

Έρευνα 2011

Εταιρικής Διακυβέρνησης

Νοέμβριος 2011



Περιεχόμενα

Πρόλογος	1
Εισαγωγή	2
Ταυτότητα της έρευνας	4
Βασικά συμπεράσματα	5
Δομή παρουσίασης της έρευνας	8
Εφαρμογή αρχών εταιρικής διακυβέρνησης	9
1. Το ΔΣ και τα μέλη του	12
2. Εσωτερικός έλεγχος	28
3. Αμοιβές	35
4. Σχέσεις με τους μετόχους	39
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	
Προτάσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης της Grant Thornton προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή	45
Η Grant Thornton σήμερα	47

Ομάδα εργασίας

Για την πραγματοποίηση της έρευνας εργάστηκε ομάδα στελεχών της Grant Thornton, υψηλής και εξειδικευμένης εμπειρίας σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Η ομάδα αποτελείται από τους: Βασίλη Μονογυιό, Αθηνά Μουστάκη, Παναγιώτη Πράνταλο, Δημήτρη Καβούκα, Σοφία Μαλισιόβα, Ελευθερία Σπυρίδωνος, Σοφία Μπλάθρα, Κωνσταντίνο Νούλα και Ελένη Λέσση.

Πρόλογος

Έχοντας ως διαρκή προτεραιότητα το ερευνητικό μας έργο, στην Grant Thornton αποφασίσαμε να διεξάγουμε για τρίτη φορά την έρευνα για την εφαρμογή των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης από τις ελληνικές εισηγμένες εταιρείες, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στην παρούσα έκδοση.

Η έρευνά μας εκπονήθηκε σε ένα χρονικό σημείο όπου πολλοί θα πίστευαν ότι τέτοιου είδους μελέτες δε θα έπρεπε να είναι προτεραιότητα λόγω του δυσμενούς οικονομικού περιβάλλοντος στην πατρίδα μας. Ωστόσο ο λόγος που μας ώθησε να πραγματοποιήσουμε την εργασία αυτή είναι η ισχυρή πεποίθησή μας ότι η βελτίωση στην εταιρική διακυβέρνηση των εταιρειών αποτελεί σημαντικό αρωγό για τη βελτίωση των επιδόσεων όχι μόνο σε εταιρικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο εθνικής οικονομίας. Η έμφαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, η σημαντική πρωτοβουλία του ΣΕΒ με την εκπόνηση για πρώτη φορά ενός ολοκληρωμένου κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα και το πρόσφατο σχετικό μνημόνιο συνεργασίας ΣΕΒ-ΧΑΑ, εκτιμούμε ότι θα συμβάλουν στη βελτίωση αυτού που γενικότερα αποκαλείται «Εταιρική Διακυβέρνηση».

Στόχοι της Έρευνας Εταιρικής Διακυβέρνησης 2011 αποτελούν η σκιαγράφηση των πρακτικών διακυβέρνησης που εφαρμόζουν οι ελληνικές εισηγμένες εταιρείες, η κατανόηση των προβλημάτων που υφίστανται στα πλαίσια εφαρμογής του νέου νομοθετικού πλαισίου, η μελέτη των αποκλίσεων από τις ειδικές πρακτικές του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ, καθώς και η συγκριτική ανάλυση με αντίστοιχα αποτελέσματα ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν από την Grant Thornton. Πρόθεση της Grant Thornton είναι η πραγματοποίηση της ίδιας έρευνας και κατά τη διάρκεια των επόμενων οικονομικών χρήσεων,

έτσι ώστε να δημιουργηθεί μια αξιόπιστη βάση συγκριτικών πληροφοριών.

Υπό το πρίσμα των πρόσφατων εξελίξεων στη διακυβέρνηση των εισηγμένων εταιρειών, τόσο της χώρας μας, όσο και του συνόλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διαφάνεια στην επιχειρηματική συμπεριφορά και η χρηστή εταιρική διακυβέρνηση αναδεικνύονται ως οι σημαντικότεροι μοχλοί επίτευξης ικανοποιητικών επιπέδων ανάπτυξης.

Η ορθή εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που σχετίζεται με την εταιρική διακυβέρνηση και η τήρηση από τους εμπλεκόμενους φορείς όλων των κανονιστικών διατάξεων, υποχρεωτικών ή/και προαιρετικών, αποτελεί υποχρέωση, όχι μόνο της Πολιτείας αλλά και όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Επιδίωξή μας είναι η «Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2011» να αποτελέσει αφορμή για την ανάπτυξη προβληματισμού και ταυτοχρόνως, να αναδείξει τις ενέργειες εκείνες που θα πρέπει να υλοποιηθούν προκειμένου να σημειωθεί η απαραίτητη πρόοδος στο θέμα της εταιρικής διακυβέρνησης στη χώρα μας.

Βασίλης Καζάς

Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής
Διευθύνων Σύμβουλος
Grant Thornton

Εισαγωγή

Με τον όρο εταιρική διακυβέρνηση περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο διοικούνται και ελέγχονται οι εταιρείες, καθώς και το σύστημα σχέσεων μεταξύ της διεύθυνσης μιας εταιρείας, του διοικητικού της συμβουλίου, των μετόχων της και των λοιπών ενδιαφερομένων μερών της.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέλοντας να τονίσει τη δέσμευσή της για μια ισχυρή και επιτυχημένη ενιαία αγορά, η οποία δίνει προτεραιότητα στους πολίτες και επανακτά την εμπιστοσύνη τους, ανέφερε σε πρόσφατη ανακοίνωσή της υπό τον τίτλο «Προς μία Πράξη για την Ενιαία Αγορά» («Towards a Single Market Act») ότι: *«Είναι πρωταρχικής σημασίας οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να δείξουν τη μεγαλύτερη υπευθυνότητα, τόσο έναντι των εργαζομένων τους και των μετόχων τους, όσο και έναντι της κοινωνίας εν γένει».*

Η εταιρική διακυβέρνηση μπορεί να αποτελέσει το θεμέλιο λίθο για την οικοδόμηση της εμπιστοσύνης των πολιτών στην ενιαία αγορά, συμβάλλοντας παράλληλα στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και κατά συνέπεια στην επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων που έχουν τεθεί από την ΕΕ στα πλαίσια της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» («Europe 2020 strategy»).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει διαμορφωθεί, μετά από ζυμώσεις ετών, πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιρειών, το οποίο αποτελεί ένα συνδυασμό νομοθετικών ρυθμίσεων και μη δεσμευτικών κανόνων ("soft law") και περιλαμβάνει συστάσεις και κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης. Παρόλο που οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης θεσπίζονταν και συνεχίζουν να θεσπίζονται σε εθνικό επίπεδο, η οδηγία 2006/46/ΕΚ προώθησε την εφαρμογή τους, επιβάλλοντας στις εισηγμένες εταιρείες να συμπεριλάβουν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης (μέρος της ετήσιας οικονομικής τους έκθεσης) παραπομπή σε έναν κώδικα εταιρικής

διακυβέρνησης που υιοθετούν, καθώς και παρουσίαση της εκ μέρους τους εφαρμογής του εν λόγω κώδικα με βάση την αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση».

Εν μέσω της οικονομικής κρίσης και έπειτα από το ανακοινωθέν των υπουργών οικονομικών και των διοικητών των κεντρικών τραπεζών της ομάδας G20 για την ανάγκη ανάληψης δράσεων για την εξασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης και την οικοδόμηση ενός ισχυρότερου χρηματοπιστωτικού συστήματος, καθώς και την ανάδειξη της εταιρικής διακυβέρνησης ως ένα από τα διαθέσιμα μέσα για την αντιμετώπιση της επιζήμιας βραχυπρόθεσμης προσέγγισης και της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνέταξε το τρέχον έτος την Πράσινη Βίβλο για την Εταιρική Διακυβέρνηση. Σκοπός της Πράσινης Βίβλου είναι να αξιοποιηθεί η αποτελεσματικότητα του ισχύοντος πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων υπό το πρίσμα των ανωτέρω. Στα πλαίσια της Πράσινης Βίβλου εξετάζονται τα θέματα που αποτελούν το επίκεντρο της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης και σχετίζονται με το Διοικητικό Συμβούλιο (μέγεθος, σύνθεση, κλη) και την ενεργό συμμετοχή των μετόχων στις εταιρείες, καθώς και με τον τρόπο εφαρμογής της προσέγγισης «συμμόρφωση ή εξήγηση» στην οποία βασίζεται το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που προτείνεται από την ΕΕ. Επιπλέον, η Πράσινη Βίβλος εξετάζει δύο βασικά ερωτήματα, ήτοι:

- 1) Οι ευρωπαϊκοί κανόνες για την εταιρική διακυβέρνηση θα πρέπει να εφαρμόζονται από όλες τις εισηγμένες εταιρείες, ανεξαρτήτως μεγέθους ή είδους της εταιρείας; Κατά πόσο η ΕΕ θα πρέπει να έχει διαφοροποιημένη προσέγγιση και ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος να λαμβάνεται υπόψη η πιθανή δυσκολία της εφαρμογής ορισμένων από τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης σε όλο το φάσμα των τύπων και μεγεθών των εταιρειών;

- 2) Δεδομένου ότι η ορθή και αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση αφορά και τις μη εισηγμένες εταιρείες (ιδίως αν ληφθεί υπόψη η οικονομική σημασία ορισμένων πολύ μεγάλων μη εισηγμένων εταιρειών) αλλά και τους μετόχους αυτών, κατά πόσο απαιτείται η δημιουργία κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης σε μη εισηγμένες εταιρείες από την ΕΕ;

Η Grant Thornton θέλοντας να υποστηρίξει τις προσπάθειες της ΕΕ για τη βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης στην ΕΕ, την εξασφάλιση βιώσιμης ανάπτυξης και την οικοδόμηση ενός ισχυρότερου διεθνούς χρηματοπιστωτικού συστήματος συμμετείχε στη διαβούλευση για την Πράσινη Βίβλο με την κατάθεση των προτάσεων της επί των θεμάτων της Βίβλου στην ΕΕ. Οι προτάσεις της Grant Thornton παρατίθενται συνοπτικά στο Παράρτημα της παρούσας έκδοσης.

