



Dopady finanční krize (2008/2009) na vývoj práva společností

Úvod

Finanční krize v letech 2008 a 2009 byla ve vývoji práva společností důležitým mezníkem, protože přispěla k odhalení slabostí správy a řízení společností. Vlády mnoha zemí použily k záchraně finančního odvětví veřejné prostředky. Nakonec je to tedy daňový poplatník, který je zúčastněný na udržitelném a dlouhodobě rostoucím hospodářském vývoji¹ a který má zájem na dostatečné úpravě práva společností.

Cílem této práce bude představit přijatou právní úpravu týkající se práva společností a osvětlit, v jakých dalších směrech je právní regulace očekávána.

¹ Str. 5 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

Během krize se ukázalo, že systém správy a řízení společnosti ve finančních institucích nebyl dostatečný. Nebyly to postupy správy a řízení společnosti, které zapříčinily krizi. Přesto se během krize ukázalo, že správa a řízení společnosti má slabá místa, která by bylo vhodné regulovat pomocí práva. Které oblasti byly vyhodnoceny jako nedostatečně fungující?

Na prvním místě to měly být odměny členů představenstva. Odměny pro členy představenstva pobízely k přijímání nepřiměřených rizik. V tomto směru právo zareagovalo nejrychleji a již nyní existuje právní úprava, jak na úrovni Evropské Unie, tak na úrovni jednotlivých států.

Dále se ukázalo, že akcionáři, tj. „majitelé společnosti“, nebyli dostatečně silní, aby prosadili důležité kroky týkající se jejich vlastních společností. Naopak, akcionáři byli pasivní. Nabízí se otázka: Komu patří společnost, opravdu patří akcionářům, těm, kteří vkládají do společnosti vlastní prostředky? Proč majitelé společnosti nebyli schopni vykonávat nad vlastní společností účinný dohled?

Dalším selháním bylo nesprávně využívání oddělení řízení rizik. Jak je možné, že systémy řízení rizik neodhalily přicházející krizi? Dnes jsou přitom dostupné počítačové modely na velice dobré úrovni. Mnoho odborníků se domnívá, že to bylo nedostatečnými pravomocemi ředitelů řízení rizik; přestože ředitelé řízení rizik upozorňovali na přicházející riziko, nebyli společností vyslyšeni.

