

FÉZER TAMÁS

A vezető tisztségviselők kötelezettségeinek csendes európaizálódása

The Silent Europeanization of the Directors' Duties

Abstract: The article examines whether directors' duties may still be described primarily as categories of national company law, or whether sectoral and functional regimes of European Union law have already reshaped the substance of managerial functions. The central argument is that the EU has not adopted a horizontal code of directors' duties yet. Instead, it has introduced in separate regulatory fields such — as sustainability reporting, due diligence, cybersecurity, digital operational resilience, whistleblowing, anti-money laundering, remuneration transparency, and board composition — obligations that companies can only satisfy through managerial approval, oversight, and internal organizational architecture. This amounts to a quiet Europeanisation of directors' duties. The transformation is gradual, fragmented, and often indirect, while it increasingly fills national general clauses concerning the interest of the company, loyalty, due care, and liability with EU-derived normative content. The article concludes that national company law must develop a new doctrinal language capable of integrating these sectoral duties without reducing directors' liability to isolated compliance blocks.

Keywords: directors' duties, Europeanization, corporate governance, sustainability reporting, cybersecurity, compliance

Összefoglaló: A tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek kötelezettségei döntően nemzeti társasági jogi kategóriaként írhatók-e le a XXI. századi Európában, vagy az Európai Unió jogának funkcionális, ágazati és compliance-orientált szabályozási rezsimje már a vezetői funkció tartalmát is átformálja-e. A kiindulópontot az a megállapítás adja, miszerint az Európai Unió nem általános vezetői kódexet alkotott, hanem egymástól elkülönülő szabályozási területeken — fenntarthatósági jelentéstétel, átvilágítás, kiberbiztonság, digitális működési reziliencia, belső visszaélés-bejelentési rendszerek, pénzmosás-megelőzés, díjazási transzparencia és igazgatósági összetétel — olyan kötelezettségeket telepített a vállalatokra, amelyek tényleges címzettje vagy legalábbis szervezője az ügyvezetés. A folyamat ezért nem látványos, frontális jogharmonizáció, sokkal inkább egy csendes európaizálódás: a vezetői kötelezettség egyre inkább adat-, kontroll-, átvilágítási, integritási és reziliencia-architektúrák létrehozásában ragadható meg. A tanulmány arra a következtetésre jut, hogy a nemzeti társasági jog generálklauzulái — különösen a társaság érdeke, a lojalitás, a gondosság és a felelősség mércéje — uniós tartalommal telítődnek, miközben a dogmatikai koherencia még korántsem megoldott.

Kulcsszavak: vezető tisztségviselő, európaizálódás, corporate governance, fenntarthatósági jelentéstétel, kiberbiztonság, compliance

1. Bevezetés

A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek kötelezettségeit a klasszikus társasági jogi gondolkodás alapvetően nemzeti jogi kategóriaként kezelte a 2010-es éveket megelőzően. A vezető tisztségviselő a társaság szervezeti rendjében elfoglalt pozíciója alapján jár el, az ügyvezetési és a képviseleti jogait pedig a nemzeti társasági jog, illetve a jogi személyre vonatkozó általános magánjogi szabályok határozzák meg. A vezetői kötelezettségek dogmatikája ezért hagyományosan a társaság érdekének, a tagokhoz/résztvényesekhez való viszonynak, a hitelezővédelmi funkciónak, az összeférhetetlenségi tilalmaknak és a gondossági/felelősségi mércének a nemzeti jog által biztosított értelmezésén alapult. Ebből adódott, hogy évtizedeken keresztül azt a kérdést vizsgálta a jogtudomány, azzal a problémával foglalkozott a joggyakorlat, hogy az egyes jogrendszerek milyen szigorúsággal, milyen felelősségi alakzat mentén és milyen mértékben tekintik professzionális tevékenységnek a vezető tisztségviselői feladatok ellátását.¹

Ez a kiindulópont azonban napjainkban már csak erős megszorításokkal tartható. A társaság működésének szabályozási környezete az elmúlt évtizedben olyan mértékben változott meg, hogy a vezetői döntési horizontot egyre kevésbé lehet pusztán a nemzeti társasági jog belső fogalmaiból, szabályozási logikájából levezetni. Az Európai Unió eddig nem alkotott általános, valamennyi társaságra kiterjedő európai vezetői kódexet. Nem határozta meg egyetlen horizontális jogi aktusban sem, hogy a vezető tisztségviselő köteles fenntarthatósági, kiberbiztonsági, integritási, adatminőségi, emberi jogi és értéklánc-kockázati szempontokat is beépíteni a döntéshozatalba. Mégis pontosan ennek a felelősségalapításnak vagyunk szemtanúi. Az uniós jog a társaságokra telepített különböző funkcionális kötelezettségeken keresztül ugyanis egyre gyakrabban a vezetői funkció tartalmát írja át, formálja és egészíti ki olyan új dimenziókkal, melyek a nemzeti társasági jogokban eddig nem léteztek.

Ez a harmonizációs folyamat csendes, mert nem a társasági jogot érintő célzott nagy-harmonizációként írható le. Nem a vezető tisztségviselő státuszának, kinevezésének, visszahívásának vagy klasszikus belső felelősségének közvetlen egységesítéséről van szó. Az európaizálódás sokkal inkább rétegződő szabályozási hálózatként működik. A fenntarthatósági jelentéstétel a vezetőt adat-, kockázat- és narratívafelelőssé teszi; az emberi jogi és környezeti átvilágítás a vezetőt értéklánc-kormányzóként állítja a társaság élére; a kiberbiztonsági és digitális működési reziliencia szabályai a vezetőt technológiai kockázatokért felelős döntéshozóként kezelik; a belső bejelentési és pénzmosás-megelőzési normák pedig a vállalati integritási infrastruktúra fenntartójaként írják le.

1 Fézer, 2023, 136–137; Gerner-Beuerle és Schuster, 2014, 191–194.

A tanulmány fő kérdése ezért az, hogy fenntartható-e még az az állítás, amely szerint a vezető tisztségviselő kötelezettségei döntően a nemzeti jog által meghatározott kategóriák. Álláspontom szerint a választ csak árnyalni lehet, és – szemben a korábbi évtizedek könnyű pragmatizmusával – már felületes megállapítás a vezető tisztségviselő kötelezettségeit és ebből következően a felelősségi helyzeteket kizárólag a nemzeti jog hatókörén belül vizsgálni és értelmezni. A vezető tisztségviselő jogállásának alapjai kétségtelenül továbbra is a nemzeti társasági jogban találhatók. Ahogyan a magyar Polgári Törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.), úgy más tagállami társasági jogi kódexek is meghatározzák, hogy ki minősül vezető tisztségviselőnek, milyen belső jogviszonyban áll a társasággal, milyen módon képviseli a jogi személyt, és milyen szabályok mentén vonható felelősségre.² A vezetői kötelezettség tartalmát azonban már nem lehet kizárólag ezekből a belső nemzeti szabályokból rekonstruálni. A vezető ma már nem csupán üzleti döntéshozó, hanem stratégiai compliance-szereplő: a vállalat jogszerű, ellenőrizhető, fenntartható és reziliens működésének szervezője.