Στην έρευνά μας έχουμε εστιάσει το ενδιαφέρον μας στην Ελληνική αγορά. Ακολουθώντας την κατάταξη της ελληνικής κεφαλαιαγοράς στην κατηγορία των ώριμων αγορών, κατέστη ακόμα πιο επιτακτική η ανάγκη λειτουργίας των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών σύμφωνα με κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης αντίστοιχους με αυτούς που τίθενται στις προηγμένες αγορές. Απαντώντας στις απαιτήσεις της αγοράς, η Πολιτεία ανέπτυξε πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης μέσω της υιοθέτησης υποχρεωτικών κανόνων όπως ο Νόμος 3016/2002, ο Νόμος 3693/2008, ο Νόμος 3884/2010, καθώς και ο Νόμος 3873/2010, ο οποίος ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/46/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Ν.3873/2010 αποτέλεσε το «θεμέλιο λίθο» του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που συνέταξε ο ΣΕΒ, ο οποίος εφαρμόζει την προσέγγιση «συμμόρφωση ή εξήγηση» και θεσπίζει πρότυπα βέλτιστων πρακτικών διακυβέρνησης για τις ελληνικές εταιρείες.

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ αναπτύχθηκε προκειμένου να καλύψει την ανάγκη για ένα ευρέως αποδεκτό και εφαρμοσμένο κώδικα, τον οποίο θα μπορούσαν να υιοθετήσουν ή να χρησιμοποιήσουν ως πρότυπο οι ελληνικές εταιρείες. Στα πλαίσια της έρευνας εταιρικής διακυβέρνησης της Grant Thornton διερευνάται μεταξύ άλλων, κατά πόσο ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ κατόρθωσε να επιτύχει το βασικό του στόχο: να εκπαιδεύσει και να καθοδηγήσει τα ΔΣ των ελληνικών εταιρειών σε θέματα βέλτιστων πρακτικών διακυβέρνησης.

Όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας, η πλειοψηφία (64%) των εισηγμένων εταιρειών αναγνώρισε ως υιοθετούμενο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησής της τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, σημειώνοντας αποκλίσεις σε κάποιες ειδικές πρακτικές του Κώδικα, ενώ σημαντικός αριθμός των επιχειρήσεων που επέλεξαν να αναπτύξουν Ίδιον Κώδικα, χρησιμοποίησαν ως οδηγό τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ.

Βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας και τη σύγκριση με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών της Grant Thornton, είναι ότι έχουν γίνει βελτιώσεις στην οργάνωση της εταιρικής διακυβέρνησης και στη διαφάνεια στην επιχειρηματική συμπεριφορά, κυρίως λόγω των πρόσφατων αλλαγών και των απαιτήσεων της νομοθεσίας. Χρειάζεται, όμως, να επιτευχθεί περαιτέρω πρόοδος σε πολλά θέματα. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών, τον Εσωτερικό Έλεγχο, τις Αμοιβές και τις Σχέσεις των εταιρειών με τους μετόχους.

Κατά πόσο τελικά οι εταιρείες συμμορφώνονται με την ουσία και όχι τον τύπο των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης; Έχει σημειωθεί πρόοδος σε σχέση με τα προηγούμενα έτη; Κατά πόσο έχουν βελτιωθεί οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης των εταιρειών μετά τη θέσπιση του Ν.3873/2010 και τη δημοσιοποίηση του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ; Είναι μερικά μόνο από τα ερωτήματα που απαντώνται στην παρούσα έκδοση «Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2011».

Βασίλης Μονογυιός, CPA | CIA

Partner, Business Risk Services
Grant Thornton

Ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα «Εταιρική Διακυβέρνηση 2011» αποτελεί έρευνα γραφείου (desk research) και η συγκέντρωση και ανάλυση δεδομένων πραγματοποιήθηκε τους μήνες Μάιο και Ιούνιο 2011. Τα δεδομένα αφορούν στις ελληνικές εταιρείες οι οποίες είναι εισηγμένες στο ΧΑΑ, των οποίων η τελευταία διαχειριστική χρήση έκλεισε το Δεκέμβριο του 2010.

Η ομάδα ερευνητών της Grant Thornton μελέτησε τις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης, που συμπεριείλαβαν, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία, για πρώτη φορά φέτος οι εισηγμένες εταιρείες στην ετήσια οικονομική τους έκθεση. Επιπλέον, μελέτησε τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ανέπτυξαν ορισμένες από τις εταιρείες και λοιπά διαθέσιμα στο ευρύ κοινό στοιχεία.

Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από 237 εισηγμένες εταιρείες, οι οποίες δημοσίευσαν τις ετήσιες οικονομικές εκθέσεις τους μέχρι και 31 Μαρτίου 2011. Να σημειωθεί ότι στον πληθυσμό δεν περιλαμβάνονται: α) οι εταιρείες που τελούν υπό εκκαθάριση ή που η συναλληγή των μετοχών τους έχει ανασταλεί, β) οι εταιρείες με διαφορετική χρήση (οι οποίες υποχρεούνταν σε αναφορά του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της 30/06/2011), γ) η Τράπεζα της Ελλάδος και δ) μία εταιρεία η οποία εδρεύει στα Σκόπια και διαπραγματεύονται στο ΧΑ παραστατικοί τίτλοι μετοχών της.

Οι υπό μελέτη εταιρείες χωρίστηκαν σε:

- Μεγάλης κεφαλαιοποίησης (45 εταιρείες)
- Μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης (192 εταιρείες)

Επιπλέον, για λόγους που αναλύονται στην έρευνα, υπάρχει σε διάφορα σημεία ανάλυση σχετικά με εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο (με ποσοστό μεγαλύτερο του 5%) και σχετικά με εταιρείες στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές.

Στόχος μας δεν ήταν μόνο η απλή παράθεση δεδομένων αλλά και η ανάλυση με ποιοτικά στοιχεία και εκτιμήσεις, οι οποίες φυσικά δεν θα μπορούσαν να μην είναι υποκειμενικές και να μην επιδέχονται αμφισβήτησης ή έστω περαιτέρω κριτικής σκέψης από τον αναγνώστη.

Οι Ετήσιες Οικονομικές Εκθέσεις (μέρος των οποίων αποτελούν οι Δηλώσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το Ν.3873/2010) αποτέλεσαν την κύρια πηγή πληροφόρησης κατά τη διάρκεια της έρευνάς μας λόγω του ότι οι εν λόγω Εκθέσεις αποτελούν, ουσιαστικά, την «εικόνα» της επιχείρησης προς τους μετόχους της και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

Βασικά συμπεράσματα

Στο Ν.3873/2010 αναφέρεται για πρώτη φορά ρητά ότι οι εισηγμένες εταιρείες οφείλουν να υιοθετήσουν και στη συνέχεια να γνωστοποιήσουν σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, έναν κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, είτε επιλέγοντας από τους γενικά αποδεκτούς κώδικες που έχουν εκδοθεί διεθνώς ή στην Ελλάδα, είτε καθορίζοντας και προσδιορίζοντας οι ίδιες αναλυτικά τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που δεσμεύονται να εφαρμόζουν. Ωστόσο, στο Ν.3873/2010 δεν περιγράφεται κάποιο πρότυπο το οποίο θα μπορούσαν να ακολουθήσουν οι εταιρείες προκειμένου να αναπτύξουν τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησής τους. Για το λόγο αυτό ο ΣΕΒ ανέλαβε την πρωτοβουλία να συντάξει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, ο οποίος συνδυάζει τις απαιτήσεις που προκύπτουν από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο με τις βέλτιστες πρακτικές διακυβέρνησης.

Όπως προκύπτει από την έρευνα της Grant Thornton η πλειοψηφία (64%) των εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών επέλεξε να υιοθετήσει τον εν λόγω Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ σημαντικός αριθμός εισηγμένων εταιρειών (31%) αποφάσισε να συμπεριλάβει τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζουν, σε Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ανέπτυξαν οι ίδιες και απέστειλαν στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς προς έγκριση. Τρεις εταιρείες (ποσοστό 1%), υιοθετούν άλλον, διεθνώς αναγνωρισμένο κώδικα, ο οποίος όμως καλύπτει απόλυτα τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας. Τέλος, μικρός αριθμός εταιρειών (4%) ανακοίνωσε, είτε ότι εφαρμόζει τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης όπως προκύπτουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο χωρίς να προχωρεί στην υιοθέτηση ή παραπομπή σε έναν ξεχωριστό κώδικα, είτε ότι ο διαθέσιμος Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας τους καλύπτει την πληροφόρηση που θα περιλάμβανε ένας κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης.