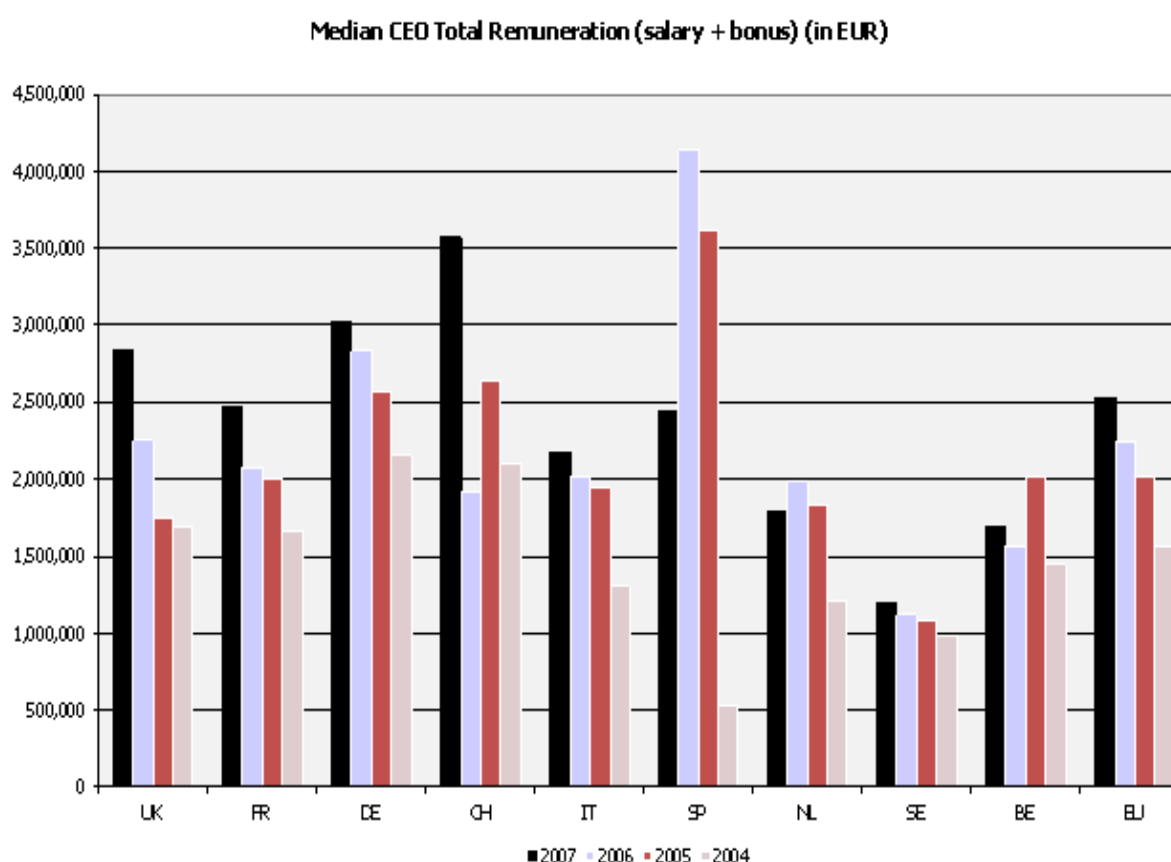
A v neposlední řadě to byli členové představenstva, kteří mají hlavní slovo při strategickém řízení společnosti, a kteří přijímali nepřiměřená rizika.

Odměňování

Obecně se uvádí, že odměny vedly k riskování, protože výkonní ředitelé měli díky pobídkám podíl na zisku, zato ztrátám čelili pouze omezeně. Za takové situace bylo výhodnější přijímat riziko s výhledem na možný zisk. Pokud riskování vedlo ke ztrátám, výkonní ředitelé se na ztrátách nepodíleli.

Obrázek č.1 ukazuje vývoj platů výkonných ředitelů v průběhu let 2004 až 2007, tedy v letech před propuknutím krize. Je zajímavé, že v rámci unijního průměru vzrostly roční platy z 1 500 000 eur na 2 500 000 eur (tj. o dvě třetiny) během čtyř let. V Německu v roce 2007 dosahoval průměrný roční plat 3 000 000 eur. Obecně lze vidět, že platy výkonných ředitelů strmě stoupaly během krátké doby.

Obr.1 Průměrné celkové roční odměny výkonných ředitelů (pevná složka a pohyblivá složka) (v eurech)²



Studie týkající se struktury odměňování v evropských bankách v roce 2006 uvádí, že z celkové odměny výkonných ředitelů pevná složka činila 24 procent, roční hotovostní pohyblivá složka činila 36 procent a dlouhodobé pobídky činily 40 procent.³

Vysokých odměn bylo dosahováno i ve Spojených státech amerických. Například průměrná roční odměna pěti nejvýše postavených ředitelů v Bear Stearns byla 28 milionů dolarů.⁴

² Str. 17 (OECD, Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages, 2009)

³ Str. 13 (OECD, The Corporate Governance Lessons From the Financial Crisis, 2009)

⁴ Str. 18 (OECD, Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages, 2009)

Do proměnlivé složky odměny často patřily i akcie společnosti, což mělo podněcovat pracovníky ve vedení k úsilí na růstu společnosti. Ovšem častým jevem bylo, že pracovníci tyto akcie prodali ještě v průběhu výkonu funkce.

Samostatným problémem souvisejícím s odměňováním je odstupné. Například výše odstupného ve společnostech Pfizer nebo Home Depot byla 200 milionů dolarů.⁵ Výše odstupného byla kritizována ještě před příchodem krize, a to zejména v těch případech, kdy člen představenstva musel odstoupit z důvodu nedostatečného výkonu funkce. Odstupné bylo v těchto případech jakousi „odměnou za selhání“.