A tanulmány ennek a csendes európaizálódásnak a fő csomópontjait mutatja be. Előbb a fogalmi keretet rögzíti, majd a fenntarthatósági jelentéstétel,³ a vállalati fenntarthatósági átvilágítás,⁴ a kiberbiztonság és digitális működési reziliencia,⁵ a whistleblowing⁶ és a pénzmosás-megelőzés,⁷ végül a díjazási és board-összetételi szabályok⁸ példáján

2 A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:21. §, 3:24. § és 3:112. §.

3 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2464. irányelve (2022. december 14.) a 537/2014/EU rendelet, a 2004/109/EK irányelv, a 2006/43/EK irányelv és a 2013/34/EU irányelv módosításáról a fenntarthatósági beszámolás tekintetében, HL L 322., 2022. 12. 16., 15–80. A továbbiakban: CSRD.

4 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1760. irányelve (2024. június 13.) a vállalati fenntarthatósági átvilágításról, valamint az (EU) 2019/1937. irányelv és az (EU) 2023/2859. rendelet módosításáról, HL L, 2024/1760, 2024.7.5. A továbbiakban: CSDDD.

5 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2555. irányelve (2022. december 14.) az Unió egész területén magas szintű kiberbiztonságot biztosító intézkedésekről, a 910/2014/EU rendelet és az (EU) 2018/1972. irányelv módosításáról, valamint az (EU) 2016/1148 irányelv hatályon kívül helyezéséről, HL L 333., 2022. 12. 27., 80–152. A továbbiakban: NIS2 irányelv; Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2554. rendelete (2022. december 14.) a pénzügyi ágazat digitális működési rezilienciájáról és az 1060/2009/EK, a 648/2012/EU, a 600/2014/EU, a 909/2014/EU és az (EU) 2016/1011. rendelet módosításáról, HL L 333., 2022. 12. 27., 1–79. A továbbiakban: DORA rendelet.

6 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937. irányelve (2019. október 23.) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről, HL L 305., 2019. 11. 26., 17–56. A továbbiakban: Whistleblowing irányelv.

7 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1624. rendelete (2024. május 31.) a pénzügyi rendszer pénzmosás vagy terrorizmusfinanszírozás céljára való felhasználásának megelőzéséről, HL L, 2024/1624, 2024. 06. 19. A továbbiakban: AMLR.; Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1640. irányelve (2024. május 31.) a tagállamok által a pénzmosás és terrorizmusfinanszírozás megelőzése érdekében létrehozandó mechanizmusokról, az (EU) 2019/1937. irányelv módosításáról, valamint az (EU) 2015/849. irányelv módosításáról és hatályon kívül helyezéséről, HL L, 2024/1640, 2024. 06. 19.

8 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/828. irányelve (2017. május 17.) a 2007/36/EK irányelv módosításáról a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzése tekintetében, HL L 132., 2017. 05. 20., 1–25. A továbbiakban: SRD II.; Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381. irányelve (2022. november 23.) a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről, HL L 315., 2022. 12. 07.,

keresztül elemzi, miként alakul át napjainkban a vezetői kötelezettség tartalma, az EU jogalkotási instrumentumainak köszönhetően. A vizsgálat nem tételes jogi kommentárként, hanem dogmatikai összefüggéseket keresve közelít a kérdéshez: a cél annak feltárása, hogy a különböző uniós szabályozási területek miként alakítják át a nemzeti társasági jog kulcsfogalmait a vezetők kötelezettségei vonatkozásában.

2. A csendes európaizálódás fogalmi kerete

Az európaizálódás kifejezést a társasági jogban több értelemben is használhatjuk. Jelentheti a társasági jogi irányelvek és rendeletek révén megvalósuló klasszikus jogharmonizációt,⁹ a letelepedés szabadságának ítélkezési gyakorlatából fakadó nemzeti jogi alkalmazkodást,¹⁰ vagy a vállalatirányítási ajánlások, tőkepiaci normák és felügyeleti elvárások hatását.¹¹ A jelen tanulmányban használt értelem ennél mindenképpen szűkebb. Csendes európaizálódás alatt azt a folyamatot értjük, amelyben az uniós jog nem közvetlenül a vezető tisztségviselő klasszikus társasági jogi státuszát harmonizálja, hanem a társasági működés egyes kockázati pontjaihoz rendel olyan feladatokat, amelyek csak vezetői szintű szervezéssel, jóváhagyással, felügyelettel és számonkérhetőséggel teljesíthetők.

A csendes európaizálódás első ismérve tehát a közvetettség. A CSRD nem úgy fogalmaz, hogy a vezető tisztségviselő köteles fenntarthatósági adatarchitektúrát kialakítani. A szabályozás mégis olyan beszámolási, ellenőrzési és auditálási kötelezettségeket teremt, amelyek a vezetői szervezet közreműködése nélkül nem teljesíthetők.¹² A NIS2 ennél explicitebb, mert a vezető testület jóváhagyási és felügyeleti szerepét már tételesen megnevezi.¹³ A DORA pedig a pénzügyi szektorban kifejezetten a vezető testület végső felelősségét és az IKT-kockázatkezelési keretrendszer feletti felügyeletét állítja középpontba.¹⁴ A különbségek ellenére mindhárom esetben ugyanaz a szerkezeti logika figyelhető meg: az uniós jog a társaságot a vezetőn keresztül szabályozza.

A második ismerv a csendes európaizálódás funkcionális jellege. A vezetői kötelezettségek európaizálódása nem egyetlen dogmatikai tengelyen mozog. Nem egyszerűen

44–59. A továbbiakban: Women on Boards irányelv.

9 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2017/1132. irányelve (2017. június 14.) a társasági jog egyes vonatkozásairól, HL L 169., 2017. 06. 30., 46–127; Armour és Ringe, 2011, 126–132.

10 Az Európai Unió Bírósága C-212/97. sz., *Centros Ltd kontra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen* ügyben 1999. március 9-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:1999:126); C-208/00. sz., *Überseering BV kontra Nordic Construction Company Baumanagement GmbH* ügyben 2002. november 5-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2002:632); C-167/01. sz., *Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Amsterdam kontra Inspire Art Ltd* ügyben 2003. szeptember 30-án hozott ítélete (ECLI:EU:C:2003:512); C-210/06. sz., *Cartesio Oktató és Szolgáltató Bt.* ügyben 2008. december 16-án hozott ítélete (ECLI:EU:C:2008:723); C-106/16. sz., *Polbud – Wykonawstwo sp. z o.o.* ügyben 2017. október 25-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2017:804).

11 OECD, 2023, 11–14; Hopt, 2011, 3–10.

12 CSRD, 1. cikk 4. pontja, amellyel az irányelv a 2013/34/EU irányelv 19a. cikkét újrászabályozta.

13 NIS2 irányelv, 20. cikk.

14 DORA rendelet, 5. cikk.

a gondossági kötelezettség szigorításáról vagy a lojalitás újrafogalmazásáról van szó. Az uniós jog különböző kockázati univerzumokat azonosít: fenntarthatósági kockázat, emberi jogi és környezeti káros hatás, kiberkockázat, pénzügyi integritási kockázat, megtorlási kockázat, board-összetételi torzulás, díjazási ösztönzők rövid távúsága. Ezekhez a kockázatokhoz eljárásokat, kontrollokat, adatgyűjtést, belső felelősöket, ellenőrzési pontokat és jelentési csatornákat rendel. A vezetői kötelezettség ezért egyre inkább rendszerépítési kötelezettségként jelenik meg.

