

Ցուցակված ընկերությունների տնօրենների վարձատրության ռեժիմի վերաբերյալ 2004/913/ԵՀ և 2005/162/ԵՀ առաջարկությունները լրացնող Հանձնաժողովի 2009 թվականի ապրիլի 30-ի առաջարկություն

Եվրոպական տնտեսական տարածքին առնչվող տեքստ

Պաշտոնական տեղեկագիր L 120, 15.05.2009թ. էջեր 0028 - 0031

Ցուցակված ընկերությունների տնօրենների վարձատրության ռեժիմի վերաբերյալ 2004/913/ԵՀ և 2005/162/ԵՀ առաջարկությունները լրացնող Հանձնաժողովի 2009 թվականի ապրիլի 30-ի առաջարկություն

(Եվրոպական տնտեսական տարածքին առնչվող տեքստ)

(2009/385/ԵՀ)

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և, մասնավորապես, դրա 211-րդ հոդվածի երկրորդ պարբերությունը,

Քանի որ

1) 2004 թվականի դեկտեմբերի 14-ին Հանձնաժողովն ընդունել է Ցուցակված ընկերությունների տնօրենների վարձատրության համապատասխան ռեժիմը խթանող թիվ 2004/913/ԵՀ առաջարկությունը [1] և 2005 թվականի փետրվարի 15-ին Հանձնաժողովն ընդունել է «(Վերահսկիչ) խորհրդի կոմիտեների և ցուցակված ընկերությունների գործադիր գործառույթներ չիրականացնող և վերահսկիչ տնօրենների դերի մասին» թիվ 2005/162/ԵՀ առաջարկությունը [2]: Այդ առաջարկությունների հիմնական նպատակներն են ապահովել վարձատրության իրականացման թափանցիկությունը, վարձատրության քաղաքականության նկատմամբ բաժնետերերի կողմից հսկողությունը և տվյալները բացահայտելու ու վարձատրության վկայագրի շուրջ պարտադիր կամ խորհրդատվական ձայնի իրավունքի ներմուծման միջոցով առանձին վարձատրությունը և բաժնետոմսերով նախատեսված վարձատրության համակարգերի մասով բաժնետիրոջ հաստատումը, արդյունավետ և անկախ, գործադիր գործառույթների իրականացման հետ չկապված վերահսկողությունը և վարձատրության իրականացման մասով վարձատրության հարցերով կոմիտեի՝ առնվազն խորհրդատվական դերը,

2) այդ առաջարկություններից բխում է, որ Հանձնաժողովը պետք է դիտանցի իրավիճակը, այդ թվում՝ այդ առաջարկություններում ընդգրկված սկզբունքների կիրարկումն ու կիրառումը, և գնահատի հետագա միջոցների անհրաժեշտությունը: Ավելին, վերջին տարիների փորձը և առավել վերջերս՝ ֆինանսական ճգնաժամի մասով ցույց է տվել, որ վարձատրության կառուցվածքն աստիճանաբար բարդացել է՝ մեծապես կենտրոնանալով կարճաժամկետ նվաճումների վրա և որոշ դեպքերում հանգեցրել չափազանց բարձր վարձատրության, որը չի արդարացվել կատարողականով,

3) մինչդեռ տնօրենների վարձատրության ձևը, կառուցվածքը և մակարդակը շարունակում են մնալ ընկերությունների, նրանց բաժնետերերի և, հարկ եղած դեպքում, աշխատողների ներկայացուցիչների իրավասության շրջանակներում առաջնային տեղ զբաղեցնող հարցերի շարքում, Հանձնաժողովը գտնում է, որ առկա է ընկերության վարձատրության քաղաքականությամբ նախատեսված՝ տնօրենների վարձատրության կառուցվածքին

վերաբերող լրացուցիչ սկզբունքների և վարձատրության սահմանման գործընթացի ու այդ գործընթացի նկատմամբ հսկողության անհրաժեշտություն,