Právní úprava odměňování

V této práci bych ráda představila stávající právní úpravu týkající se odměňování. Komise Evropských společenství přijala dvě doporučení týkající se odměňování, a to Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES) a dále Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (2009/385/ES).

Dále jsou to jednotlivé členské státy, které přijímají právní úpravu týkající se odměňování. V této práci jako příklad uvedu německý zákon o přiměřenosti odměny členů představenstva (Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung – VorstAG). Možná proto, že se v České republice finanční krize neprojevila tak silně jako v jiných státech, zde zatím byla přijata pouze jedna vyhláška, a sice vyhláška ČNB 380/2010, kterou se novelizuje vyhláška ČNB 123/2007.

Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES)

V důvodové zprávě tohoto doporučení Komise uvádí, že nadměrné riskování přispělo k selhání společnosti⁶, a byly to nevhodné postupy odměňování, které přílišné riskování zapříčinily⁷. Postupy odměňování zohledňovaly krátkodobý zisk a vystavovaly finanční společnosti vyšším potenciálním ztrátám v delším období.⁸ Vytyčení vhodných zásad odměňování by mělo zabránit přijímání nadměrného rizika.⁹

Níže shrnuji některé body tohoto doporučení.

Měl být stanoven vhodný poměr stálé a proměnlivé složky odměny (článek 4.1), a stálá složka odměny by měla tvořit dostatečně velkou část odměny. Společnost má mít možnost odepřít proměnlivou složku odměny, pokud dojde k podstatnému zhoršení její situace. (článek 4.2)

⁵ Str. 15 (OECD, Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages, 2009)

⁶ Bod (1) důvodové zprávy (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES).)

⁷ Bod (2) důvodové zprávy (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES).)

⁸ Bod (3) důvodové zprávy (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES).)

⁹ Bod (7) důvodové zprávy (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES).)

Odstupné má být vázáno na výsledky a nemá být odměnou za selhání. (článek 4.5)

Pokud byly údaje o výsledcích zjevně nesprávně uvedeny, a na základě toho obdrželi zaměstnanci prémii, má společnost právo požadovat od zaměstnanců navrácení těchto prémie. (článek 4.6)

Posuzování výsledků by mělo být prováděno na víceletém základě, aby se zajistilo, že proces posouzení bude založen na dlouhodobých výsledcích. (článek 5.2)

Finanční společnost má zpřístupňovat informace o způsobu odměňování. (článek 7)

V důvodové zprávě se uvádí, že je důležité zajistit, aby zásady řádného odměňování byly uplatňovány ve všech členských státech jednotně, z toho důvodu, že mnoho finančních společností působí na přeshraničním základě; nejúčinnější by bylo jednotné provedení tohoto doporučení po celém světě.¹⁰ Nicméně bylo toto doporučení uplatněno pouze v 16 státech a u pěti členských států tento proces probíhá. Šest členských států se nechystá v této oblasti přijmout žádná opatření.¹¹

Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (2009/385/ES)

V důvodové zprávě k tomuto doporučení je uvedeno, že se v průběhu krize ukázalo, že pravidla odměňování se příliš zaměřují na krátkodobé výsledky a v některých případech mohou vést k nadměrným odměnám neodpovídajícím výkonu.