A harmadik ismerv a normatív rétegződés. A nemzeti társasági jog klasszikus fogalmai nem tűnnek el, csupán uniós tartalommal telítődnek. A társaság érdeke már nehezebben redukálható rövid távú profitmaximalizálásra, ha a társaság működésének fenntarthatósági hatásait, értéklánc-kockázatait és digitális sérülékenységet is kötelezően menedzselni kell. A lojalitás sem pusztán a társaság vagyonának védelmét jelenti, hanem hűséget a jogszerű, ellenőrizhető és integritásalapú működéshez. A gondosság mércéje pedig nem merül ki abban, hogy a vezető megfelelő üzleti információk alapján döntött-e, hanem kiterjed arra is, hogy létrehozta-e azokat a szervezeti előfeltételeket, amelyek mellett az információk egyáltalán rendelkezésre állhatnak.

Ez a folyamat dogmatikailag azért különösen érdekes, mert az uniós jog sok esetben nem nevezi meg közvetlenül a vezető tisztségviselőt a klasszikus társasági jogi felelősség alanyaként. A kötelezettségek címzettje a normaszövegben látszólag a társaság. A tényleges működési címzett azonban a vezetői szervezet. Egy fenntarthatósági beszámoló, egy emberi jogi átvilágítási rendszer, egy kiberbiztonsági kockázatkezelési politika vagy egy belső bejelentési csatorna nem a jogi személy absztrakt akaratából jön létre, hanem vezetői döntések, erőforrás-allokáció, szervezeti hierarchia, ellenőrzési protokollok és felelősségi vonalak eredményeként. Az uniós szabályozás ezért a jogi személy mögötti szervezeti akaratképzésre hat.

A csendes európaizálódás ezek alapján nem azt jelenti, hogy a vezető tisztségviselő felelőssége minden tagállamban azonos módon alakul az indirekt, látens jogharmonizáció hatására. Ellenkezőleg: a felelősségi jogi következmények továbbra is jelentős részben nemzeti jogi csatornákon keresztül érvényesülnek. Az európaizálódás abban ragadható meg, hogy a felelősség megítéléséhez szükséges magatartási mérce, illetve annak tartalma egyre inkább uniós eredetű szabályozási elvárásokból áll össze. Ezzel a nemzeti generálklauzulák elveszítik kizárólagosan nemzeti karakterüket.

3. A nemzeti társasági jog kiindulópontja és korlátai

A magyar jogban a vezető tisztségviselővel szembeni alapvető magatartási mérce a jogi személy érdekeinek elsőlegességéhez, az ügyvezetési feladatok ilyen érdekeknek megfelelő ellátásához kapcsolódik.¹⁵ A Ptk. a vezető tisztségviselő belső felelősségét a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályaihoz köti, miközben

¹⁵ Ptk. 3:112. § (2) bekezdés.

a vezető tisztségviselői jogviszony továbbra is sajátos gondossági kötelemként viselkedik.¹⁶ A vezető nem eredményfelelős abban az értelemben, hogy minden üzleti veszteségért helyt kellene állnia. A felelősség dogmatikai középpontjában továbbra is az áll, hogy a vezető magatartása megfelelt-e annak az elvárható, professzionális ügyvezetési mércének, amelyet az adott társaság tevékenysége, mérete, kockázati profilja és döntési helyzete indokol.

A magyar szabályozás ezzel a megközelítéssel közel sincs egyedül Európában. Az európai jogrendszerekben a vezetői felelősség hagyományos mintázata két nagy elem köré rendeződik: a lojalitási kötelezettség és a gondossági kötelezettség köré. A lojalitás a társaság érdekével ellentétes személyes vagy külső érdekeltségek kerülését, feltárását és kezelését követeli meg. A gondosság pedig azt a döntési és ellenőrzési minimumot jelöli ki, amelyet egy vezetőtől a társaság működtetése során el lehet várni. A common law országokban ez a kettő részletes statutory és bíróságok által továbbfűzött dogmatikai alapot kapott; a kontinentális jogokban pedig gyakran generálklauzulákon, összeférhetlenségi szabályokon és felelősségi alakzatokon keresztül érvényesül.¹⁷

A klasszikus modell korlátja ugyanakkor éppen abban áll, hogy a vezetői magatartást elsősorban a társaság belső viszonyaiból és közvetlen gazdasági érdekeiből vezeti le. A társaság érdeke sokáig azonosítható volt a társaság vagyonának, jövedelmezőségének, piaci pozíciójának és hosszú távú működőképességének védelmével. Ez a felfogás már önmagában is sokkal komplexebb annál, mint amit a rövid távú részvényesi érdek leegyszerűsítő képlete sugall, de még mindig a társaság belső gazdasági racionalitásából indul ki. Az uniós rezsimék ezzel szemben a társaság külső hatásait, értékláncban elfoglalt pozícióját, digitális sérülékenységét, adatminőségét és integritási kultúráját is vezetői relevanciájú kérdéssé teszik.

Ez nem egyszerűen a kötelezettségek mennyiségi bővülése. Nem arról van szó, hogy a vezetőknek több jogszabályt kell ismernie, több jelentést kell aláírnia vagy több compliance-munkatársat kell alkalmaznia. A változás minőségi. A vezetői tevékenység referenciapontjai bővülnek. A döntés jogszerűsége nem kizárólag abban mérhető, hogy nem sért-e közvetlen társasági jogi tilalmat, nem okoz-e közvetlen kárt a társaságnak, illetve nem vezet-e összeférhetlenséghez. A vezetői döntés akkor is problematikussá válhat, ha nem épít ki olyan belső rendszert, amely alkalmas a fenntarthatósági adatok összegyűjtésére, a beszállítói kockázatok azonosítására, a kiberbiztonsági incidensek kezelésére vagy a jogsértések belső jelzésére.

A nemzeti jog ezért kettős nyomás alá kerül. Egyrészt továbbra is fenn kell tartania a vezetői felelősség klasszikus dogmatikai korlátait, különösen az üzleti döntési szabadságot és a túlzott utólagos bírói beavatkozás kerülését. Másrészt be kell fogadnia azokat az uniós elvárásokat, amelyek a vezetői gondosság tartalmát objektívebbé, dokumentálhatóbbá és auditálhatóbbá teszik. A kérdés már nem csupán az, hogy a vezető észszerű döntést hozott-e az adott információk alapján, hanem az is, hogy miért csak azok az információk álltak rendelkezésre, milyen rendszerekből nyerték ki őket, és a vezető tisztségviselő milyen kontrollt gyakorolt e rendszerek működése felett.

¹⁶ Ptk. 3:24. §; Ptk. 6:142. §; Csehi, 2015, 21–28; Jójárt, 2017, 160–166.

¹⁷ Gerner-Beuerle és Schuster, 2014, 214–222; Bainbridge, 2004, 87–90.