Ένα βασικό συμπέρασμα της έρευνας είναι ότι αρκετές εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα, υιοθέτησαν τη δομή και τις γενικές αρχές του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ αλλά δεν συμπεριέλαβαν κάποιες από τις ειδικές πρακτικές του ανωτέρω κώδικα με συνέπεια να μη χρειάζεται να δηλώσουν αποκλίσεις στις σχετικές περιοχές.

Ένα εξίσου σημαντικό πόρισμα είναι ότι η έκταση και η ποιότητα εξήγησης της μη συμμόρφωσης που παρέχει η πλειοψηφία των εταιρειών στις πρακτικές τις οποίες έχουν συμπεριλάβει στον κώδικα που υιοθέτησαν (είτε τον Κώδικα ΣΕΒ είτε Ίδιον Κώδικα), επιδέχονται σημαντικών περιθωρίων βελτίωσης, ενώ ελάχιστες είναι οι εταιρείες που παραθέτουν και τα σχέδια δράσης τους προκειμένου να ξεπεράσουν τις αποκλίσεις που εμφανίζουν.

Κατά τη γνώμη μας, δύο είναι οι βασικοί λόγοι για τα δύο ανωτέρω συμπεράσματα. Ο πρώτος βασικός λόγος είναι ότι πολλές εταιρείες δεν έχουν ακόμη αναπτύξει τους μηχανισμούς που θα αναδείξουν, θα αξιολογήσουν και θα χειριστούν τα θέματα εταιρικής διακυβέρνησης πληροφώντας κατάλληλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ο δεύτερος βασικός λόγος είναι ότι ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ ήταν διαθέσιμος σχετικά αργά και κατά συνέπεια οι εταιρείες δεν είχαν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν τις αξιόλογες κατευθύνσεις που έδινε προκειμένου να δρομολογήσουν τις απαραίτητες ενέργειες.

Το ΔΣ και τα μέλη του

Το Διοικητικό Συμβούλιο των εισηγμένων εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης αποτελείται κατά μέσο όρο από 11 μέλη, ενώ των εισηγμένων εταιρειών μικρής και μεσαίας κεφαλαιοποίησης κατά μέσο όρο από 7 μέλη. Κοινός τόπος αλλά και περιοχή για περαιτέρω αιτιολόγηση και στις δύο κατηγορίες εταιρειών είναι η

εξαιρετικά περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια, αποδεικνύοντας ότι στην Ελλάδα οι ευκαιρίες που παρέχονται από τις εταιρείες στις γυναίκες για να ανέλθουν σε υψηλόβαθμες Διοικητικές θέσεις είναι περιορισμένες.

Αναφορικά με τη σύνθεσή τους, τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών περιλαμβάνουν κατά μέσο όρο 3 εκτελεστικά μέλη και 5 μη εκτελεστικά μέλη. Ο μισός πληθυσμός των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ αφορά ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Ο μέσος αριθμός των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ εμφανίζεται ελαφρώς μεγαλύτερος από αυτόν που προτείνεται μέσω του Ν.3016/2002 (ο οποίος προβλέπει την ύπαρξη τουλάχιστον 2 ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ) κυρίως λόγω του ότι η πλειοψηφία των εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης περιλαμβάνει στα ΔΣ τους περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Ωστόσο, στο σύνολο των εισηγμένων εταιρειών μόλις το 18% περιλαμβάνει περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη στο ΔΣ, οδηγώντας εύλογα στο συμπέρασμα ότι λίγες Διοικήσεις εταιρειών έχουν πραγματικά κατανοήσει το σκοπό αλλά και το νόημα της ύπαρξης ικανού αριθμού ανεξάρτητων μελών, ενώ οι περισσότερες αρκούνται στην ικανοποίηση των επιταγών της Νομοθεσίας.

Επιπλέον, σε ελάχιστες εταιρείες υφίσταται πραγματικά διαχωρισμός μεταξύ της ιδιοκτησίας και της διοίκησης της εταιρείας, καθώς σε ποσοστό 38% των εταιρειών ο Πρόεδρος του ΔΣ και ο Διευθύνων Σύμβουλος ταυτίζεται ενώ στο 76% των εταιρειών ο Πρόεδρος του ΔΣ έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες. Παράλληλα, από το σύνολο των εταιρειών που υπάρχει ταύτιση του Προέδρου ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου, ποσοστό μόλις 7% ορίζει ανεξάρτητο αντιπρόεδρο, όπως προβλέπεται από την ειδική πρακτική Α' 3.3 του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ, ενώ το 59% των εταιρειών ορίζει εκτελεστικό αντιπρόεδρο, το 21% μη εκτελεστικό και το 13% δεν ορίζει αντιπρόεδρο ή δεν δημοσιοποιεί σχετικά στοιχεία. Επίσης, από το σύνολο των εταιρειών στις οποίες ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες, σε ποσοστό μόλις 4% των εξεταζόμενων εταιρειών έχει οριστεί ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, ενώ σε ποσοστό 66% έχει οριστεί εκτελεστικός αντιπρόεδρος, σε ποσοστό 19% μη εκτελεστικός και σε ποσοστό 11% δεν έχει οριστεί αντιπρόεδρος ή δεν έχουν δημοσιευτεί σχετικά στοιχεία. Ο βασικότερος λόγος για τον οποίο οι εταιρείες διατείνονται ότι δεν προβαίνουν στον ορισμό ανεξάρτητου αντιπροέδρου είναι η εκτίμησή τους ότι είναι σημαντικότερη η συνδρομή του αντιπροέδρου στα εκτελεστικά καθήκοντα του προέδρου. Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι ακόμα και στις εταιρείες που ορίζεται ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, συχνά ο επιτεχθείς

αντιπρόεδρος έχει συγγενικές σχέσεις με τον πρόεδρο, εγείροντας έτσι προβληματισμούς για το κατά πόσο επιτυγχάνεται ουσιαστικός διαχωρισμός μεταξύ της διοίκησης της εταιρείας και του βασικού μετόχου αυτής.

Τέλος, ελάχιστες εταιρείες έχουν συστήσει Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών του ΔΣ (με την πλειοψηφία αυτών να ανήκουν στις εταιρείες υψηλής κεφαλαιοποίησης), ενώ ακόμα λιγότερες είναι αυτές που έχουν ορίσει και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής. Αντίστοιχα χαμηλό είναι το ποσοστό των εταιρειών που δηλώνει ότι αξιολογεί συστηματικά την αποτελεσματικότητα των μελών του ΔΣ και των επιτροπών του, με τις εταιρείες υψηλής κεφαλαιοποίησης να συνθέτουν κατά βάση το ποσοστό αυτό.

Εσωτερικός Έλεγχος

Όλες οι εισηγμένες εταιρείες, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, εναρμονίζονται πλήρως με τη νομοθετική πρόβλεψη, έχοντας συστήσει Επιτροπή Ελέγχου και περιγράφοντας αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησής τους τις κύριες αρμοδιότητες αυτές.

Ωστόσο, αναλύοντας πιο προσεκτικά τα αποτελέσματα της έρευνας αναδύεται ο προβληματισμός κατά πόσο τα μέλη των Επιτροπών Ελέγχου έχουν την απαραίτητη επάρκεια και τους πόρους για την εκπλήρωση του ρόλου τους, αν έχουν την αναγκαία πληροφόρηση από τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου για τη μεθοδολογία και το περιεχόμενο των Διεθνών Προτύπων για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου αλλά και κατά πόσο οι ίδιες οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου είναι σε θέση να επικαλεστούν τη συμμόρφωσή τους με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου.

Επιπλέον, το σύνολο σχεδόν (95%) των εισηγμένων εταιρειών, ανεξαρτήτως από την κατηγορία κεφαλαιοποίησης στην οποία συμμετέχουν, δεν δημοσιοποιούν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που χρησιμοποιούν, με συνέπεια να οδηγούμαστε στην εκτίμηση ότι πολλές εταιρείες δεν έχουν πραγματικά κατανοήσει την έννοια «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου» παρά το γεγονός ότι στο παράρτημα IV του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ υπάρχει διαθέσιμη η απαραίτητη σχετική πληροφόρηση.

Όσον αφορά στη σύνθεση της Επιτροπής Ελέγχου, το σύνολο σχεδόν των εταιρειών εναρμονίζεται πλήρως με την πρόβλεψη του Ν.3693 /2008, σύμφωνα με τον οποίο η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Επιπλέον, παρόλο που οι μικρότερες εισηγμένες εταιρείες εξαιρούνται από την υποχρέωση

συμμόρφωσης στην ειδική πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, που απαιτεί όλα τα μέλη να είναι μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, κατά το 64% των εταιρειών που συμμετέχουν στην κατηγορία μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται στην πλειονότητά της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Τέλος, ελάχιστες είναι οι εταιρείες που γνωστοποιούν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το έργο της Επιτροπής Ελέγχου κατά την κλειόμενη χρήση, ενισχύοντας έτσι την υποψία ότι στις περισσότερες εταιρείες η Επιτροπή Ελέγχου εξακολουθεί να έχει μάλλον τυπικές και λιγότερο ουσιαστικές αρμοδιότητες.