Dále se uvádí, že je nezbytné zajistit, aby výplaty odstupného, tzv. "zlaté padáky", nebyly odměnou za selhání a aby byl respektován primární účel odstupného jako záchranné sítě v případě předčasného ukončení smlouvy. Odstupné by proto mělo být omezeno konkrétní částkou nebo dobou trvání před ukončením smlouvy; obecně by částka odstupného neměla být vyšší než odměna za dva roky.¹²

Prohlášení o odměňování by mělo být jasné a srozumitelné, aby posílilo odpovědnost společnosti vůči akcionářům.¹³

Níže shrnuji některé body tohoto doporučení:

Společnosti by měly stanovit horní hranici proměnné složky. (článek 3.1)

Odstupné by nemělo být vyšší než pevně stanovená částka nebo odměna za pevně stanovený počet let a obecně by nemělo být vyšší než stálá složka odměny za dva roky. Odstupné by se nemělo vyplácet, je-li důvodem ukončení smlouvy neodpovídající výkon. (článek 3.5)

Opce na akcie by neměly být uplatnitelné po dobu tří let po jejich přidělení. (článek 4.1)

¹⁰ Bod (6) odůvodnění (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES).)

¹¹ Str. 11 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

¹² Bod 7 odůvodnění (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (2009/385/ES))

¹³ Bod 9 odůvodnění (Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (2009/385/ES))

Členové správních orgánů by si měli ponechat určitý počet akcií v držení až do konce svého funkčního období; měl by být stanoven počet akcií, které je potřeba ponechat si v držení. (článek 4.3)

Akcionáři by měli být podporováni v tom, aby se účastnili valných hromad a uvážlivě využívali svých hlasovacích práv v souvislosti s odměňováním členů správních orgánů. (Článek 6.1)

Komise v Zelené knize uvádí, že velká část členských států dosud v oblasti odměňování vedoucích pracovníků kótovaných společností nepřijala žádná opatření.¹⁴

Doporučení je nezávazným pramenem práva, záleží na jednotlivých členských státech, zda a jakým způsobem obsah doporučení převedou do svého právního řádu. V České republice nebylo uplatněno ani jedno z výše uvedených doporučení.

Německý zákon o přiměřenosti odměny členů představenstva

(Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung – VorstAG)

Zákon o přiměřenosti odměny členů představenstva nabytí plné moci dne 5.8.2009, přijat byl dne 31.7.2009. Tento zákon není dlouhý, celý zákon má šest článků. Tímto zákonem se mění některá ustanovení jiných zákonů, zejména akciového zákona (Aktiengesetz), obchodního zákoníku (Handelsgesetzbuch) a zákona týkajícího se společností s ručením omezeným (Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung). Níže popisují nejdůležitější změny, které tento zákon přináší.

Odměna člena představenstva akciové společnosti má být vázána na výkon a nesmí bez zvláštních důvodů přesahovat obvyklou odměnu v daném odvětví a místě. Zákon tedy nestanoví určitou částku, která nesmí být přesažena, ale odměna nesmí být bez uvedení důvodů nepřiměřeně vysoká.

Opce mohou být vykonány nejdříve čtyři roky po jejich přidělení. U společností kótovaných na burze bude odměna vázána na dlouhodobý vývoj společnosti, přičemž proměnná složka odměny má být podložena víceletým vývojem. Tímto způsobem se má podporovat zájem o dlouhodobý a trvalý růst společnosti.¹⁵

Rozhodnutí o odměňování nesmí být, jako doposud, přeneseno na výbor dozorčí rady, ale musí být schváleno plénem dozorčí rady. Cílem má být průhlednější stanovování odměny.¹⁶

Dále bude zpřísněna odpovědnost dozorčí rady. Pokud dozorčí rada stanoví nepřiměřenou odměnu, má vůči ní společnost nárok na náhradu škody. Tím má být zdůrazněno, že stanovení přiměřené odměny patří mezi základní úkoly dozorčí rady a dozorčí rada za splnění této povinnosti nese odpovědnost.¹⁷ Při zhoršení hospodářské situace společnosti by měla dozorčí rada členům představenstva odměnu snížit. V této souvislosti je vhodné připomenout, že v Německu volí valná hromada pouze dozorčí radu, nikoli představenstvo. Představenstvo je voleno a odvoláváno dozorčí

¹⁴ Pouze 10 členských států uplatnilo většinu doporučení Komise v oblasti odměňování vedoucích pracovníků kótovaných společností. Str. 11 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

¹⁵ (www.bmj.de/managergehaelter)

¹⁶ (<http://www.uni-leipzig.de/bankinstitut/node/191>)

¹⁷ (www.bmj.de/managergehaelter)

radou. Proto i odměnu pro členy představenstva stanoví dozorčí rada a nikoli valná hromada, jako je tomu například v České republice.