4. CSRD: a vezető mint adat-, kockázat- és narratívafelelős

A fenntarthatósági jelentéstételi rezsim a vezetői kötelezettségek európaizálódásának egyik legfontosabb, ugyanakkor legkevésbé látványos példája. A CSRD formálisan beszámolási kötelezettséget előíró EU-s jogi aktus. A társaságoktól azt várja el, hogy a fenntarthatósági információkat a vállalati beszámolás strukturált részévé tegyék, és azokat egységes európai standardok alapján hozzák nyilvánosságra. A kettős lényegesség logikája egyszerre kérdez rá arra, hogy a fenntarthatósági tényezők miként hatnak a vállalkozás helyzetére, teljesítményére és fejlődésére, valamint arra, hogy a vállalkozás tevékenysége miként hat az emberekre és a környezetre.¹⁸

A jelentéstétel azonban nem marad meg a *disclosure* kötelezettségek alapvetően transzparenciát biztosítani hivatott világában. Amit közzé kell tenni, azt előbb értelem-szerűen mérni kell. Amit mérni kell, ahhoz adatforrásokat, felelősöket, belső folyamatokat és ellenőrzési pontokat kell rendelni. Amit auditálni kell, azt dokumentálni kell. A fenntarthatósági beszámoló ezért a vezetői szervezés fontos tárgyasult részévé válik. A vezető nem csupán jóváhagyja a beszámolót, hanem olyan vállalati adatarcitektúra kialakításáért válik felelőssé, amely képes a környezeti, társadalmi és irányítási információkat a pénzügyi beszámolóhoz hasonló fegyelemmel kezelni.

Ez a változás dogmatikailag különösen fontos. A vezetői gondosság ugyanis a nemzeti társasági jogban hagyományosan elsődlegesen az üzleti döntéshez szükséges információk beszerzésére vonatkozott.¹⁹ A CSRD logikája ennél mélyebb rétegekbe hatol: nemcsak az információ felhasználását, hanem az információ előállításának rendszerét is vezetői relevanciájúvá teszi. A vezetőnek nem elég azt állítania, hogy a rendelkezésére álló fenntarthatósági adatok alapján hozott döntést. A kérdés az lesz, hogy a társaság rendelkezett-e olyan folyamattal, amely képes volt a releváns adatok azonosítására, minőségbiztosítására és belső ellenőrzésére.

A CSRD a társaság narratív önleírását is átalakítja. A beszámoló nem pusztán számviteli dokumentum, hanem a társaság kockázati, stratégiai és hatásbeli önértelmezése. A vezetőnek ezért nem egyszerűen adatokért, hanem a vállalati történet jogilag ellenőrizhető koherenciájáért is felelnie kell. A fenntarthatósági információk nem lehetnek elszigetelt kommunikációs elemek. Összhangban kell állniuk a stratégiával, a kockázatkezeléssel, az üzleti modellel és a belső kontrollrendszerrel. Ebben az értelemben a CSRD a *disclosure*-t *governance*-szé alakítja.

A 2025-ben elfogadott „*stop-the-clock*” irányelv²⁰ ugyan elhalasztotta egyes CSRD-és CSDDD-kötelezettségek alkalmazási időpontját, de a jelen tanulmány szempontjából

18 CSRD, 1. cikk 4. pont, a 2013/34/EU irányelv új 19a. cikk (1) bekezdése; Bizottság (EU) 2023/2772. felhatalmazáson alapuló rendelete (2023. július 31.) a 2013/34/EU irányelvnek a fenntarthatósági beszámolási standardok tekintetében történő kiegészítéséről, HL L, 2023/2772, 2023. 12. 22., ESR 1, 3. fejezet.

19 Gerner-Beuerle és Schuster, 2014, 214–222; Bainbridge, 2004, 87–90.

20 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2025/794. irányelve (2025. április 14.) az (EU) 2022/2464. és az (EU) 2024/1760. irányelvnek az egyes fenntarthatósági jelentéstételi és átvilágítási követelmények tagállami alkalmazási időpontjai tekintetében történő módosításáról, HL L, 2025/794, 2025. 04. 16.

ez nem cáfolja, sokkal inkább erősíti a csendes európaizálódás természetét. A politikai vita a szabályozási intenzitásról, a vállalati adminisztratív terhekről és a versenyképességi hatásokról szól. A dogmatikát átalakító mögöttes folyamat azonban ettől függetlenül fennmarad: a fenntarthatósági információ a vezetői döntési rendszer részévé vált. A határidők módosítása nem változtat azon, hogy az uniós jog a vállalati vezetést adat- és kockázati infrastruktúra kiépítésére ösztönzi.

A nemzeti társasági jog számára ebből az következik, hogy a vezetői gondosság értelmezésekor a fenntarthatósági beszámolási kötelezettségek nem tekinthetők külső, technikai számviteli szabályoknak. Ha a társaság jelentős fenntarthatósági kockázatokot nem azonosít, ha a beszámolója megalapozatlan, ha a közzétett vállalások és a belső folyamatok között érdemi ellentmondás áll fenn, az nemcsak jelentéstételi hibára vezethet, hanem a vezetői szervezés komoly hiányosságaként is értékelhető. Egy ilyen hiányosság pedig felelősséget keletkeztethet.

5. CSDDD: a vezető mint értéklánckormányzó

A vállalati fenntarthatósági átvilágítási irányelv a vezetői kötelezettségek európaizálódásának másik tipikus példája. A CSDDD a vállalat saját működésében, leányvállalataiban és üzleti partnereinek tevékenységi láncában (ellátási lánc) jelentkező tényleges és lehetséges emberi jogi, illetve környezeti káros hatások azonosítását, megelőzését, enyhítését, megszüntetését és orvoslását kívánja meg.²¹ A szabályozás nem egyszerű tilalmat fogalmaz meg. Nem azt rögzíti, hogy a társaság nem okozhat kárt, majd a jogsértéshez szankciót rendel. A CSDDD pozitív rendszert épít: a társaságnak átvilágítási politikát, kockázatazonosítási folyamatot, megelőzési és enyhítési intézkedéseket, panaszmechanizmust és monitoringot kell kialakítania.

A vezetői funkció szempontjából ez minőségi elmozdulás. A vezetői kötelezettség hagyományos tárgya a társaság belső működésének és közvetlen ügyleteinek megfelelő irányítása volt. A CSDDD ezzel szemben a társaságon kívüli kockázatokat is vezetői döntési kérdéssé teszi. A beszállító, alvállalkozó, forgalmazó vagy egyéb üzleti partner magatartása nem tekinthető többé teljesen külső körülménynek. Az uniós jog azt az elvárást fogalmazza meg, hogy a társaság a saját gazdasági befolyásának és értéklánckban elfoglalt pozíciójának megfelelően szervezett módon kezelje ezeket a kockázatokat.

Ez nem jelenti azt, hogy a vezető minden értéklánckbeli jogsértésért objektíve felelne. A CSDDD logikája kötelezettségként inkább eszközkötelezettség: a társaságnak megfelelő eljárásokat és intézkedéseket kell létrehozni, nem pedig abszolút garanciát kell vállalnia arra, hogy káros hatás soha nem következik be.²² A dogmatikai újdonság mégis jelentős. A vezető akkor sem vonhatja ki magát a felelősségi mérce alól, ha a kockázat közvetlenül nem a társaság belső szervezetében, hanem az értéklánckban jelenik

²¹ CSDDD, 1. cikk (1) bekezdés, 3. cikk (1) bekezdés g) pont, 5. cikk, 7–16. cikk.