Αμοιβές

Σχεδόν το σύνολο (90%) των εισηγμένων εταιρειών αναφέρουν στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχουν υιοθετήσει ότι η αμοιβή των εκτελεστικών μελών ΔΣ διασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία ανάμεσα σε σταθερά στοιχεία, μεταβλητά στοιχεία συνδεδεμένα με απόδοση και άλλες συμβατικές ρυθμίσεις.

Ελάχιστες, όμως, είναι οι εταιρείες (22% στο σύνολο των εταιρειών) που έχουν προβεί στη σύσταση Επιτροπής Αμοιβών, προκειμένου η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό, και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων με την πλειοψηφία αυτών να ανήκει στην κατηγορία μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Ωστόσο, στις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 53%.

Επιπλέον, το σύνολο σχεδόν (84%) των εταιρειών της έρευνας αναφέρουν στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετούν ότι η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και ότι θα πρέπει να συνδέεται με το χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους.

Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών (92%) δεν δημοσιοποίησε στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης την έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ με συγκεκριμένα πληροφοριακά στοιχεία για κάθε μέλος χωριστά αφού, είτε δεν προέβλεψαν στον Κώδικα που ακολουθούν τη σχετική ειδική πρακτική είτε δήλωσαν απόκλιση από την

πρακτική. Ωστόσο θα πρέπει να αναφερθεί ότι η εφαρμογή αυτής της ειδικής πρακτικής από τις εταιρείες που υιοθετούν Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ αναβάλλεται μέχρι την πρώτη ανασκόπηση του Κώδικα, που προβλέπεται να γίνει το 2012.

Σχέσεις με τους Μετόχους

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική την έγκυρη ενημέρωση των επενδυτών και μετόχων της και διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα του Προέδρου και του Αντιπροέδρου (αν υπάρχει) του Διοικητικού Συμβουλίου για συναντήσεις με μετόχους της εταιρείας με σημαντικές συμμετοχές. Στην περίπτωση, ωστόσο, των εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης η ενημέρωση των μετόχων πραγματοποιείται κατά κύριο λόγο από το γραφείο επενδυτικών σχέσεων που έχουν συστήσει και όχι απευθείας από τον Πρόεδρο ή/και τον Αντιπρόεδρο του ΔΣ.

Επιπλέον, η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (89%) διατηρεί ενεργό ιστότοπο, στον οποίο δημοσιεύονται, τόσο οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, όσο και η διοικητική διάρθρωση, το ιδιοκτησιακό καθεστώς και λοιπές χρήσιμες πληροφορίες για τους μετόχους – επενδυτές. Παράλληλα, το σύνολο σχεδόν των εταιρειών, τηρεί τα προβλεπόμενα από τη νομοθεσία σχετικά με τις γνωστοποιήσεις (π.χ. ανακοινώσεις, πρακτικά Γενικών Συνελεύσεων, Εκλογές ΔΣ, κ.λπ.) που οφείλει να κάνει η εταιρεία στους μετόχους της και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

Τέλος, η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (84%) θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική την παρουσία του Προέδρου, του ανεξάρτητου Αντιπροέδρου (όπου υφίσταται) και του Διευθύνοντος Συμβούλου (ή του Γενικού Διευθυντή) και των Προέδρων των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Διευθυντή Επενδυτικών Σχέσεων (στην περίπτωση των εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης) στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, προκειμένου να ενημερώνουν τους μετόχους και να παρέχουν διευκρινήσεις επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους.

Δομή παρουσίασης της έρευνας

Η παρούσα έκδοση αποτελείται από μία εισαγωγική ενότητα που αφορά την **εφαρμογή αρχών εταιρικής διακυβέρνησης** από τις εισηγμένες εταιρείες και από τέσσερις κύριες ενότητες, σε κάθε μία από τις οποίες παρουσιάζεται ένας από τους βασικούς άξονες της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης, ήτοι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο και τα μέλη του
- Εσωτερικός Έλεγχος
- Αμοιβές
- Σχέσεις με τους μετόχους

Αναλυτικότερα, στην πρώτη ενότητα (**Το Διοικητικό Συμβούλιο και τα μέλη του**) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας «Εταιρική Διακυβέρνηση 2011» που σχετίζονται με το μέγεθος και τη σύνθεση του ΔΣ, το ρόλο και τις απαιτούμενες αρμοδιότητες του Προέδρου του ΔΣ, την ανάδειξη υποψηφίων μελών του ΔΣ, τη λειτουργία του ΔΣ και την αξιολόγησή του. Στη δεύτερη ενότητα (**Εσωτερικός Έλεγχος**) αναλύονται τα

αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με το σύστημα εσωτερικού ελέγχου των εισηγμένων εταιρειών, ενώ στην τρίτη ενότητα (**Αμοιβές**) τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με την πολιτική και τις πρακτικές που ακολουθούν οι εταιρείες για τις αμοιβές των μελών ΔΣ. Στην τέταρτη ενότητα (**Σχέσεις με τους μετόχους**) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που αφορούν θέματα επικοινωνίας των εταιρειών με τους μετόχους, καθώς και τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

Τέλος, παρατίθεται στο **Παράρτημα** της παρούσας έκδοσης, μια σύντομη παρουσίαση των προτάσεων της Grant Thornton για την εταιρική διακυβέρνηση, όπως κατατέθηκαν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της διαβούλευσης της Πράσινης Βίβλου για την εταιρική διακυβέρνηση.

Εφαρμογή αρχών εταιρικής διακυβέρνησης

Βάσει των διατάξεων του Ν.3873/2010, κάθε εταιρεία, οι μετοχές ή άλλες κινητές αξίες της οποίας έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά, οφείλει από την οικονομική χρήση 2010 να συμπεριλάβει στην ετήσια έκθεση διαχείρισής της και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, στην οποία μεταξύ άλλων θα αναφέρει τον κώδικα και τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, στις οποίες υπάγεται ή που έχει αποφασίσει αυτοβούλως

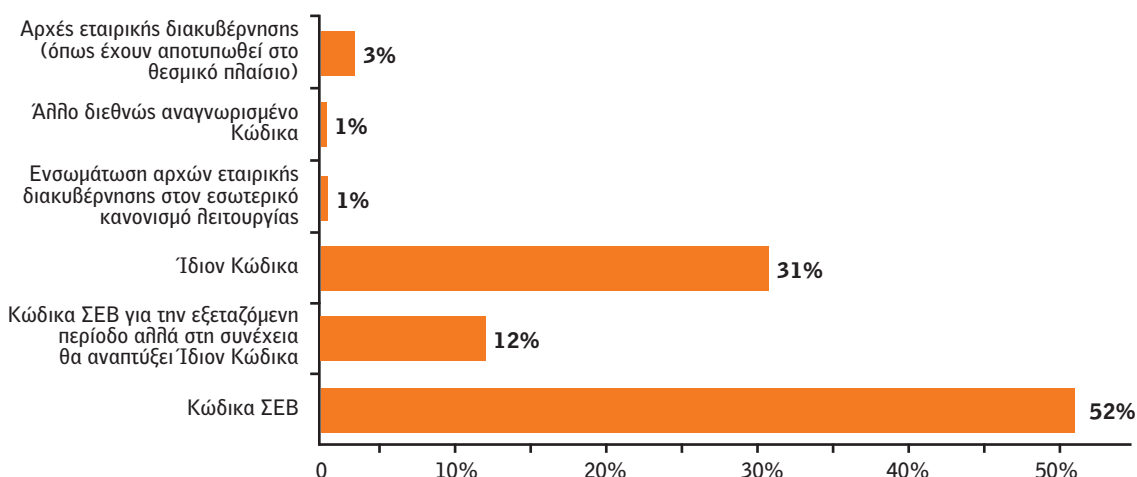
να εφαρμόζει. Ειδικότερα, κάθε εταιρεία οφείλει να έχει υιοθετήσει έναν κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, είτε επιλέγοντας από τους γενικά αποδεκτούς κώδικες που έχουν εκδοθεί διεθνώς ή στην Ελλάδα, είτε καθορίζοντας και προσδιορίζοντας η ίδια αναλυτικά τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που δεσμεύεται να εφαρμόζει.

Ερώτηση 1: Ποιον κώδικα και πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης αναφέρουν ότι υιοθετούν οι εισηγμένες εταιρείες στη δήλωσή τους περί εταιρικής διακυβέρνησης;

«Ανώνυμη εταιρεία, οι μετοχές ή άλλες κινητές αξίες της οποίας έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά, κατά την έννοια της περίπτωσης 10 του άρθρου 2 του ν. 3606/2007, (ΦΕΚ 195 Α΄) (σημείο 14 της παραγράφου 1 του άρθρου 4 της Οδηγίας 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004, ΕΕ L 145 της 30.4.2010), συμπεριλαμβάνει στην ετήσια έκθεση διαχείρισής της και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Η δήλωση αυτή συμπεριλαμβάνεται ως ειδικό τμήμα της ετήσιας έκθεσης διαχείρισης και περιέχει τουλάχιστον τα παρακάτω πληροφοριακά στοιχεία: αα) αναφορά στον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης στον οποίο υπάγεται η εταιρεία ή τον οποίο έχει αποφασίσει αυτοβούλως να εφαρμόζει η εταιρεία, καθώς και τον τόπο στον οποίο είναι διαθέσιμο στο κοινό το σχετικό κείμενο, ββ) αναφορά στις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρεία επιπλέον των προβλεπόμενων...» (Ν.3873/2010)

Διάγραμμα 1:

Αρχές και κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης που δεσμεύονται να εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες



Όπως παρουσιάζεται στο **Διάγραμμα 1**, η πλειοψηφία (64%) των εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών επέλεξε να υιοθετήσει το γενικά αποδεκτό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αναπτύχθηκε από το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ). Ωστόσο από το 64% των εισηγμένων που επέλεξαν να υιοθετήσουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ, το 12% δηλώνει ότι κατά την επόμενη χρήση θα αναπτύξει Ίδιον Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης.