Valná hromada se může radit o odměnách členů představenstva a vydávat nezávazná usnesení.

Dřívější členové představenstva se po dobu dvou let po jejich odchodu nesmějí stát členy dozorčí rady. Tímto by se mělo zamezit střetu zájmů.¹⁸

Pokud společnost uzavře pojištění pro člena představenstva proti rizikům vyplývajícím z jeho činnosti při výkonu povolání, ponese člen představenstva spoluúčast ve výši nejméně deseti procent škody. Člen představenstva tedy ponese účast nejen na zisku, ale i na ztrátách, což by ho mělo činit uvážlivějším při volbě míry rizika.

Vyhláška ČNB 380/2010

Jedinou reakcí České republiky na krizi v oblasti práva společností je přijetí vyhlášky 380/2010. Touto vyhláškou se novelizuje vyhláška 123/2007. Samotná úprava odměňování se nachází v příloze 1a vyhlášky.

Oproti německému zákonu o přiměřenosti odměňování členů představenstva se tato vyhláška vztahuje nejen na členy představenstva, ale mimo jiné také na členy dozorčí rady, na zaměstnance ve vrcholném vedení a na zaměstnance odpovědné za řízení rizik¹⁹.

Některá ustanovení vyhlášky vybírám níže:

4. Uplatňování zásad odměňování je alespoň jedenkrát ročně podrobena celkovému nezávislému prověření z hlediska souladu se zásadami odměňování schválenými dozorčím orgánem.

6. Pokud je to přiměřené velikosti a složitosti činností povinné osoby, zřídí povinná osoba výbor pro odměňování složený z členů dozorčího orgánu, kteří v povinné osobě nevykonávají žádnou výkonnou funkci.

7. c) Hodnocení výkonnosti je založeno na víceletém základě tak, aby bylo zajištěno, že proces odměňování je založen na dlouhodobějších výsledcích

8. Pevná a pohyblivá složka celkové odměny zaměstnance jsou vhodně vyvážené; pevná složka odměny tvoří dostatečně velký podíl celkové odměny, aby bylo možno uplatňovat plně flexibilní přístup k pohyblivé složce odměny, včetně možnosti pohyblivou nevyplatit.

10. Vznik nároku na podstatnou část pohyblivé složky odměny, a to nejméně 40 %, je oddálen alespoň do následujících 3 až 5 let.

18. Pohyblivá složka odměny, která je zaručena bez ohledu na výkonnost, je poskytována výjimečně a je upravena pouze, jde-li o získávání nových zaměstnanců; tento způsob odměňování je omezen na období prvního roku.

¹⁸ (http://www.audit-committee-institute.de/knowledge/14113_14224.htm)

¹⁹ Bod 1 přílohy 1a vyhlášky 380/2010

19. Smluvní odstupné poskytované vybraným zaměstnancům v souvislosti s předčasným ukončením vztahu odráží jejich výkonnost dosaženou v průběhu daného období a je navrženo způsobem, který neodměňuje neúspěch.

Shrnutí

Některé společné zásady lze nalézt ve více předpisech. Například zásadu, že hodnocení výkonnosti má být prováděno na víceletém základě. Pokud je to přiměřené velikosti společnosti, mají být zřízeny výbory pro odměňování. Pevná a pohyblivá složka odměny mají být vhodně vyvážené. Právo disponovat s akcemi je odloženo na několik let. Ve všech předpisech je alespoň nějakým způsobem vzpomenuo odstupné, bývá uváděno, že nemá být odměnou za selhání.