4) սույն Առաջարկությունը չի հակասում սոցիալական գործընկերների իրավունքներին կոլեկտիվ բանակցություններում, եթե դրանք կիրառելի են,

5) ցուցակված ընկերությունների տնօրենների վարձատրության գործող ռեժիմը պետք է ամրապնդվի այն սկզբունքներով, որոնք լրացնում են 2004/913/ԵՀ և 2005/162/ԵՀ առաջարկություններում առկա սկզբունքներին,

6) տնօրենների վարձատրության կառուցվածքը պետք է խթանի ընկերության երկարաժամկետ կայուն զարգացումը և ապահովի, որ վարձատրությունը հիմնված լինի կատարողականի վրա: Վարձատրության փոփոխական բաղադրիչները, հետևաբար, պետք է, կապված լինեն նախասահմանված և չափելի կատարողականի չափորոշիչների, այդ թվում՝ ոչ ֆինանսական բնույթի չափորոշիչների հետ: Վարձատրության փոփոխական բաղադրիչների մասով պետք է սահմանաչափեր նախատեսվեն: Վարձատրության կարևոր փոփոխական բաղադրիչները պետք է որոշակի ժամկետով հետաձգվեն, օրինակ, հինգ տարով՝ ելնելով կատարողականի պայմաններից: Ավելին, ընկերությունները պետք է կարողանան պահանջել վարձատրության փոփոխական բաղադրիչներ, որոնք վճարվել են ակնհայտորեն թյուր տվյալների հիման վրա,

7) անհրաժեշտ է ապահովել, որ պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստները, այսպես կոչված՝ «ոսկե օղապարիկները», չդիտվեն որպես պարտականությունները չկատարելու համար տրվող պարգևատրում և, որպեսզի պահպանվի պայմանագրի վաղ դադարեցման դեպքում որպես անվտանգության ցանց համարվող՝ պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստների առաջնային նպատակը: Այդ իսկ նպատակով պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստները նախօրոք պետք է սահմանափակվեն որոշակի քանակով կամ տևողությամբ, որը, ընդհանուր առմամբ, չպետք է գերազանցի երկու տարվա տարեկան վարձատրությունը (տարեկան վարձատրության միայն ոչ փոփոխելի բաղադրիչի հիման վրա), և չպետք է վճարվեն, եթե աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը պայմանավորված է ոչ պատշաճ կատարողականով կամ, եթե տնօրենն աշխատանքից ազատվում է իր սեփական նախաձեռնությամբ: Դա չի բացառում պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստների առկայությունը աշխատանքային պայմանագրի վաղ դադարեցման իրավիճակներում՝ ընկերության ռազմավարության կամ միաձուլման և (կամ) ընկերությունների ձեռքբերման մեջ կատարվող փոփոխություններով,

8) այն համակարգերի դեպքում, որոնց շրջանակներում տնօրենները վարձատրվում են բաժնետոմսերի տեսքով, առավել արդյունավետ է բաժնետոմսերի ձեռքբերման օպցիոնները կամ բաժնետոմսեր ձեռք բերելու կամ բաժնետոմսերի գների տատանումների հիման վրա վարձատրվելու ցանկացած այլ իրավունքները կապել ընկերության կատարողականի և արժեքների երկարաժամկետ ստեղծման հետ: Ուստի, բաժնետոմսերի նկատմամբ կիրառվում է բաժնետոմսերի շրջանառության սահմանափակման համապատասխան ժամանակահատված, ըստ որի շրջանառության սահմանափակումը կատարվում է՝ ելնելով կատարողականի պայմաններից: Բաժնետոմսերի ձեռք բերման օպցիոնները կամ բաժնետոմսեր ձեռք բերելու կամ բաժնետոմսերի գների տատանումների հիման վրա վարձատրվելու իրավունքները չպետք է իրականացվեն համապատասխան ժամանակահատվածում, և դրանք իրականացնելու հնարավորությունը ենթակա է կատարողականի պայմաններին: Ընկերությունում բաժնետոմսեր ունեցող տնօրենների շահերի հետագա բախումներից խուսափելու նպատակով այդ տնօրենները պարտավոր են պահպանել իրենց բաժնետոմսերի մի մասը՝ մինչև իրենց լիազորությունների ավարտը,