Σημαντικός ωστόσο είναι και ο αριθμός των επιχειρήσεων (31%) που αποφάσισαν να συμπεριλάβουν τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζουν, σε Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ανέπτυξαν οι ίδιες και απέστειλαν στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς προς έγκριση.

Από την ανάλυση των στοιχείων προκύπτει ότι ένας βασικός λόγος της δημιουργίας «Ίδιου Κώδικα» από σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων είναι η αποφυγή της εξήγησης των αποκλίσεων που θα έπρεπε να δηλώσουν αν υιοθετούσαν έναν κώδικα με περισσότερες απαιτήσεις, όπως ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ. Ωστόσο σε αυτό το ποσοστό περιλαμβάνονται και εταιρείες, κυρίως μεγάλες, που επέλεξαν να διαμορφώσουν (κάποιες από τις οποίες αρκετά χρόνια πριν) τον δικό τους κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης με προβλέψεις ακόμη πιο αναλυτικές και περιοριστικές από αυτές που αναφέρονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ.

Όπως προκύπτει από τον **Πίνακα 1** στις εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα ανήκει και η πλειοψηφία (60%) των εταιρειών που συνθέτουν το δείκτη μεγάλης

κεφαλαιοποίησης. Επιπλέον, από τις 15 εισηγμένες εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Δημόσιο, οι 9 συντάξαν Ίδιον Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ παρόμοια έπραξε και περίπου το 50% των εταιρειών στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές.

Τρεις εταιρείες (ποσοστό 1%), υιοθετούν άλλον, διεθνώς αναγνωρισμένο κώδικα, ο οποίος όμως καλύπτει απόλυτα τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας.

Τέλος, μικρός αριθμός εταιρειών ανακοίνωσε, είτε ότι εφαρμόζει τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης όπως προκύπτουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο χωρίς να προβαίνει στην υιοθέτηση ή παραπομπή σε έναν ξεχωριστό κώδικα (ποσοστό 3%), είτε ότι ο διαθέσιμος Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας τους καλύπτει την πληροφόρηση που θα περιελάμβανε ένας κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (1%).

Αναφορικά με τις εταιρείες που επέλεξαν να υιοθετήσουν τον Κώδικα του ΣΕΒ, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι εν λόγω εταιρείες θα πρέπει να ακολουθήσουν την προσέγγιση «συμμόρφωση ή εξήγηση» δημοσιοποιώντας την πρόθεσή τους, είτε να συμμορφωθούν με το σύνολο των ειδικών πρακτικών του Κώδικα, είτε να εξηγήσουν τους λόγους μη συμμόρφωσής τους με συγκεκριμένες ειδικές πρακτικές. Όπως προκύπτει από το **Διάγραμμα 2**, ο βαθμός εξήγησης της μη συμμόρφωσης των εταιρειών σε κάποιες ειδικές πρακτικές είναι σχετικά ικανοποιητικός με περιθώρια βελτίωσης για την πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών, ενώ ελάχιστες είναι οι εταιρείες που εξηγούν επαρκώς το λόγο των σημειωθείσων αποκλίσεων.

Πίνακας 1:

Αρχές και κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης που δεσμεύονται να εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες

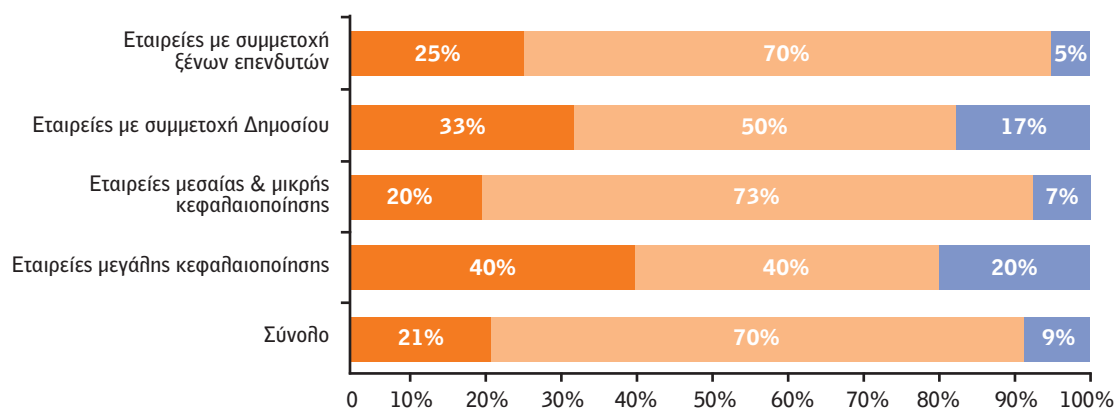
Συμμόρφωση σε:	Σύνολο	Εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	Εταιρείες μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης	Εταιρείες με συμμετοχή Δημοσίου	Εταιρείες με συμμετοχή ξένων επενδυτών
Κώδικα ΣΕΒ	52%	29%	56%	40%	43%
Κώδικα ΣΕΒ για την εξεταζόμενη περίοδο αλλά στη συνέχεια θα αναπτύξει Ίδιον Κώδικα	12%	4%	14%	0%	11%
Ίδιον Κώδικα	31%	60%	24%	60%	35%
Ενσωμάτωση αρχών εταιρικής διακυβέρνησης στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας	1%	0	2%	0%	1%
Άλλο διεθνώς αναγνωρισμένο Κώδικα	1%	7%	0%	0%	4%
Αρχές εταιρικής διακυβέρνησης (όπως έχουν αποτυπωθεί στο θεσμικό πλαίσιο)	3%	0	4%	0%	6%

Ερώτηση 2: Οι εισηγμένες εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και δεν συμμορφώνονται σε κάποιες ειδικές πρακτικές, εξηγούν επαρκώς την απόκλιση αυτή;

«Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνει περιγραφή της απόκλισης με αναφορά στα σχετικά μέρη του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και αιτιολόγηση της απόκλισης αυτής. Αν η εταιρεία δεν εφαρμόζει ορισμένες διατάξεις του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, στον οποίο υπάγεται ή τον οποίο εφαρμόζει, η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνει αναφορά της διάταξης που δεν εφαρμόζει και εξήγηση των λόγων της μη εφαρμογής.» (Ν.3873/2010)

Διάγραμμα 2:

Βαθμός εξήγησης της μη συμμόρφωσης σε ειδικές πρακτικές που συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ



- Πολύ περιορισμένη επεξήγηση
- Σχετικά ικανοποιητική επεξήγηση - Χρειάζεται βελτίωση
- Σημαντική επεξήγηση

1. Το ΔΣ και τα μέλη του

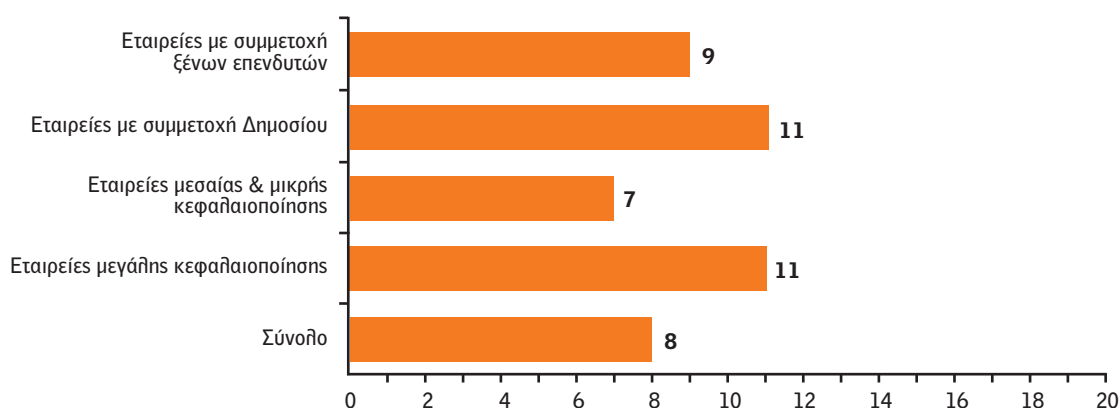
Μέγεθος και Σύνθεση ΔΣ

Ερώτηση 3: Από πόσα μέλη αποτελείται το Διοικητικό Συμβούλιο;

«Το ΔΣ θα πρέπει να αποτελείται από επτά (7) έως δεκαπέντε (15) μέλη» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α' 2.1)