Nabízí se otázka, proč úprava odměňování nebyla prosazena již dříve, v letech před krizí, kdy odměny nejvíce rostly. V roce 2008 se mnoho výkonných ředitelů v Evropě, ve Spojených státech amerických i v Číně dobrovolně vzdalo proměnné složky své odměny, aniž k tomu byli nuceni nějakým právním předpisem.²⁰ Proto je s otazníkem, zda by se po krizi nezměnily struktury odměn i bez právních zásahů.

Dále je podle mého názoru vliv odměňování na přijímání nepřiměřeného rizika přeceňován. Pokud by se mělo zabránit přijímání nepřiměřeného rizika, vyžadovalo by to mnohem hlubší změny práva společností. Například ve Spojených státech amerických trvá doba výkonu funkce člena představenstva jeden rok. Již toto je může znamenat dostatečný tlak na dosažení krátkodobých výsledků, přestože je ve Spojených státech amerických již právně upravena struktura odměny.

Ovšem je žádoucí, že bude struktura odměn právně regulována. Zejména lze uvítat úpravu vyplácení odstupného. Lze ocenit německou úpravu, kdy člen představenstva nese v případě chybného rozhodnutí spoluúčast na ztrátách, což může přispět k jeho obezřetnosti při strategickém řízení společnosti. Vhodná je také úprava možnosti disponovat s akcemi až po delším období, čímž se zabránuje tomu, aby členové představenstva akcie prodali ještě v průběhu výkonu funkce. Dále je přínosem také možnost společnosti žádat zpět odměnu, pokud byla vyplacena na základě lživých údajů.

Pravidla stanovená v jednotlivých předpisech se mohou zdát být poněkud neurčitá. Stanoví pouze zásady týkající se struktury odměňování. Možná by bylo vhodné nějakým způsobem regulovat i výši odměny, například vázat nejvyšší možnou částku na násobek průměrného platu. Stejně tak struktura odměny by mohla být popsána určitějším způsobem, například procentním poměrem pevné a pohyblivé složky.

Problémem může být účinné dodržování těchto předpisů společnostmi. Bylo by možné představit si více sankčních prostředků napomáhajících prosazování těchto předpisů. Zelená kniha uvádí, že bude do budoucna uvážováno nad zavedením trestněprávních a občanskoprávních sankcí.²¹ Zpráva Evropské organizace pro spolupráci a rozvoj (OECD) zase uvádí, že výrazný vliv na výši a strukturu odměňování by mohl mít daňový systém.²²

²⁰ Str. 18 (OECD, Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages, 2009)

²¹ Str. 16 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

²² Str. 30 (OECD, Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages, 2009)

Další očekávaná právní úprava

I.

Jak již bylo výše řečeno, právní úprava se zatím týkala pouze odměňování. Nicméně se očekává, že budou přijata opatření i v dalších oblastech.

Řízení rizik

Přestože každá větší společnost měla oddělení řízení rizik, není jasné, proč společnosti přesto přijímaly nepřiměřená rizika.

Jako důvod bývá uváděna nízká pravomoc zaměstnanců majících na starosti riziko. Proto se očekává, že bude pomocí práva zvýšena pravomoc zaměstnanců řízení rizik.

Podle mého názoru by bylo vhodné blíže určit i metody vyhodnocování rizika. Například neumožnit, aby zejména banky využívaly pouze historická data, měly malý počet zaměstnanců zabývajících se řízením rizik, kteří nadto nejsou příliš vysoko ohodnoceni. Tj. upřesnit jednotlivá pravidla tak, aby bylo pro finančním institucím jasné sděleno, jaké postupy mají přijmout, a aby nebylo možné zásady přijmou pouze čistě formálně (typu zaškrtnout jednu kolonku).