9) վարձատրության մասով ընկերության մոտեցման՝ բաժնետերերի գնահատումը հեշտացնելու և իր բաժնետերերի նկատմամբ ընկերության հաշվետվողականությունը մեծացնելու նպատակով վարձատրության վկայագիրը պետք է լինի պարզ և դյուրըմբռնելի: Ավելին, անհրաժեշտ է հետազայում բացահայտ դարձնել վարձատրության կառուցվածքի հետ կապված տեղեկատվությունը,

10) հաշվետվողականությունը բարձրացնելու նպատակով բաժնետերերին պետք է խրախուսել մասնակցելու ընդհանուր ժողովներին և ողջամիտ կերպով իրականացնեն իրենց ձայնի իրավունքը: Մասնավորապես, ինստիտուցիոնալ բաժնետերերը պետք է առաջատար տեղ զբաղեցնեն վարձատրության հարցերին առնչվող խորհուրդների բարձր հաշվետվողականությունն ապահովելու համատեքստում,

11) Վարձատրության հարցերով կոմիտեները, ինչպես նախատեսված է թիվ 2005/162/ԵՀ առաջարկությամբ, կարևոր դեր են խաղում ընկերության վարձատրության քաղաքականության մշակման գործում՝ կանխելով շահերի բախումը և վերահսկելով խորհրդի (կառավարող) վարքագիծը վարձատրության համատեքստում: Այդ կոմիտեների դերն ամրապնդելու նպատակով դրանց առնվազն մեկ անդամը պետք է վարձատրության ոլորտում փորձառություն ունենա,

12) Վարձատրության հարցով խորհրդատուները կարող են բախվող շահեր ունենալ, օրինակ, երբ նրանք խորհրդատվություն են տրամադրում վարձատրության հարցերով կոմիտեին վարձատրության իրականացման և կարգավորումների մասով ու միաժամանակ խորհրդատվություն են տրամադրում ընկերությանը կամ գործադիր կամ գլխավոր տնօրենին (տնօրեններին): Վարձատրության հարցերով կոմիտեների համար նպատակահարմար է զգուշավոր լինել վարձատրության հարցերով խորհրդատուներ վարձելիս՝ ապահովելու, որ միևնույն խորհրդատուները խորհրդատվություն չտրամադրեն ընկերության կադրերի բաժնին կամ միաժամանակ գործադիր կամ գլխավոր տնօրեններին,

13) տնօրենների վարձատրության հարցի կարևորությունից ելնելով և տնօրենների վարձատրության նկատմամբ Համայնքի իրավական դաշտի արդյունավետ կիրառումն ամրապնդելու նպատակով, Հանձնաժողովը նախատեսում է ընդլայնված կերպով կիրառել դիտանցման տարբեր մեխանիզմներ, ինչպես օրինակ՝ տարեկան գնահատման արդյունքների աղյուսակներ և փոխադարձ գնահատում անդամ պետությունների կողմից: Ավելին, Հանձնաժողովը նախատեսում է ուսումնասիրել տնօրենների վարձատրության քաղաքականությունը բացահայտ դարձնելը ստանդարտացնելու հնարավորությունները,

14) անդամ պետությունների կողմից միջոցների մասին ծանուցումը, սույն Առաջարկության համաձայն, պետք է ներառի ընկերությունների համար նախատեսվող հստակ ժամկետներ՝ սույն Առաջարկությամբ սահմանված սկզբունքներին համահունչ վարձատրության քաղաքականություն սահմանելու համար:

ՍՈՒՅՆՈՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒՄ Է.