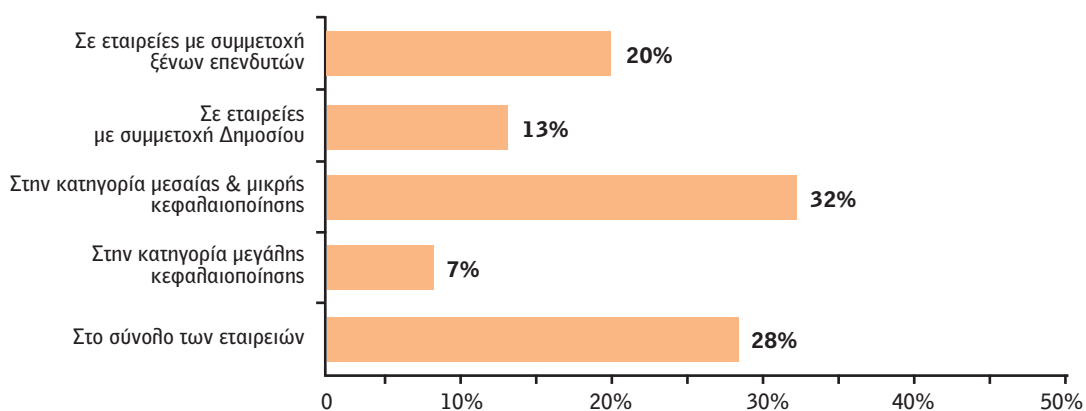
Διάγραμμα 3α:

Μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου (μέσος όρος)



Διάγραμμα 3β:

Ποσοστό εταιρειών των οποίων το ΔΣ αποτελείται από λιγότερα από 7 μέλη



Διαπίστωση:

Οι εταιρείες διοικούνται από Διοικητικά Συμβούλια που αποτελούνται κατά μέσο όρο από 8 άτομα. Το μέσο μέγεθος των Διοικητικών Συμβουλίων παρουσιάζεται αυξημένο κατά 3 άτομα στις εταιρείες που συμμετέχουν στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης, αλλά και στις εταιρείες που συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο.

Ένα ποιοτικό στοιχείο με ιδιαίτερη σημασία αποτελεί η εξαιρετικά περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των εξεταζόμενων εταιρειών, με την παρουσία μίας μόλις γυναίκας στο μέσο μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου.

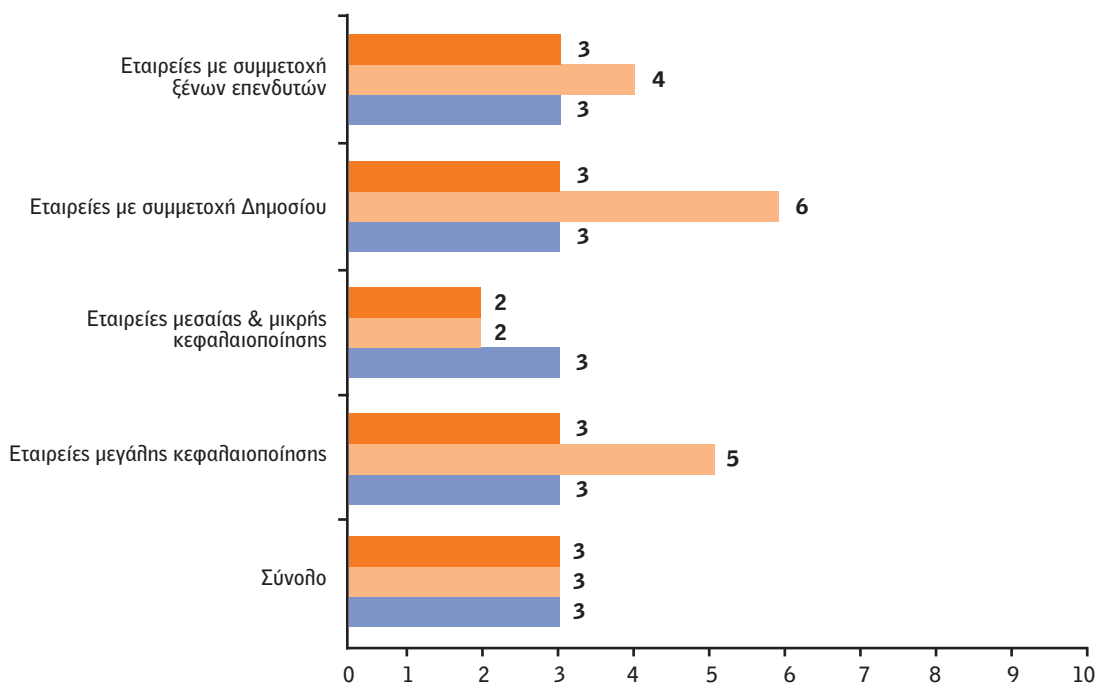
Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι σημαντικό ποσοστό των εισηγμένων εταιρειών (28%) διατηρούν μικρότερα Διοικητικά Συμβούλια από το προτεινόμενο από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ. Ειδικότερα, το 32% των εταιρειών που συμμετέχουν στο δείκτη μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης διοικούνται από Διοικητικά Συμβούλια που αποτελούνται από λιγότερα από επτά (7) μέλη, ενώ λιγότερο συχνά φαίνεται να συμβαίνει αυτό στις εταιρείες που συμμετέχουν στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης (μόλις 7%).

Ερώτηση 4: Ποια είναι η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου;

«Το ΔΣ θα πρέπει να αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, και από τουλάχιστον δύο (2) εκτελεστικά μέλη» [Μικρότερες εισηγμένες εταιρείες εξαιρούνται από αυτή την υποχρέωση] (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'2.2)

Διάγραμμα 4α:

Σύνθεση του ΔΣ σε εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη (μέσος όρος)



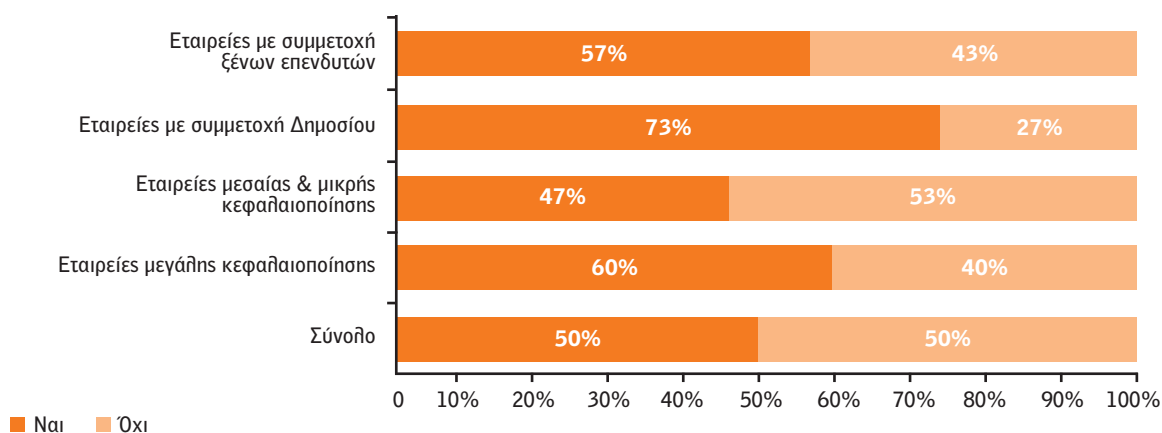
■ Αριθμός Ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

■ Αριθμός μη Εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

■ Αριθμός Εκτελεστικών μελών Δ.Σ.

Διάγραμμα 4β:

Σύνθεση του ΔΣ κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη (συμπεριλαμβανομένων και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών)



Διαπίστωση:

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου των εταιρειών περιλαμβάνει κατά μέσο όρο 3 εκτελεστικά μέλη, και 5 μη εκτελεστικά μέλη. Το ήμισυ των μη εκτελεστικών μελών έχουν την ιδιότητα του ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους ΔΣ. Παρατηρείται ότι οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο κατά μέσο όρο αριθμό μη εκτελεστικών μελών (6 μη εκτελεστικά μέλη) στο ΔΣ τους, ενώ ακολουθούν οι εταιρείες που περιλαμβάνονται στο δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης με κατά μέσο όρο 5 μη εκτελεστικά μέλη. Επιπλέον, όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 4β το Διοικητικό Συμβούλιο της πλειοψηφίας

των εταιρειών (53%) που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης δεν αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ αλλά από εκτελεστικά μέλη. Θα πρέπει, ωστόσο, να αναφερθεί ότι από την εφαρμογή της εν λόγω ειδικής πρακτικής εξαιρούνται οι μικρότερες εισηγμένες εταιρείες (δηλαδή οι εταιρείες που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης).