Akcionáři

S finanční krizí byla důvěra v model akcionáře-vlastníka podílejícího se na dlouhodobé životaschopnosti podniku přinejmenším otřesena.²³

Důvodem, proč byli akcionáři pasivní a lhostejní, může být skutečnost, že vznikla početná kategorie akcionářů, kteří jsou zaměřeni pouze na krátkodobý zisk a uvažují ve čtvrtletním či pololetním výhledu.²⁴

Závažným problémem je střet zájmů mezi věřiteli finančních institucí (tj. např. vkladatelé, majitelé pojistek) a akcionáři. Akcionáři těží ze zisků v krátkodobém výhledu. Naproti tomu vkladatelé mají zájem na vyplacení vkladů a tudíž na dlouhodobé životaschopnosti finanční instituce. Proto dávají přednost velmi nízké rizikovosti.²⁵

K nezájmu akcionářů mohly též přispět náklady, které bylo nutné nést, pokud by se chtěli aktivně zapojit do řízení finanční instituce, především, byl-li jejich podíl mizivý. Dále mohl být důvodem pasivity nedostatek skutečných práv pro výkon kontrolní činnosti, jako například absence hlasovacího práva v oblasti odměňování v některých právních oblastech.²⁶

²³ Str. 7 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

²⁴ Str. 7 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

²⁵ Str. 5 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

²⁶ Str. 8 (ZELENÁ KNIHA, 2010)

Evropská Komise zvažuje v oblasti akcionářů mimo jiné tyto kroky: vytvoření diskusních fór, čímž má být posílena spolupráce akcionářů, či zavedení povinnosti pro institucionální investory zveřejnit, jak postupovali při hlasování během valných hromad akcionářů.

Představenstvo

Vzhledem k tomu, že úkolem představenstva je strategické řízení a obchodní vedení společnosti, je nanejvýš žádoucí, aby tuto funkci vykonávali lidé s patřičnými zkušenostmi. Přitom bylo před krizí a v průběhu krize často poukazováno na to, že členové představenstva bankovních institucí nemají dostatečné zkušenosti v oblasti bankovníctví nebo financí. Studie týkající se osmi hlavních amerických finančních společností zjistila, že dvě třetiny ředitelů neměli žádné předchozí zkušenosti z oblasti bankovníctví.²⁷

Dalším problémem je složení představenstva. Není jisté, zda členství jedné osoby v několika představenstvech různých společností je žádoucí. Například výzkum zahrnující sto nejvýznamnějších australských společností ukázal, že 96 míst členů představenstva zastávalo 32 osob; tj. každá osoba měla členství zároveň ve třech představenstvech.²⁸ Představenstvo by nemělo být „odkladištěm pro důchodce“. Ve společnosti Lehman Brothers byli čtyři členové představenstva z deseti starší nad 75 let (a pouze jeden měl znalosti týkající se finančního odvětví).²⁹ Protože se během krize ukázalo, že akcionáři nebyli vždy schopni zvolit si nejvhodnější členy představenstva, očekává se i zde právní úprava.

Účinné prosazování zásad

Bylo shledáno, že mnoho zásad na úrovni doporučení mezinárodních organizací existovalo ještě před krizí, problémem ale bylo jejich reálné dodržování. Mnoho společností dodržovalo tato doporučení pouze formálně (způsobem „odškrtnout tyto kolonky“). Proto je uvažováno i nad zavedením dalších občanskoprávních a trestněprávních sankcí.

II.

Je nutné vnímat, že finanční krize měla jak makroekonomický, tak mikroekonomický rozměr. Vliv makroekonomiky na mikroekonomiku dokládá mimo jiné výrok výkonného ředitele společnosti Citibank Chucka Prince, který prohlásil: Dokud hraje hudba, musíte tancovat.³⁰ Společnosti byly kvůli monetární politice vytaveny velkému tlaku a situaci, na které možná nebyly připraveny, přestože v běžných podmínkách by postupy správy a řízení společnosti bez větších potíží obstály.