²² CSDDD, preambulum (19)–(22) és a megfelelő intézkedésekre vonatkozó szabályozási logika.

meg. A kérdés az lesz, hogy a vezetői szervezet képes volt-e a kockázatokat arányosan, dokumentáltan és hatékonyan kezelni, akár külső dimenzióban is.

A CSDDD visszahat a társaság érdekének fogalmára is. Ha a társaság érdekét kizárólag rövid távú profitmaximalizálásként értelmeznénk, az átvilágítási rendszer költségként, akadályként vagy tipikus versenyhátrányként jelenhetne meg. Az uniós szabályozás ezzel szemben azt sugallja, hogy a társaság hosszú távú érdeke magában foglalja a jogszerű, fenntartható és reputációs kockázatokkal szemben ellenálló működést. A társaság érdeke így nem válik azonosíthatatlanná vagy parttalaná, de tartalmilag bővül: a társaság saját gazdasági stabilitása és külső hatásainak kezelése közötti kapcsolat jogilag releváns lesz.

A vezetői lojalitás is új színezetet kap. A klasszikus lojalitás a társasággal szembeni hűséget jelenti: a vezető nem részesítheti előnyben a saját vagy harmadik személy érdekét a társaság rovására. A CSDDD logikája mellett a lojalitás nem pusztán vagyoni-védelmi tartalmú. A vezető a társaság érdekét akkor szolgálja, ha olyan átvilágítási rendszert hoz létre, amely a társaság gazdasági tevékenységének külső káros hatásait is képes azonosítani és kezelni. Ez nem altruista, társaságon kívüli kötelezettség, hanem a társaság hosszú távú működőképességének és jogi kockázatainak kezeléséhez kapcsolódó vezetői feladat.

A nemzeti jog számára itt különösen hangsúlyos kérdésként jelenik meg az integráció problémája. Ha a vezető nem alakít ki megfelelő átvilágítási rendszert, az milyen felelősségi alakzatként értékelhető? A társasággal szembeni belső felelősség körében a mulasztás kárként akkor válik kézzelfoghatóvá, ha bírság, szerződésvesztés, reputációs veszteség vagy más vagyoni hátrány következik be. Harmadik személyekkel szemben a felelősség még bonyolultabb, hiszen a káros hatás gyakran a társaságon kívüli jogalany (pl. üzleti partnerek) magatartásából ered. A CSDDD ezért nem oldja meg a nemzeti felelősségi dogmatika kérdéseit, hanem új tényállási elemmel gazdagítja azokat, valamint mérlegelési anyagot ad hozzájuk.

6. NIS2 és DORA: a vezető mint kiberkockázati döntéshozó

A kiberbiztonság és a digitális működési reziliencia területén az uniós jog már nem csupán közvetetten, hanem kifejezetten is vezetői szintű elvárásokat fogalmaz meg. A NIS2 egyik legfontosabb dogmatikai üzenete, hogy a kiberkockázat nem technikai részletkérdés. A vezető területnek jóvá kell hagynia a kiberbiztonsági kockázatkezelési intézkedéseket, felügyelnie kell azok végrehajtását, és az irányelv a vezetők felelősségre vonásának lehetőségét is megnyitja. Ezen túlmenően a vezetőknek képzéseken kell részt venniük, illetve ösztönözniük kell a szervezet egészének kiberbiztonsági tudatosságát edukáción keresztül.²³

²³ NIS2 irányelv, 20. cikk.

A DORA a pénzügyi szektorban ugyanezt a logikát még részletesebben bontja ki. A rendelet szerint a pénzügyi intézmény vezető testülete viseli a végső felelősséget az IKT-kockázatkezelési keretrendszerért, meghatározza, jóváhagyja és felügyeli annak végrehajtását, valamint rendszeresen felülvizsgálja a digitális működési reziliencia stratégiáját. A vezető testületnek biztosítania kell az erőforrásokat, a szerepek és felelősségek egyértelmű kijelölését, továbbá az IKT-kockázatokkal kapcsolatos megfelelő tudást és készségeket.²⁴

E szabályok jelentősége túlmutat a kiberbiztonsági szektoron. A vezetői gondosság klasszikus mércéje a modern gazdaságban nem értelmezhető digitális sérülékenységgel. Egy társaság üzleti modellje, ügyfélkapcsolatai, beszállítói lánc, pénzügyi folyamatai és adatvagyonja döntően digitális infrastruktúrákon nyugszik. Ha a vezető a kiberkockázatot egyszerűen csak az informatikai osztály technikai ügyeként kezeli, akkor a társaság működési kockázatainak egyik legfontosabb dimenzióját hagyja figyelmen kívül. Az uniós jog ennek a szemléletváltásnak ad normatív formát.

A NIS2 és a DORA dogmatikai sajátossága, hogy a vezetői kötelezettség itt kifejezetten felügyeleti és kompetenciakötelezettségként jelenik meg.²⁵ A vezetőtől nem várható el, hogy maga konfigurálja a hálózatbiztonsági rendszereket, vagy technikai incidenskezelési lépéseket hajtson végre. Az viszont elvárható, hogy értse a kockázat lényegét, megfelelő szakértelemmel bíró szereplőket vonjon be, jóváhagyja a kockázatkezelési keretet, rendszeres jelentést kérjen, és döntési szinten kezelje az erőforrások, prioritások és felelősségi vonalak kérdését. A prudent management ezért ma már kiberbiztonsági érzékenység nélkül nehezen értelmezhető.

A felelősség szempontjából ez a terület azért is jelentős, mert a kiberbiztonsági intézkedések dokumentálhatók. A vezetői jóváhagyás, a kockázatértékelés, a rendszeres felülvizsgálat, az incidensek kezelése és a képzések megtörténte írásban rögzíthető. Ez a vezetői felelősséget részben eljárásiasítja. A kérdés nem pusztán az, hogy bekövetkezett-e adatvesztés, rendszerleállás vagy incidens, hanem az, hogy a vezetői szervezet milyen folyamatokat működtetett a kockázat megelőzésére és kezelésére. A felelősség így egyre inkább auditálható magatartási mintázatokhoz kapcsolódik.²⁶

A magyar és más nemzeti társasági jogok számára mindez komoly értelmezési kihívás. A Ptk. általános, vezetőikkel szembeni felelősségi mércéje például önmagában alkalmas lehet arra, hogy befogadja a kiberkockázati gondosság követelményét. Ehhez azonban a jogalkalmazásnak el kell ismernie, hogy a vezetői gondosság nemcsak üzleti-pénzügyi, hanem technológiai-szervezeti feladat kategória is. A vezetői felelősség vizsgálatakor a kiberbiztonsági governance hiányosságai nem egyszerű compliance-mulasztásként, hanem a társaság működőképességét érintő ügyvezetési hibaként, következőképpen a vezetői kötelezettségek nyilvánvaló megszegéseként jelenhetnek meg.

24 DORA rendelet, 5. cikk (2)–(4) bekezdés.

25 NIS2 irányelv, 20. cikk (1)–(2) bekezdés; DORA rendelet, 5. cikk (1)–(4) bekezdés.

26 NIS2 irányelv, 21. és 23. cikk; DORA rendelet, 6., 8–15. és 17–19. cikk.

7. Whistleblowing és AML: a vezető mint integritási infrastruktúra-fenntartó

A belső visszaélés-bejelentési rendszerekről szóló uniós irányelv és a pénzmosás-megelőzési rezsim más logikával, de azonos szervezeti következtetéssel dolgozik: a jogszerű vállalati működés biztosítása nem nyugodhat kizárólag külső hatósági ellenőrzésen. A társaságnak belső csatornákat, kontrollokat és eljárásokat kell kialakítania, amelyek lehetővé teszik a jogsértések felismerését, jelzését, kivizsgálását és kezelését. A vezető itt nem egy konkrét üzleti döntés meghozójaként, hanem az intézményes önellenőrzés szervezőjeként jelenik meg.²⁷

A whistleblowing-irányelv a belső bejelentési csatornák létrehozását, a bejelentések bizalmas – adott esetben anonim bejelentést is lehetővé tevő – kezelését, a nyomon követését és a megtorlás tilalmát állítja középpontba.²⁸

E kötelezettségek formálisan szervezeti és eljárási jellegű feladatokat határoznak meg. A gyakorlatban azonban vezetői támogatás nélkül ezek a rendszerek nem működnek. Ha a vezetés nem biztosítja az erőforrásokat, nem garantálja a függetlenséget, nem kezeli komolyan a bejelentéseket, vagy a szervezeten belül a bejelentővel szembeni megtorlást eltűri, a belső visszaélés-bejelentési rendszer egy papíron létező, de funkcionálisan üres intézménnyé válik csupán.

Az AML-rezsim hasonlóképpen kockázaterzékeny belső kontrollokat, ügyfél-átvilágítást, folyamatos monitoringot és szervezeti felelősségi rendet követel meg. A 2024-es AML-csomag a pénzmosás és terrorizmusfinanszírozás elleni szabályokat közvetlenül alkalmazandó rendeleti szintre emelte, és a tagállami mechanizmusokat új irányelvi keretbe rendezte.²⁹ A pénzmosás-megelőzés a szabályozott szervezeteknél nem adminisztratív mellékfeladat, hanem a működésbe épített kockázatkezelési rendszer. A vezetői szint szerepe itt is abban áll, hogy a belső szabályzatok, kontrollok, felelősök, képzések és ellenőrzések ténylegesen működjenek.

A két terület közös dogmatikai üzenete az intézményes lojalitás fogalma. A vezető lojalitása nem merül ki abban, hogy nem okoz kárt a társaságnak, és nem használja ki saját javára a társasági lehetőségeket. A vezetőnek a társaság jogszerű működéséhez is lojálisnak kell lennie. Ez látszólag magától értetődő, de a klasszikus társasági jog nem mindig fejezi ki ezt ilyen szervezeti élességgel. A whistleblowing és az AML logikája szerint a jogszerűség nem passzív állapot, hanem fenntartandó infrastruktúra.³⁰

A vezetői felelősség vizsgálatakor ezért egyre fontosabbá válik a vállalaton belüli compliance-kultúra kérdése. Természetesen a „kultúra” önmagában nehezen peresíthető fogalom. A kultúra azonban intézményi jelekben mérhető: volt-e független bejelentési csatorna, történt-e határidőben visszajelzés, megfelelően dokumentálták-e a kivizsgálást, léteztek-e AML-kockázati besorolások, megtörténtek-e a képzések,

27 Whistleblowing-irányelv, 8–9. és 19–21. cikk; AMLR, 9–12. és 16–18. cikk.

28 Whistleblowing-irányelv, 8–9. és 19–21. cikk.

29 AMLR, 9–12. és 16–18. cikk.

30 Ponta, 2018, 24–30; Kaufmann, 2021, 16–18.

működött-e belső ellenőrzés. A vezetői magatartási mérce itt is eljárásiasodik és dokumentálhatóvá válik, amely folyamatok a felelősség objektív alapokon nyugvó és tagadhatatlanul egyszerűbb megállapításának irányába hatnak.

8. SRD II és Women on Boards: ösztönzők, fórumok és szerkezeti európaizálódás

Az eddig vizsgált EU-s szabályozási rezsimek elsősorban azt alakítják át, hogy a vezetőnek milyen kockázatokat kell kezelnie a mindennapokban. A részvényesi jogokról szóló második irányelv³¹ és a nők vezető testületekben való részvételéről szóló irányelv³² ezzel szemben a vezetői működés szerkezeti környezetét formálja. Az SRD II a díjazási politika és díjazási jelentés transzparenciáján, valamint a részvényesi kontroll erősítésén keresztül kívánja a vezetői ösztönzőket a hosszú távú társasági érdekekkel összehangolni.³³ A Women on Boards irányelv pedig a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatási szerveinek nemi összetételét, a kiválasztási eljárások átláthatóságát és az objektív szempontok alkalmazását helyezi előtérbe.³⁴

E szabályok nem közvetlenül mondják meg, hogy egy vezető adott üzleti helyzetben milyen döntést hozzon. Mégis a vezetői kötelezettségek európaizálódásához tartoznak, mert a döntési fórumok és ösztönzők struktúráját alakítják. A díjazási politika akkor tölti be funkcióját, ha nem rövid távú eredménykényszert, túlzott kockázatvállalást vagy a fenntarthatósági célokkal ellentétes magatartást jutalmaz, hanem a társaság hosszú távú stratégiájával összhangban áll. A board-összetételi szabályok pedig abból indulnak ki, hogy a döntéshozó testületek összetétele nem pusztán reprezentációs kérdés, hanem a vállalati döntések minőségére, kontrolljára és legitimitására is hat.

A szerkezeti európaizálódás abban áll, hogy az uniós jog nemcsak a vezetői döntések tartalmát és kockázati tárgyát, hanem a vezetői működés környezetét is szabályozza. A társasági jog hagyományosan nagy jelentőséget tulajdonított annak, hogy ki jogosult kinevezni, visszahívni és ellenőrizni a vezetőt. Az SRD II és a Women on Boards irányelv ezt a kérdést részben új normatív szempontokkal egészíti ki: a részvényesi kontroll informáltsága, a díjazási ösztönzők átláthatósága, a kiválasztási eljárások objektivitása és a döntési fórumok kiegyensúlyozottsága is uniós jogi relevanciát kap.

Dogmatikai szempontból ez azért érdekes, mert a vezetői kötelezettség nemcsak egyéni magatartási mérceként fogható fel. A vezető tevékenysége mindig szervezeti környezetben valósul meg. Ha a díjazási rendszer rövid távú, ha a board összetétele homogén és kontrollhiányos, ha a részvényesi információáramlás elégtelen, akkor a

31 SRD II, különösen 9a–9b cikk.

32 Women on Boards irányelv, 5–6 cikk.

33 SRD II, 1. cikk 3. pont, különösen a 2007/36/EK irányelv új 9a. és 9b. cikke.

34 Women on Boards irányelv, 5–6. cikk; lásd különösen a kiválasztási eljárásokra és az objektív, összehasonlítható értékelésre vonatkozó 6. cikket.

vezetői döntések minősége is torzulhat. Az uniós jog ezért nemcsak a magatartást, hanem a magatartást létrehozó intézményi közeget is alakítja.

9. A nemzeti jogi következmények: bővülő tárgy, bővülő címzettek, átalakuló felelősség

Az eddigiek alapján a csendes európaizálódás három következményét tudjuk azonosítani. Az első a vezetői kötelezettség tárgyának bővülése. A vezetői kötelezettség egyre inkább rendszerépítési kötelezettséggé válik. A vezetőnek nemcsak konkrét üzleti döntéseket kell meghoznia, hanem olyan belső adat-, kontroll-, átvilágítási, integritási és reziliencia-architektúrákat kell létrehoznia, amelyek a társaság jogszerű működésének előfeltételeit biztosítják. Ez a kötelezettségbővülés nem minden társaságot érint ugyanolyan intenzitással. A méret, ágazat, tőkepiaci jelenlét, pénzügyi szektorbeli működés vagy kritikus infrastruktúrához való kapcsolódás jelentősen befolyásolja a kötelezettségek körét. A tendencia mégis általános: a vezetői gondosság szervezeti mélysége növekszik.

A második következmény a referenciapontok bővülése. A vezetői kötelezettség továbbra is a társasághoz kötődik, de a társaság érdeke már nem zárható hermetikusan a társaság belső gazdasági terébe. Külső hatások, értékláncok, stakeholderek, munkavállalók, fogyasztók, adatvédelmi érintettek, bejelentők és a közérdek szempontjai is belépnek a vezetői döntési horizontba. Ez nem jelenti azt, hogy a vezető valamennyi érdekcsoporttal szemben azonos intenzitású fiduciárius kötelezettséggel tartozna. Azt viszont jelenti, hogy a társaság érdeke egyre összetettebb, kockázatközpontúbb, így hosszú távú fogalomként értelmezendő.

A harmadik következmény a felelősség átalakulása. A vezetői felelősség részben konkrét és szabályozott eljárásokban mérhetővé válik. Korábban a vezetői felelősség megállapítására irányuló perekben gyakran az volt a fő kérdés, hogy a vezető rossz üzleti döntést hozott-e, megsértett-e összeférhetetlenségi szabályt, vagy a fizetési képesség közeli helyzetében a hitelezői érdekekkel ellentétesen járt-e el.³⁵ Az új szabályozási rezsimek mellett egyre inkább az válik majd kérdéssé, hogy a vezető megfelelő rendszert hozott-e létre, illetve működtetett, volt-e fenntarthatósági adatfolyamat, átvilágítási rendszer, kiberbiztonsági kockázatkezelési keret, bejelentési csatorna, AML-kontroll vagy díjazási transzparencia? A felelősség így nemcsak döntéshez, hanem szervezeti mulasztáshoz is kapcsolódhat.

Ezen következmények azonban kellő óvatosságra kell hogy intsék a jogalkalmazót. A vezetői felelősség túlzott compliance-alapú objektivizálása veszélyes lenne. A vezetői tevékenység ugyanis továbbra sem adminisztratív megfelelési automatizmus. A társaságok eltérő méretűek, eltérő kockázatúak és eltérő erőforrásokkal rendelkeznek. A nemzeti jognak ezért meg kell őriznie az arányosságot, az üzleti alapon nyugvó döntés

35 Fézer, 2023, 136–141; Szydlo, 2017, 1857–1861; De La Rosa és Shopovski, 2013, 175–177.

szabályára (business judgment rule) alapított mérlegelés és az észszerűség szempontjait. A kérdés tehát nem az, hogy a vezető minden lehetséges rendszert maximális intenzitással kiépített-e, hanem az, hogy az adott társaság kockázati profiljához képest észszerű, működőképes és dokumentált rendszereket hozott-e létre. E tekintetben pedig már helye van a szubjektívizáltabb és egyben egyediesített vizsgálatnak.

A business judgment rule vagy annak kontinentális megfelelői³⁶ ebben az új szabályozási környezetben sem válnak feleslegessé, csupán a szerepük alakul át. A bíróságoknak továbbra sem feladata, hogy utólag jobb üzleti stratégiát találjon ki a vezető helyett. Feladata lehet azonban annak vizsgálata, hogy a vezető döntési folyamata megfelelő információs, kontroll- és kockázatkezelési alapokon nyugodott-e. A döntés tartalmának tiszteletben tartása és a döntés előfeltételeinek vizsgálata között így vékony, de annál fontosabb határ húzódik.

10. Kritikai megjegyzések: funkcionális hatékonyság és dogmatikai töredezettség

A csendes európaizálódás egyik előnye éppen abban áll, hogy nem igényel teljes társasági jogi újrakodifikációt, amely az elmúlt fél évszázad tapasztalatai alapján, a tagállamok társasági jogot érintő jogharmonizációval szembeni rendkívüli ellenállása okán egyébként sem lenne kivitelezhető. Az uniós jog ezáltal képes konkrét kockázati pontokra reagálni anélkül, hogy a tagállami társasági jog egészét vagy akár fontos szeleteit harmonizálná. Nem nyúl bele a vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségének tipikusan nemzeti jogfejlődés által kialakult rendszerébe, de indirekt módon egységesen finomhangolja azt. Ez funkcionálisan mindenképpen hatékony regulációs forma. A fenntarthatósági információk, az értéklánc-kockázatok, a kiberbiztonsági fenyegetések vagy a pénzmosás-megelőzési kontrollok olyan területek, ahol a horizontális társasági jogi harmonizáció lassú és politikailag nehézkes lenne. A szektorális szabályozás ezzel szemben célzottan tudja formálni a vállalatvezetést.³⁷

A másik előny, hogy az uniós jog a tényleges vállalati kockázati pontokra hat. A modern vállalat működésében a legfontosabb jogi kockázatok sokszor nem a klasszikus társasági jogi szabályok megsértéséből erednek, hanem adatkezelési, fenntarthatósági, beszállítói, kiberbiztonsági, integritási vagy pénzügyi fegyelemsértést megelőzni hivatott rendszerek meglétének vagy működésének hiányosságaiból. Ha a vezetői kötelezettségek dogmatikája ezeket nem képes befogadni, akkor a társasági jog elveszíti kapcsolatát a vállalat valós működési kockázataival. A csendes európaizálódás ezért a társasági jog realitásérzékét erősítheti.

Ugyanakkor a folyamat dogmatikailag problémás. A kötelezettségek széttöredezetten, külön rezsimekben jelennek meg. Minden terület saját fogalomrendszerrel, saját

³⁶ Bainbridge, 2004, 87–90; Gerner-Beuerle és Schuster, 2014, 214–222.

³⁷ Armour és Ringe, 2011, 126–132; Hopt, 2011, 3–10.

hatályt, saját felügyeleti logikát és saját szankciós mechanizmust használ. A vezetői felelősség így könnyen compliance-tömbökké eshet szét: külön fenntarthatósági blokk, külön kiberbiztonsági blokk, külön AML-blokk, külön whistleblowing-blokk. A társasági jog feladata éppen az lenne, hogy ezeket a blokkokat a vezetői kötelezettségek általános dogmatikájába integrálja, hiszen a nemzeti társasági jogok felelősségi rendszerei sem szektorális módon vannak meghatározva.

A töredezettség másik veszélye a túlzott formalizmus. Ha a vezetői felelősség kizárólag ellenőrzőlisták teljesítésében mérhető, akkor a rendszer elveszíti anyagi jogi értelmét. A jól megírt szabályzat, a formálisan megtartott képzés vagy a létező, de használhatatlan bejelentési csatorna nem azonos a tényleges jogszerű működéssel. A vezetői gondosság európaizálódása ezért nem vezethet pusztán papíralapú megfeleléshez. A dogmatikai mércének a rendszer tényleges működőképességét kell vizsgálnia, amely az eddigiekhez képest is nagyobb felelősséget ró a jogalkalmazóra.

A harmadik kritikai szempont az arányosság. A nagyvállalati, tőkepiaci és pénzügyi szektorbeli elvárások nem vetíthetők mechanikusan a kisebb társaságokra is. A csendes európaizálódás ugyan gyakran közvetlenül csak nagyobb vagy szabályozott vállalatokat érint, de közvetett hatása értékláncokon, szerződéses elvárásokon és piaci standardokon keresztül lecsoroghat kisebb vállalkozásokra is. Ez a folyamat pozitív lehet, ha a kockázatkezelési kultúrát erősíti, de problematikus, ha aránytalan adminisztratív terheket hárít olyan társaságokra, amelyek nem rendelkeznek ehhez megfelelő erőforrásokkal. A kiszervezés e körben jelentős pénzügyi teherként jelentkezhet, amely kihat a kkv-szektor versenyképességére is.

A kérdés ma már nem az, hogy létezik-e európaizálódás a vezető tisztségviselő kötelezettségeinek meghatározása körében. A valódi kérdés az, hogy ez az európaizálódás mennyire lesz koherens, arányos és a felelősségi jog dogmatikáján belül kezelhető. Ha a nemzeti társasági jog pusztán átengedi a terepet az ágazati compliance-rezsimeknek, könnyen elveszítheti integráló funkcióját. Amennyiben azonban képes új nyelvet találni a vezetői rendszerépítési kötelezettségek, a hosszú távú társasági érdek és az eljárásiasodó felelősség leírására, akkor az európaizálódás nem gyengíti, hanem inkább megújítja és ezáltal modernizálja a társasági jogot.

11. Zárógondolatok

A vezető tisztségviselő napjainkban már nem pusztán üzleti döntéshozó. A modern uniós szabályozási környezetben a vezető stratégiai compliance-szereplő, aki a fenntarthatósági, átvilágítási, kiberbiztonsági, digitális reziliencia-, integritási és corporate governance rezsimek közös metszéspontjában áll. Ez nem jelenti a vezetői szerep korlátlan kiterjesztését. A vezető továbbra is üzleti döntéseket hoz, kockázatot vállal, stratégiát alkot és a társaság gazdasági sikeréért dolgozik. De mindezt egy olyan jogi környezetben teszi, ahol a döntés előfeltételei, információs bázisa, szervezeti kontrolljai és külső hatásai egyre részletesebben szabályozottak.

A csendes európaizálódás lényege, hogy az Európai Unió nem a vezető tisztségviselő státuszát, hanem a vezetői funkció tartalmát írja át. Nem azt határozza meg általánosságban, hogy ki a vezető, és milyen, minden vállalatra azonos módon alkalmazandó magatartási kódex szerint kell eljárnia. Azt határozza meg különböző területeken, hogy a társaság milyen rendszereket köteles működtetni. Mivel e rendszerek vezetői döntés és felügyelet nélkül nem működnek, a vezetői kötelezettség tartalmának meghatározása fokozatosan európaizálódik, kikerül a nemzeti jogalkotás hatóköréből.

A nemzeti társasági jog számára ebből nem az következik, hogy fel kell adnia saját fogalmait. Ellenkezőleg: a társaság érdeke, a lojalitás, a gondosság, az észszerű üzleti döntés és a felelősség dogmatikája továbbra is nélkülözhetetlen a vezetői szerep jogi értékelése során. Ezeket azonban olyan módon kell értelmezni, hogy képesek legyenek befogadni az uniós eredetű rendszerépítési, kockázatkezelési és integritási elvárásokat. A jövő társasági jogának egyik legfontosabb feladata éppen az lesz, hogy a széttördezett compliance-kötelezettségek mögött felismerje és dogmatikailag rendezze a vezetői funkció megváltozott tartalmát.

A vezető tisztségviselők kötelezettségeinek csendes európaizálódása ezért nem látványos forradalom, sokkal inkább egy lassú szerkezeti átrendeződés. A vezetői felelősség mércéje egyre kevésbé érthető meg a nemzeti társasági jog nyelvén, bár továbbra is a nemzeti jog feladata marad e mérce alkalmazása, korlátozása és konkretizálása. A folyamat éppen ettől csendes: a felszínen a társasági jog nem változik meg alapjaiban, a mélyben azonban a vezetői döntéshozatal normatív környezete fokozatosan átalakul.

Irodalomjegyzék

- Armour, J. és Ringe, W.-G. (2011) 'European Company Law 1999–2010: Renaissance and Crisis', *Common Market Law Review*, 48(1), 125–174.
- Bainbridge, S. M. (2004) 'The Business Judgment Rule as Abstention Doctrine', *Vanderbilt Law Review*, 57(1), 83–130.
- Csehi, Z. (2015) 'A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján' in Csehi, Z. és Szabó, M. (szerk.) *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Budapest: Wolters Kluwer, 9–50.
- De La Rosa, G. E. és Shopovski, J. (2013) 'Directors' conflicts of interest: different European legal perspectives', *Beijing Law Review*, 2013(4), 174–179.
- Dotevall, R. (2016) 'Is a common structure of company directors' duties evolving in EU?', *European Business Law Review*, 27(2), 285–294.
- Fézer, T. (2023) 'A vezető tisztségviselők polgári jogi felelősségének változatai az európai államok jogában' in Tókey, B. (szerk.) *Liber Amicorum – Ünnepi tanulmányok Kisfaludi András 65. születésnapjára*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary, 136–144.
- Gerner-Beuerle, C. és Schuster, E.-P. (2014) 'The Evolving Structure of Directors' Duties in Europe', *European Business Organization Law Review*, 15(2), 191–233.
- Hopt, K. J. (2011) 'Comparative Corporate Governance: The State of the Art and International Regulation', *American Journal of Comparative Law*, 59(1), 1–73.

- Jórárt, E. (2017) 'Gondolatok a vezető tisztségviselő belső felelősségéről' in Pál, L. (szerk.) *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*. Budapest: HVG–Orac, 155–183.
- Kaufmann, J. (2021) 'The New EU Whistleblowing Directive', *Computer Law Review International*, 22(1), 14–21.
- OECD (2023) *G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023*. Paris: OECD Publishing.
- Ponta, A. (2018) 'Directors' duty of loyalty in light of new European perspectives', *Revista Română de Drept al Afacerilor*, 2018(2), 17–38.
- Szydło, M. (2017) 'Directors' duties and liability in insolvency and the freedom of establishment of companies after Kornhaas', *Common Market Law Review*, 54(6), 1853–1866.