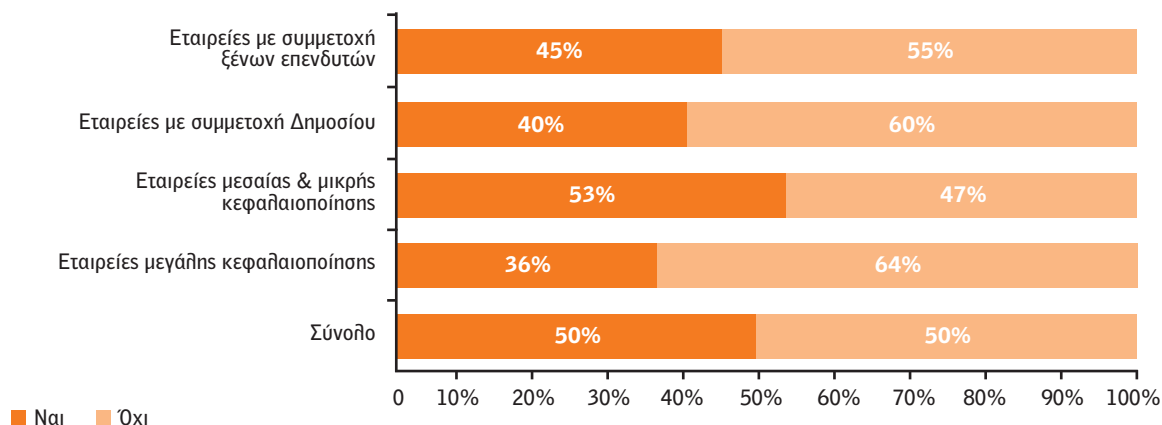
Τέλος, όλες οι εταιρείες περιλαμβάνουν τουλάχιστον 2 εκτελεστικά μέλη στο Διοικητικό τους Συμβούλιο – κατά μέσο όρο 3 εκτελεστικά μέλη.

Ερώτηση 5: Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από επαρκή αριθμό ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ;

«Τουλάχιστον το ένα τρίτο του ΔΣ θα πρέπει να αποτελείται από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη απαλλαγμένα από συγκρούσεις συμφερόντων με την εταιρεία, και από στενούς δεσμούς με τη Διοίκηση, τους βασικούς μετόχους ή την εταιρεία» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'2.3)

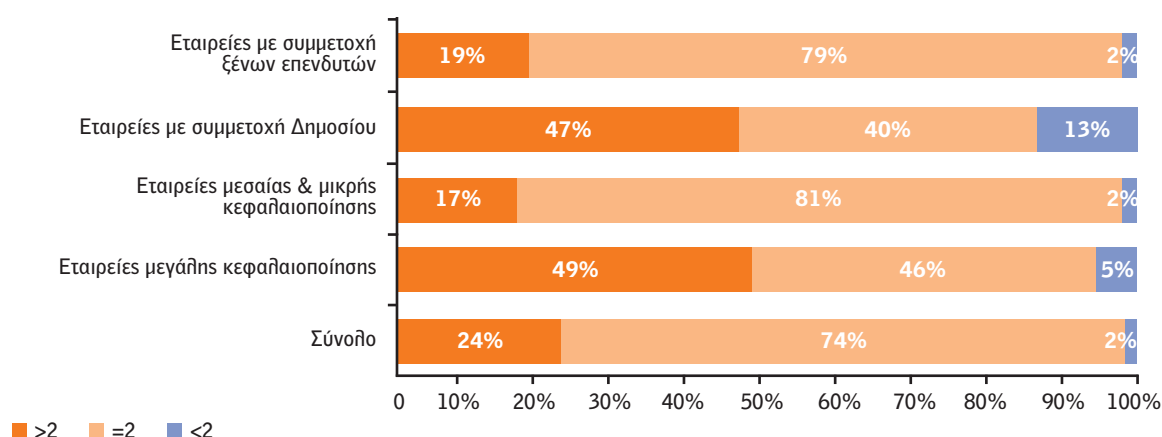
Διάγραμμα 5α:

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη αποτελούν τουλάχιστον το 1/3 των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου



Διάγραμμα 5β:

Συμμετοχή τουλάχιστον 2 ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο



Διαπίστωση:

Στόχος του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης με την πρακτική αυτή είναι να προασπίσει τα συμφέροντα των μετόχων και τη βιωσιμότητα των εταιρειών μέσω της ανεξαρτησίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η ύπαρξη ανεξάρτητων μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο λειτουργεί ως αντίβαρο στη δυνατότητα που έχουν οι επαγγελματίες διαχειριστές να διοικούν την επιχείρηση για ιδιοτελείς σκοπούς. Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 5α και 5β, το σύνολο σχεδόν των εταιρειών εναρμονίζεται με τη νομοθετική πρόβλεψη (Ν.3016/2002) για ύπαρξη τουλάχιστον 2 ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο. Αναλυτικότερα, το 81% των εταιρειών που συμμετέχουν στο δείκτη μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης περιλαμβάνουν ακριβώς 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη στο Διοικητικό τους Συμβούλιο και μόλις το 17% περιλαμβάνει περισσότερα από 2. Το τελευταίο ποσοστό (17%) οδηγεί εύλογα στη σκέψη ότι λίγες Διοικήσεις εταιρειών έχουν πραγματικά κατανοήσει το σκοπό αλλά και το νόημα της ύπαρξης ικανού αριθμού ανεξάρτητων μελών, ενώ οι περισσότερες αρκούνται στις επιταγές της Νομοθεσίας. Αντίστοιχα, από τις εταιρείες που

συμμετέχουν στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης το 46% περιλαμβάνει ακριβώς 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, ενώ το 49% περισσότερα από 2. Ωστόσο, η πλειοψηφία των εταιρειών που περιλαμβάνεται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης δεν έχει υιοθετήσει την ειδική πρακτική Α' 2.3 του Κώδικα του ΣΕΒ που προτείνει τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να αποτελούν το 1/3 των μελών του.

Αντιθέτως, μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης φαίνεται να υιοθετούν την εν λόγω πρακτική. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό προκύπτει και λόγω του μικρότερου μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου των εταιρειών αυτών κάτι το οποίο έχει ως αποτέλεσμα το 1/3 των μελών του ΔΣ να αντιστοιχεί σε 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι τα Διοικητικά Συμβούλια της πλειοψηφίας των εταιρειών στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο αποτελούνται κατά το 1/3 από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

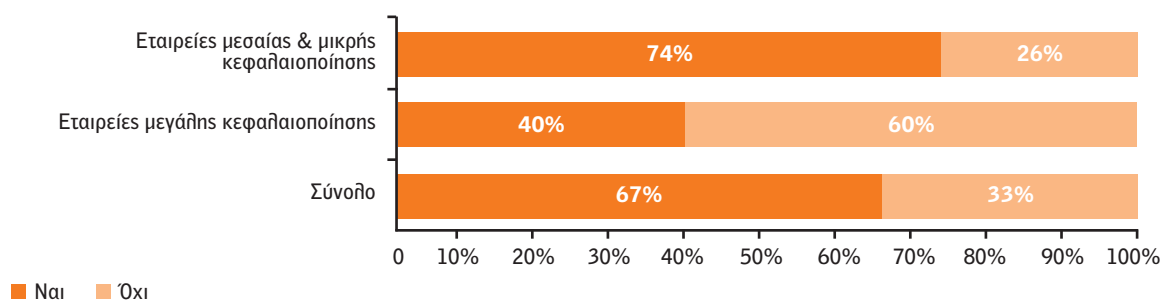
Ερώτηση 6: Διασφαλίζεται η ανεξαρτησία του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με τα κριτήρια που προτείνει ο ΣΕΒ στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης;

«Στο πλαίσιο του καθορισμού της ανεξαρτησίας, τόσο των υποψηφίων όσο και των εν ενεργεία μελών του, το ΔΣ θα πρέπει να θεωρεί ότι σχέση εξάρτησης υπάρχει, όταν το μέλος:

- διατελεί (κατά τον Νόμο 3016/2002) ή έχει διατελέσει υπάλληλος, ανώτατο στέλεχος ή Πρόεδρος του ΔΣ της εταιρείας ή θυγατρικής της εντός των προηγούμενων τριών (3) ετών,
- λαμβάνει ή έχει λάβει από την εταιρεία, εντός του 12μήνου που προηγήθηκε του διορισμού του, οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση εκτός από την αμοιβή του ως μέλους, η οποία έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της εταιρείας,
- έχει (κατά τον Νόμο 3016/2002) ή είχε εντός του προηγούμενου έτους ουσιώδη επιχειρηματική σχέση με την εταιρεία ή με θυγατρική της, ιδιαίτερα ως σημαντικός πελάτης, προμηθευτής ή σύμβουλος της εταιρείας, ή ως εταίρος, μέτοχος ή μέλος του ΔΣ, ή ως ανώτατο στέλεχος νομικού προσώπου, το οποίο έχει τέτοιου είδους σχέση με την εταιρεία ή με θυγατρική της,
- έχει διατελέσει εντός των τελευταίων τριών (3) ετών τακτικός ελεγκτής της εταιρείας ή θυγατρικής της ή εταίρος ή υπάλληλος επιχείρησης που παρέχει υπηρεσίες τακτικού ελέγχου στην εταιρεία ή θυγατρική της,
- έχει (κατά τον Νόμο 3016/2002) συγγένεια δευτέρου βαθμού ή συζυγική σχέση με μη ανεξάρτητο μέλος του ΔΣ, ανώτατο στέλεχος, σύμβουλο ή σημαντικό μέτοχο της εταιρείας ή θυγατρικής της,
- ελέγχει, άμεσα ή έμμεσα μέσω συνδεδεμένων προσώπων, πάνω από 10% των δικαιωμάτων ψήφου της εταιρείας ή εκπροσωπεί σημαντικό μέτοχο της εταιρείας ή θυγατρικής της,
- έχει υπηρετήσει στο ΔΣ για περισσότερα από δώδεκα (12) έτη από την ημερομηνία της πρώτης εκλογής του.»
(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'2.5)

Διάγραμμα 6:

Ποσοστό εταιρειών στις οποίες τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη πληρούν «ένα προς ένα» όλα τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προτείνει ο ΣΕΒ