Proto je vhodné vidět jednotlivé oblasti i z druhého pohledu. Tak je možné svalovat vinu na nedostatečně zkušené členy představenstva. Naproti tomu se několik let před krizí zkušené odborníky do představenstev nehrnuli. Zpráva Evropské organizace pro spolupráci a rozvoj uvádí názor lovce mozků, který si stěžoval, že odborníci, kteří mají zkušenosti v bankovním odvětví, nemají zájem

²⁷ Str. 22 (OECD, The Corporate Governance Lessons From the Financial Crisis, 2009)

²⁸ Str. 44, poznámka pod čarou, (OECD, Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages, 2009)

²⁹ Str. 22 (OECD, The Corporate Governance Lessons From the Financial Crisis, 2009)

³⁰ Str. 5 (OECD, The Corporate Governance Lessons From the Financial Crisis, 2009)

vykonávat funkce výkonných ředitelů, protože si nejsou jistí, zda hodnota finančních nástrojů uvedená v účetní rozvaze je v souladu se skutečnou hodnotou.³¹

Stejně tak je tomu s řízením rizik. Většina systémů řízení rizik není naprosto připravena zohledňovat takové události, jako je krize. Naopak systémy řízení rizik jsou většinou nastaveny na běžné podmínky a vyhodnocují schopnost jednotlivých subjektů platit včas. Ovšem z důvodu vzájemné závislosti v rámci finančního systému může úpadek jedné společnosti vyvolat řetězovou reakci a vést k pádu dalších společností.³² Na takové případy ovšem není většina počítačových systémů nastavena.

Proto si myslím, že je nutné vidět jednotlivé oblasti vzhledem k celkové situaci. Můj názor je, že ani pokud by byla přijata právní úprava výše jmenovaných oblastí, další krizi by to stejně nezabránilo, možná ani výrazně neoddálilo.

Pokud bude zavedena právní úprava v některých z výše uvedených oblastí, lze toto přesto uvítat, zejména pokud se zvýší práva akcionářů a pokud právní úprava povede k jejich podnícení ke svědomitému výkonu práv spojených s dohledem společnosti. Stejně tak bude přínosem, pokud se zvýší pravomoci zaměstnanců majících na starosti řízení rizik. Důležité bude nejen přijmout právní úpravu, ale i prosadit její uplatňování v praxi.

Závěr

Jaké byly tedy dopady krize na vývoj práva společností? Zatím nebyly nijak rozsáhlé. Finanční krize odhalila některá slabá místa správy a řízení společností. Nyní je vyhodnocováno, které aspekty k prohloubení krize přispěly. Důraz byl kladen zejména na odměňování. To již bylo upravováno na úrovni Evropské unie nezávaznými doporučeními, i na úrovni jednotlivých států zákony či podzákonnými právními předpisy. Jako příklad zde byl uveden německý zákon o přiměřenosti odměny členů představenstva. Česká republika přijala vyhlášku ČNB 380/2010, která upravuje odměňování mj. členů představenstva, dozorčí rady a vrcholného vedení. Další právní úprava se očekává v oblasti zvýšení práv akcionářů, řízení rizik a předpokladů pro výkon členů představenstva. Diskuze probíhají ohledně zavedení občanskoprávních a trestněprávních prostředků napomáhajících účinnému prosazování práva společností.

³¹ Str. 22 (OECD, The Corporate Governance Lessons From the Financial Crisis, 2009)

³² Str.3 (2010)

Citovaná literatura

http://www.audit-committee-institute.de/knowledge/14113_14224.htm.

www.bmj.de/managergehaelter. (nedatováno).

Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb (2009/384/ES). (nedatováno).

Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (2009/385/ES). (nedatováno).

Doporučení Komise ze dne 30. dubna 2009, kterým se doplňují doporučení 2004/913/ES a 2005/162/ES, pokud jde o systém odměňování členů správních orgánů společností kótovaných na burze (2009/385/ES). (nedatováno).

<http://www.uni-leipzig.de/bankinstitut/node/191>. (nedatováno).

Komise, E. (4.. červen 2010). ZELENÁ KNIHA, Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování.

OECD. (červen 2009). Corporate Governance and the Financial Crisis – Key Findings and Main Messages.

OECD. (únor 2009). The Corporate Governance Lessons From the Financial Crisis. OECD.