ԲԱԺԻՆ I

Գործողության ոլորտը և սահմանումները

1. Գործողության ոլորտը

1.1. Սույն Առաջարկության II բաժնի գործողության շրջանակը համապատասխանում է թիվ 2004/913/ԵՀ առաջարկության II բաժնին:

Սույն Առաջարկության III բաժնի գործողության շրջանակը համապատասխանում է թիվ 2005/162/ԵՀ առաջարկության III բաժնին:

1.2. Անդամ պետությունները պետք է ձեռնարկեն բոլոր անհրաժեշտ միջոցները՝ ապահովելու, որ ցուցակված ընկերությունները, որոնց նկատմամբ կիրառվում են թիվ 2004/913/ԵՀ և թիվ 2005/162/ԵՀ առաջարկությունները, առնչվեն սույն Առաջարկությանը:

2. Սահմանումներ՝ ի լրումն 2004/913/ԵՀ և 2005/162/ԵՀ առաջարկություններով նախատեսված սահմանումների

2.1. «Վարձատրության փոփոխական բաղադրիչներ»՝ նշանակում է տնօրենների վարձատրության իրավունքի բաղադրիչներ, որոնք տրվում են կատարողականի չափորոշիչների հիման վրա, այդ թվում՝ պարզևավճարները:

2.2. «Պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստ»՝ նշանակում է գործադիր կամ գլխավոր տնօրենների աշխատանքային պայմանագրերի վաղ դադարեցման հետ կապված ցանկացած վճար, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանագրում ընդգրկված ծանուցման ժամկետի տևողության կամ մրցակցության արգելման մասին դրույթի հետ կապված վճարները:

ԲԱԺԻՆ II

Վարձատրության քաղաքականությունը

(2004/913/ԵՀ առաջարկության II բաժին)

3. Տնօրենների վարձատրության քաղաքականության կառուցվածքը

3.1. Եթե վարձատրության քաղաքականությունը ներառում է վարձատրության փոփոխական բաղադրիչներ, ապա ընկերությունները պետք է փոփոխական բաղադրիչի (բաղադրիչների) նկատմամբ սահմանաչափեր նախատեսեն: Վարձատրության ոչ փոփոխական բաղադրիչը պետք է բավարար լինի՝ հնարավորություն տալու համար ընկերությանը ձեռնպահ մնալ վարձատրության փոփոխական բաղադրիչներից, եթե կատարողականի չափորոշիչները բավարարված են:

3.2. Վարձատրության փոփոխական բաղադրիչների տրամադրումը պետք է ենթակա լինի նախասահմանված և չափելի կատարողականի չափորոշիչներին:

Կատարողականի չափորոշիչները պետք է խթանեն ընկերության երկարաժամկետ կայունությունը և ներառեն ոչ ֆինանսական չափորոշիչներ, որոնք համապատասխանում են ընկերության երկարաժամկետ արժեքների ստեղծմանը, ինչպես օրինակ՝ համապատասխանությունը կիրառվող կանոններին և ընթացակարգերին:

3.3. Եթե տրամադրվում է վարձատրության փոփոխելի բաղադրիչ, ապա փոփոխելի բաղադրիչի հիմնական մասը պետք է երկարաձգվի նվազագույն ժամկետով: Հետաձգման ենթակա փոփոխական բաղադրիչի մի մասը պետք է սահմանվի վարձատրության ոչ փոփոխական բաղադրիչի հետ համեմատած փոփոխական բաղադրիչի համեմատական կշռի առումով:

3.4. Գործադիր կամ գլխավոր տնօրենների հետ պայմանագրային կարգավորումները պետք է ներառեն դրույթներ, որոնք ընկերությանը թույլ են տալիս պահանջել այն վարձատրության

փոփոխական բաղադրիչները, որոնք տրամադրվել են ակնհայտորեն թյուր տվյալների հիման վրա:

3.5. Պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստը չպետք է գերազանցի տարեկան վարձատրության ֆիքսված չափը կամ վարձատրության տարիների ֆիքսված թիվը, որն ընդհանուր առմամբ, չպետք է գերազանցի վարձատրության ոչ փոփոխական բաղադրիչի կամ դրա համարժեքի երկու տարին:

Պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստը չպետք է վճարվի, եթե աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը պայմանավորված է ոչ պատշաճ կատարողականով:

4. Բաժնետոմսերով նախատեսված վարձատրությունը

4.1. Բաժնետոմսերի նկատմամբ չպետք է կիրառվի դրանք տրամադրելուց հետո առնվազն երեք տարի ժամկետով շրջանառության սահմանափակում:

Բաժնետոմսերի ձեռքբերման օպցիոնները կամ բաժնետոմսեր ձեռք բերելու կամ բաժնետոմսերի գների տատանումների հիման վրա վարձատրվելու իրավունքները դրանք տրամադրելուց հետո առնվազն երեք տարի չպետք է իրականացվեն :

4.2. Բաժնետոմսերի շրջանառության սահմանափակումը և բաժնետոմսերի ձեռքբերման օպցիոններն իրականացնելու իրավունքը կամ բաժնետոմսեր ձեռք բերելու կամ բաժնետոմսերի գների տատանումների հիման վրա վարձատրվելու ցանկացած այլ իրավունք պետք է ենթակա լինի նախասահմանված և չափելի կատարողականի չափորոշիչներին:

4.3. Բաժնետոմսերի շրջանառությունը սահմանափակելուց հետո տնօրենները՝ մինչև իրենց լիազորությունների ավարտը, պետք է պահպանեն մի շարք բաժնետոմսեր, որոնցով պետք է ծածկվի բաժնետոմսերի ձեռքբերմանն առնչվող ցանկացած ծախս: Պահպանման ենթակա բաժնետոմսերի թիվը պետք է հստակ սահմանվի, օրինակ՝ ընդհանուր տարեկան վարձատրության չափի կրկնապատիկը (ոչ փոփոխական ու փոփոխական բաղադրիչներ):

4.4. Գործադիր գործառույթներ չիրականացնող և վերահսկիչ տնօրենների վարձատրությունը չպետք է ներառի բաժնետոմսերի ձեռքբերման օպցիոններ:

5. Տնօրենների վարձատրության քաղաքականությունը բացահայտ դարձնելը

5.1. 2004/913/ԵՀ առաջարկության 3.1 կետով նախատեսված վարձատրության վկայագիրը պետք է լինի հստակ և դյուրըմբռնելի:

5.2. Ի լրումն 2004/913/ԵՀ առաջարկության 3.3 կետով նախատեսված տեղեկատվության՝ վարձատրության վկայագիրը ներառում է հետևյալը՝

ա) բացատրություն այն մասին, թե ինչպես է կատարողականի չափորոշիչների ընտրությունը նպաստում ընկերության երկարաժամկետ շահերին՝ սույն Առաջարկության 3.2 կետին համապատասխան,

բ) բացատրություն այն մեթոդների մասին, որոնք կիրառվում են որոշելու համար, թե արդյո՞ք կատարողականի չափորոշիչները բավարարվում են, թե ոչ,

գ) բավարար տեղեկատվություն սույն Առաջարկության 3.3 կետով նախատեսված վարձատրության փոփոխական բաղադրիչների մասով հետաձգման ժամկետների մասին,

դ) բավարար տեղեկատվություն սույն Առաջարկության 3.4 կետով նախատեսված պայմանագիրը դադարեցնելու գծով նպաստի մասով քաղաքականության մասին ,

ե) բավարար տեղեկատվություն սույն Առաջարկության 4.1 կետով նախատեսված բաժնետոմսերով նախատեսված վարձատրության համար բաժնետոմսերի շրջանառության սահմանափակման ժամկետի մասով ,

զ) բավարար տեղեկատվություն սույն Առաջարկության 4.3 կետով նախատեսված բաժնետոմսերի շրջանառության սահմանափակումից հետո բաժնետոմսերի պահպանմանը վերաբերող քաղաքականության մասին,

է) բավարար տեղեկատվություն այն համանման ընկերությունների խմբի կազմի վերաբերյալ, որոնց վարձատրության քաղաքականությունն ուսումնասիրվել է տվյալ ընկերության վարձատրության քաղաքականության մշակման կապակցությամբ:

6. Բաժնետերերի ձայնի իրավունքը

6.1. Բաժնետերերին, մասնավորապես, ինստիտուցիոնալ բաժնետերերին պետք է խրախուսել մասնակցելու ընդհանուր ժողովներին և, անհրաժեշտության դեպքում, ողջամիտ կերպով օգտվեն իրենց ձայնի իրավունքից տնօրենների վարձատրության մասով՝ հաշվի առնելով սույն Առաջարկությունում, ինչպես նաև թիվ 2004/913/ԵՀ և թիվ 2005/162/ԵՀ առաջարկություններում առկա սկզբունքները:

ԲԱԺԻՆ III

Վարձատրության հարցերով կոմիտե

(2005/162/ԵՀ առաջարկության I հավելվածի 3-րդ կետ)

7. Ստեղծումը և կազմը

7.1. Վարձատրության հարցերով կոմիտեի անդամներից առնվազն մեկը պետք է տիրապետի համապատասխան գիտելիքների և համապատասխան փորձ ունենա վարձատրության քաղաքականության ոլորտում:

8. Դերը

8.1. Վարձատրության հարցերով կոմիտեն պետք է պարբերաբար վերանայի գործադիր կամ գլխավոր տնօրենների համար վարձատրության քաղաքականությունը, այդ թվում՝ նաև բաժնետոմսերով նախատեսված վարձատրության վերաբերյալ քաղաքականությունն ու դրա իրականացումը:

9. Գործունեությունը

9.1. Վարձատրության հարցերով կոմիտեն իր գործառույթներն իրականացնելիս պետք է լինի անկախ և անաչառ:

9.2. Վարձատրության համակարգերի համար շուկայական ստանդարտների մասին տեղեկատվություն ձեռք բերելու ակնկալիքով խորհրդատուի ծառայություններից օգտվելիս,

վարձատրության հարցերով կոմիտեն պետք է ապահովի, որ համապատասխան խորհրդատուն միաժամանակ խորհրդատվություն չտրամադրի կադրերի բաժնին կամ համապատասխան ընկերության գործադիր կամ գլխավոր տնօրեններին:

9.3. Իր գործառույթներն իրականացնելիս վարձատրության հարցերով կոմիտեն պետք է ապահովի, որ առանձին գործադիր կամ գլխավոր տնօրենների վարձատրությունը համաչափ լինի ընկերության գործադիր կամ գլխավոր այլ տնօրենների կամ անձնակազմի այլ անդամների վարձատրությանը:

9.4. Վարձատրության հարցերով կոմիտեն պետք է իր գործառույթների իրականացման մասին հաշվետվություն ներկայացնի բաժնետերերին և այդ իսկ նպատակով ներկա գտնվի տարեկան ընդհանուր ժողովին:

ԲԱԺԻՆ VI

Եզրափակիչ դրույթներ

10. Անդամ պետություններին կոչ է արվում մինչև 2009 թվականի դեկտեմբերի 31-ը ձեռնարկել սույն Առաջարկության կիրառումը խթանելուն ուղղված անհրաժեշտ միջոցներ:

Այս առնչությամբ անդամ պետություններին կոչ է արվում սույն Առաջարկության մասին բաժնետերերի հետ ազգային մակարդակով կազմակերպել խորհրդատվություններ և ծանուցել Հանձնաժողովին այն միջոցների մասին, որոնք ձեռնարկվում են սույն Առաջարկության համաձայն՝ հնարավորություն տալու համար Հանձնաժողովին մանրամասն դիտարկել իրավիճակը և դրա հիման վրա գնահատել լրացուցիչ միջոցների անհրաժեշտությունը:

11. Սույն Առաջարկությունը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում, 2009 թվականի ապրիլի 30-ին:

Հանձնաժողովի կողմից՝

Փոխնախագահ Միխ Կալլաս

[1] ՊՏ L 385, 29.12.2004թ., էջ 55:

[2] ՊՏ L 52, 25.02.2005թ., էջ 51: