоративното управление. Някои държави-членки¹⁰ все още работят по законодателни предложения и/или преразглеждат своите кодекси за корпоративното управление, като възнамеряват да включат в тях (някои от) препоръките. От предоставената от държавите-членки информация също става ясно, че някои държави-членки не са сметнали за необходимо да въведат (всички) препоръки в своето законодателство или в своите кодекси за корпоративното управление, тъй като в тези

¹ Австрия, Белгия, Германия, Дания, Литва, Италия, Нидерландия, Португалия, Словения и Обединеното кралство.

² Кипър, Чешката република, Естония, Испания, Финландия, Италия, Полша и Обединеното кралство.

³ Австрия, Белгия, България, Германия, Дания, Франция, Унгария, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерландия, Португалия, Швеция, Словения, Словакия и Обединеното кралство.

⁴ Австрия, Белгия, Германия, Дания, Литва, Италия, Португалия, Швеция и Словения.

⁵ Австрия, Германия, Дания, Финландия, Франция, Литва, Нидерландия, Швеция и Словения. Кипър, Чешката република, Естония, Испания, Италия и Обединеното кралство обаче предвиждат изготвянето на препоръки/законодателни актове в тази област.

⁶ Австрия, Белгия, Германия, Дания, Естония, Франция, Ирландия, Италия, Литва, Люксембург, Нидерландия, Португалия, Швеция, Словения и Обединеното кралство. Австрия, Белгия, Германия и Франция обаче, вместо да се придържат към препоръката и да изплащат фиксирано възнаграждение при предсрочно прекратяване на договори, ограничават възнагражденията до размера на годишното възнаграждение.

⁷ Белгия, Дания, Ирландия, Италия, Литва, Португалия и Обединеното кралство.

⁸ Белгия, Германия, Дания, Ирландия, Литва, Нидерландия, Словения, Словакия и Обединеното кралство.

⁹ Австрия, Белгия, Германия, Дания, Италия, Литва, Нидерландия, Португалия и Словения са приели една част от тези препоръки.

¹⁰ Кипър, Чешката република, Естония, Испания, Финландия, Италия, Полша и Обединеното кралство.

държави-членки не са били констатирани съществени проблеми по отношение на възнаграждението¹¹.

3.1. Структура на политиката за възнагражденията

Повечето държави-членки или препоръчват, или изискват променливите възнаграждения да бъдат обвързани с постигнатите резултати. Не във всички национални препоръки и/или законодателни актове обаче е изрично посочено, че критериите за постигнатите резултати следва да бъдат предварително определени и измерими¹². Освен това повечето държави-членки препоръчват или изискват насърчаване на дългосрочната устойчивост на дружествата чрез избора на критерии за резултатите, но по-малко от половината държави-членки препоръчват или изискват въвеждането на нефинансови критерии за резултатите при формирането на променливия компонент от възнаграждението.

Близо половината държави-членки препоръчват или изискват дружествата да наложат ограничения на променливия компонент от възнаграждението. Само няколко държави-членки обаче изрично насърчават дружествата да удържат променливите възнаграждения, в случай че критериите за резултатите не са изпълнени.

По-малко от половината държави-членки препоръчват или изискват отложено изплащане на голяма част от променливите възнаграждения, при което една голяма част от променливите възнаграждения се изплаща въз основа на многогодишни критерии за оценяване на резултатите или окончателното изплащане на една голяма част от променливите възнаграждения се отлага с няколко години, докато не бъдат изпълнени критериите за резултатите. От предоставената от държавите-членки информация става ясно, че една от причините за недостатъчния брой държави-членки, които прилагат препоръките, е че не всички държави-членки са запознати с идеята за отложено изплащане¹³ и може да са я разбрали по различен начин.

По-малко от половината държави-членки са одобрили препоръката по отношение на споразуменията за възстановяване на премии, които представляват договорни споразумения с директорите или законодателни разпоредби, даващи право на дружествата да изискват възстановяването на променливата част от възнаграждението, изплатена въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. От разискваните в препоръката проблеми, този въпрос е най-често регулиран със законодателен акт. Някои държави-членки са публикували законодателни предложения за изменение на законодателството в тази област¹⁴. Тези промени, заедно с

¹¹ По-специално Естония и Словакия.

¹² Някои държави-членки твърдят обаче, че условието критериите за постигнатите резултати да бъдат предварително определени и измерими е упоменато имплицитно.

¹³ Отложеното изплащане на променливото възнаграждение означава, че променливата част от възнаграждението се изплаща въз основа на многогодишни критерии за оценяване на резултатите или че окончателното изплащане се отлага с няколко години, докато не бъдат изпълнени критериите за резултатите, като то следва да се прилага поне по отношение на променливото заплащане в брой. (Променливото възнаграждение в акции се разглежда в препоръките във връзка с възнаграждението под формата на акции.)

¹⁴ Освен това някои държави-членки са в процес на изготвяне на преразгледан кодекс за корпоративното управление, в който ще се препоръчва въвеждането на възможността за възстановяване на променливото възнаграждение.

преразгледаните кодекси за корпоративното управление, ще доведат до приемане на препоръката в повечето държави-членки..

По отношение на възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори една малка част от държавите-членки препоръчват или изискват тези плащания да бъдат ограничени до равностойността на фиксираното възнаграждение за период от 2 години. Някои държави-членки обаче допускат при изчислението на възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори да се взема предвид (средноаритметично) и променливото възнаграждение¹⁵. Други държави-членки имат по-строги изисквания и препоръчват ограничаване на възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори до равностойността на фиксираното възнаграждение за период от 1 година¹⁶. Повечето държави-членки, които препоръчват или изискват ограничаване на възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори, препоръчват или изискват също така възнаграждението да не бъде изплащано, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати¹⁷.

3.2. Възнаграждения под формата на акции

В много държави-членки възнагражденията под формата на акции се разглеждат като вид променливо възнаграждение. Следователно предоставянето на акции или на опции върху акции често е обвързано с постигнатите резултати. Само няколко държави-членки обаче препоръчват или изискват придобиването на правата върху акциите да не влиза в сила поне три години след тяхното предоставяне, а опциите върху акции да не могат да бъдат упражнявани в рамките на същия период. Някои държави-членки препоръчват или изискват период за пораждането на права само за акции¹⁸. Други препоръчват или изискват ограничение само за правото на упражняване на опциите върху акции¹⁹.

Освен това Комисията препоръча пораждането на права върху акции и правото на упражняване на опции върху акции да бъдат обвързани с предварително определени и измерими критерии за резултатите. Това означава, че след предоставянето на акции или на опции върху акции (без значение дали това е обвързано с резултатите) придобиването на правата върху акциите или правото опциите да бъдат упражнявани влизат в сила само при условие че са изпълнени критериите за резултатите. По-малко от половината държави-членки са изпълнили тази препоръка. От предоставената от държавите-членки информация става ясно, че някои държави са изтълкували препоръката по различен начин, а именно че самото предоставяне на възнаграждение под формата на акции е обвързано с резултатите, а не придобиването на правата върху акциите или правото опциите да бъдат упражнявани след тяхното предоставяне. Това би могло да бъде обяснение за малкия брой държави-членки, които са изпълнили тази препоръка.

¹⁵ Австрия, Белгия, Германия и Франция.

¹⁶ Ирландия, Нидерландия, Словения и Обединеното кралство.

¹⁷ Дания и Швеция обаче се разграничават от подобна препоръка, тъй като смятат, че тя е несъвместима с функцията на възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори в качеството на предпазна мярка в случай на внезапно прекратяване на трудовото правоотношение.

¹⁸ Франция, Люксембург и Швеция.

¹⁹ Кипър, Дания, Нидерландия и Португалия.

3.3. Оповестяване на политиката за възнагражденията и гласуване на акционерите

Много държави-членки препоръчват или изискват минимални стандарти за оповестяване. В повечето случаи тези стандарти се изразяват в списък с елементи от политиката за възнагражденията, които следва да бъдат оповестявани. В препоръката от 2004 г. Комисията също препоръча минимални стандарти за оповестяване. Много държави-членки са взели предвид тези стандарти. В препоръката от 2009 г. Комисията препоръча допълнителни елементи от политиката за възнагражденията, които следва да бъдат оповестявани, като освен това отправи по-обща препоръка политиката за възнагражденията да бъде ясна и лесно разбираема. По-малко от половината държави-членки изрично изискват или препоръчват оповестената политика за възнагражденията да бъде ясна и лесно разбираема. Някои държави-членки са предприели различен подход за постигането на тази цел и са публикували стандартен формуляр, който се използва при оповестяване. Освен това една малка част от държавите-членки препоръчват или изискват всички елементи от политиката за възнагражденията, упоменати в препоръката от 2009 г. на Комисията, да бъдат оповестявани. Също така сред държавите-членки се забелязва тенденция да бъдат въвеждани нови препоръки или изисквания по отношение на оповестяването на елементи от политиката за възнагражденията, свързани с променливото възнаграждение, в това число и критерии за резултатите и оценяване на резултатите в дългосрочен план, както и с условията, при които се предоставя възнаграждение под формата на акции.

В някои държави-членки съществуват препоръки или законодателни актове, с които се насърчава гласуването на акционерите по въпросите за политиката на възнаграждение. Съществуват различни форми на препоръки и законодателни актове. В някои се препоръчва на дружествата или се изисква от тях да улеснят гласуването на акционерите. Други държави-членки препоръчват (понякога съгласно задълженията на принципа „спазвай разпоредбите или давай обяснения“) на акционерите или на институционалните инвеститори да се възползват от правото си на глас. Следва да се отбележи, че според Комисията обстоятелството, че акционерите разполагат с право на глас по въпросите за политиката на възнаграждение, не е само по себе си фактор, който стимулира гласуването на акционерите по тези въпроси.

3.4. Комитет по възнагражденията

По отношение на експертните познания и добросъвестността на комитетите по възнагражденията някои държави-членки препоръчват или изискват поне един техен член да има експертни познания в областта на политиката за възнагражденията²⁰. От друга страна, някои държави-членки препоръчват или изискват всеки член на борда или на надзорния съвет, както и всеки изпълнителен член на борда или член на комитета по възнагражденията, да разполага с необходимата квалификация, знания и/или опит по отношение на функциите, които изпълнява. В една държава-членка²¹ се препоръчва комитетът по възнагражденията да разполага с достъп до уменията, необходими за изпълнението на неговите функции. Това обаче може да даде основание на комитета по възнагражденията да прибегне към услугите на външни консултанти. По отношение на

²⁰ Някои държави-членки са отбелязали, че са срещнали трудности при определението на термина „експертни познания“.

²¹ Люксембург.

външните консултанти една малка част от държавите-членки препоръчват или изискват комитетът по възнагражденията да гарантира, че наетият консултант не съветва в същото време дружеството. От друга страна, две държави-членки²² препоръчват или изискват оповестяване на евентуални други услуги, които консултантът предоставя на дружеството. В една държава-членка²³ се препоръчва комитетът по възнагражденията, в случай че ползва услугите на консултант, да гарантира липсата на конфликт на интереси, каквито биха могли да възникнат, ако на консултанта са възложени други задачи. По отношение на независимата преценка на членовете на комитета по възнагражденията едва няколко държави-членки изрично препоръчват или изискват комитетът по възнагражденията да упражнява функциите си независимо и добросъвестно. Изглежда, че повечето държави-членки смятат, че това условие следва автоматично от препоръката или изискването за независимост на по-голямата част от (или на всички) членовете на комитета по възнагражденията. Препоръката на Комисията има за цел обаче да стимулира още повече независимия начин на мислене на членовете на комитета по възнагражденията, след като веднъж вече са били избрани в съответствие с приложимите критерии (като например критериите за независимост).

По отношение на ролята на комитета по възнагражденията само няколко държави-членки препоръчват или изискват извършването на периодичен преглед на политиката за възнагражденията на изпълнителните директори, докато една държава-членка²⁴ възлага тази задача на надзорния съвет. Редица държави-членки изглежда споделят мнението, че тази задача е част от задълженията на комитета по възнагражденията във връзка с изготвянето на политика за възнагражденията. Ако съгласно националната законодателна рамка се препоръчва или изисква всяка година комитетът по възнагражденията да изготвя политика за възнагражденията, изглежда логично комитетът да използва случая да преразгледа предходната политика за възнагражденията, преди да предложи (може би сходна) политика за възнагражденията за следващата година. Препоръката на Комисията има за цел обаче да подобри функционирането на комитета по възнагражденията, като насърчава активен мониторинг и преглед на политиката за възнагражденията с цел да бъдат предложени промени както в държавите-членки, където политиката за възнагражденията се изготвя всяка година, така и в държавите-членки, където няма такова изискване.

По-малко от половината държави-членки препоръчват или изискват комитетът по възнагражденията да гарантира, че възнагражденията на отделните изпълнителни директори са съразмерни на възнагражденията на други изпълнителни кадри и служители на дружеството. Някои държави-членки обаче препоръчват или изискват възнагражденията в отделните дружества, които са част от една и съща група, да бъдат съразмерни, което не е съвсем същото. Няколко държави-членки препоръчват или изискват комитетът по възнагражденията да се отчита и да присъства на годишните общи събрания. В някои държави-членки се изисква обаче присъствието на един или повече членове на комитета по възнагражденията.

²² Ирландия и Обединеното кралство. Обединеното кралство е посочило, че въвеждането на правно обвързващи разпоредби за предотвратяване на конфликти на интереси, които биха могли да възникнат при използването на услугите на консултанти по въпросите за възнагражденията, би било несъвместимо с изискванията за други доставчици на услуги.

²³ Швеция.

²⁴ Естония.

4. Промени по отношение на прилагането на препоръките от 2004 и 2005 г.

След представянето на доклада на службите на Комисията от 2007 г. относно прилагането на препоръката от 2004 г. близо половината държави-членки²⁵ са предприели законодателни инициативи²⁶ във връзка с възнагражденията на директорите. Една част от тези инициативи касаят само определен аспект от въпроса, като например възнагражденията при предсрочно прекратяване на договори, но повечето инициативи са насочени към оповестяването на политиката на възнаграждение, индивидуалните възнаграждения и/или гласуването на акционерите по въпросите, свързани с възнагражденията на директорите. По-голямата част от тези държави-членки вече имат разпоредби по тези въпроси в своите кодекси за корпоративното управление, като са взели решение да ги подобрят, придавайки им задължителен характер, докато някои държави-членки са въвели тези разпоредби в своите правни уредби чрез нови закони. В някои държави-членки все още текат законодателни процедури²⁷. Отделно от законодателните инициативи, редица държави-членки, които до публикуването на доклада на службите на Комисията от 2007 г. относно прилагането на препоръката от 2004 г. не са имали препоръки за оповестяване на политиката на възнаграждение, индивидуалните възнаграждения на директори и/или гласуването на акционерите в своите правилници за корпоративното управление, сега вече са ги въвели. Съществуват обаче все още няколко държави-членки, които не препоръчват или не изискват това. Следва да се отбележи също така, че по отношение на препоръчваните или изискваните елементи от политиката за възнагражденията, които следва да бъдат оповестявани или отчитани, съществуват разлики между отделните държави-членки. Също така консултативното гласуване на акционерите има различна тежест в отделните държави-членки.

По отношение на препоръката от 2005 г. относно независимостта на директорите, в която са включени препоръки за създаването и ролята на комитета по възнагражденията, няколко държави-членки не препоръчват или не изискват учредяването на такъв комитет, а в държавите-членки, където се препоръчва или изисква такъв комитет — съществуват разлики по отношение на препоръчваните или изискваните задачи и функции на комитета.

²⁵ Австрия, Белгия, Чешката република, Германия, Дания, Естония, Испания, Франция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Португалия, Швеция, Словакия.

²⁶ Или други задължителни мерки, като например правила за търгуване на регулиран пазар.

²⁷ Чешката република, Естония, Испания и Италия.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Редица държави-членки са взели под внимание препоръката от 2009 г. Десет държави-членки са приели поне половината препоръки²⁸. Повечето от препоръките обаче са изпълнени от по-малко от половината държави-членки. В момента някои държави-членки²⁹ все още работят по въвеждането на (някои от) препоръките в своето законодателство или в своите кодекси за корпоративното управление. По отношение на съдържанието препоръките за променливото възнаграждение като цяло са били изпълнени в по-голяма степен отколкото препоръките за комитетите по възнагражденията.

През последните години обаче все повече държави-членки приемат разпоредбите на препоръката от 2004 г. по отношение на оповестяването и на гласуването на акционерите. Освен това в държавите-членки се наблюдава тенденция тези въпроси да бъдат регулирани с обвързващи разпоредби. Въпреки това все още съществуват значителни разлики в отделните държави-членки по отношение на оповестяването на отчетите за възнагражденията или на политиката за възнагражденията, съдържанието на отчетите за възнагражденията, степента на подробност и оповестяване на индивидуалните възнаграждения. Все още съществуват разлики по отношение на предмета на гласуването на акционерите и на задължителния характер на гласуването. Също така изглежда, че има разлики по отношение на процедурата, която се прилага в случай на отрицателен резултат от консултативното гласуване.

Ето защо Комисията възнамерява да проучи необходимостта от допълнителни мерки за подобряването на съгласуваността и ефективността на действията на ниво ЕС в тази област. За тази цел в Зелената книга на Комисията за корпоративното управление във финансовите институции са включени редица въпроси.

²⁸ Австрия, Белгия, Германия, Дания, Италия, Литва, Нидерландия, Португалия, Словения и Обединеното кралство.

²⁹ Кипър, Чешката република, Естония, Испания, Финландия, Италия, Полша и Обединеното кралство.