Διαπίστωση:

Ο ισχυρισμός των εταιρειών για ικανοποιητική διασφάλιση της ανεξαρτησίας των ανεξάρτητων μελών επαληθεύεται, σύμφωνα με τις δηλώσεις των εταιρειών, στην πράξη, καθώς, το σύνολο των εταιρειών δηλώνει ότι ικανοποιεί τα κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζει ο νόμος (Ν.3016/2002), ενώ το 67% των εταιρειών δηλώνει ότι ικανοποιεί και τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προτείνει ο ΣΕΒ (και τα οποία υπερβαίνουν τις σχετικές νομοθετικές προβλέψεις). Επιπλέον, συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με τα αντίστοιχα της έρευνας που είχε υλοποιηθεί το 2008, προκύπτει ότι υπάρχει όλο και μεγαλύτερη διάθεση από μέρους των εταιρειών να διασφαλιστεί και στην πράξη η ανεξαρτησία

των μελών ΔΣ (το αντίστοιχο ποσοστό εταιρειών στις οποίες τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη ΔΣ πληρούσαν τα κριτήρια ανεξαρτησίας του νόμου ήταν 71,1%). Επιπλέον, η θετική αυτή διάθεση αποτυπώνεται και στον αριθμό των εταιρειών που επέλεξαν να υιοθετήσουν τον Κώδικα του ΣΕΒ χωρίς να παρεκκλίνουν από την εν λόγω πρακτική (92%).

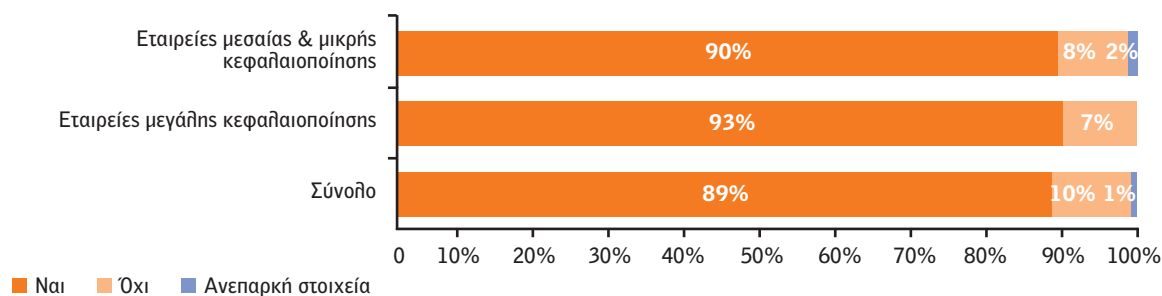
Θα πρέπει ωστόσο να αναφερθεί ότι από τις εταιρείες που επέλεξαν να μην υιοθετήσουν τον Κώδικα του ΣΕΒ, η πλειοψηφία (ποσοστό μεγαλύτερο του 70%) δεν περιέλαβε την εν λόγω πρακτική αλλά διατήρησε μόνο τα κριτήρια ανεξαρτησίας που ορίζει ο νόμος.

Ερώτηση 7: Δημοσιοποιούνται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης η σύνθεση του ΔΣ, τα ονόματα μελών και επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου και προσδιορίζονται τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου;

«Η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση του ΔΣ, καθώς και τα ονόματα του Προέδρου του ΔΣ, του Αντιπροέδρου, του Διευθύνοντος Συμβούλου, αλλά και των Προέδρων των επιτροπών του ΔΣ και των μελών τους. Ακόμη, στη δήλωση αυτή θα πρέπει να προσδιορίζονται και τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη που το ΔΣ θεωρεί ότι διατηρούν την ανεξαρτησία τους.»
(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'2.6)

Διάγραμμα 7:

Δημοσιοποίηση σύνθεσης ΔΣ, ονομάτων μελών & επιτροπών του και προσδιορισμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εταιρειών (90%) περιέλαβαν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του (με αναφορά και των ονομάτων αυτών)

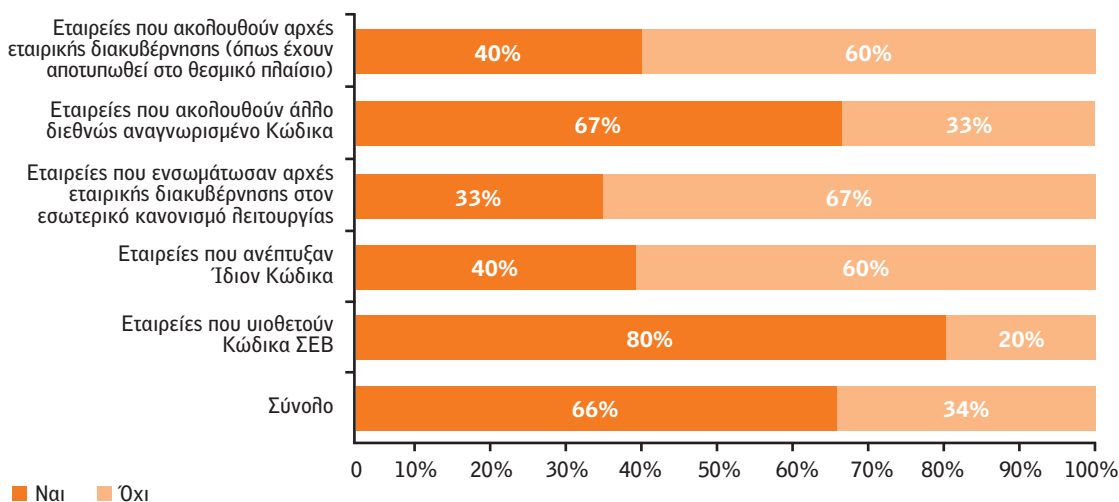
και προσδιόρισαν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις επιτροπές του.

Ερώτηση 8: Δημοσιοποιούνται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης η θτεία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και παρατίθενται τα σύντομα βιογραφικά σημειώματά τους;

«Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να γνωστοποιείται η διάρκεια της θτείας των μελών του ΔΣ, και να περιλαμβάνεται σύντομο βιογραφικό σημείωμά τους.» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'2.7)

Διάγραμμα 8:

Δημοσιοποίηση θτείας μελών ΔΣ και παράθεση σύντομων βιογραφικών σημειωμάτων στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης



Διαπίστωση:

Οι Εταιρείες που υιοθετούν Κώδικα ΣΕΒ και οι Εταιρείες που ακολουθούν άλλο διεθνώς αναγνωρισμένο Κώδικα δημοσιοποίησαν κατά το μεγαλύτερο ποσοστό (80% και 67% αντίστοιχα) τη θητεία και τα σύντομα βιογραφικά σημειώματα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις υπόλοιπες εταιρείες το αντίστοιχο ποσοστό ήταν

αρκετά χαμηλότερο (ποσοστό περίπου 40%). Κατά τη γνώμη μας, η παράθεση των βιογραφικών σημειωμάτων συμβάλλει στην απαιτούμενη ενημέρωση των μετόχων και γενικότερα των τρίτων σχετικά με την επαγγελματική επάρκεια και το βαθμό ανεξαρτησίας των μελών του ΔΣ.

Ρόλος & απαιτούμενες ιδιότητες του Προέδρου του ΔΣ

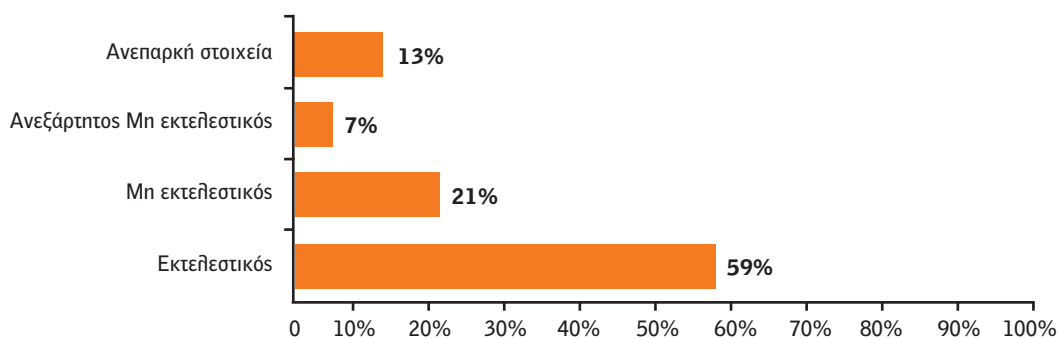
Ερώτηση 9: Ορίζεται ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος, προερχόμενος από τα ανεξάρτητα μέλη του όταν α) ο Πρόεδρος και ο Διευθύνων Σύμβουλος ταυτίζονται, ή/και όταν β) ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες;

«Το ΔΣ θα πρέπει να διορίσει έναν ανεξάρτητο Αντιπρόεδρο, προερχόμενο από τα ανεξάρτητα μέλη του, στις περιπτώσεις που έχει επιλέξει:

- να αναθέσει στο ίδιο πρόσωπο τα καθήκοντα του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου,
- να διορίσει εκτελεστικό Πρόεδρο. Ένα πρώην στέλεχος της εταιρείας, το οποίο διορίζεται Πρόεδρος εντός τριών (3) ετών από τη λήξη της εκτελεστικής του θητείας, θα πρέπει να θεωρείται εκτελεστικός Πρόεδρος.»
(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'3.3)

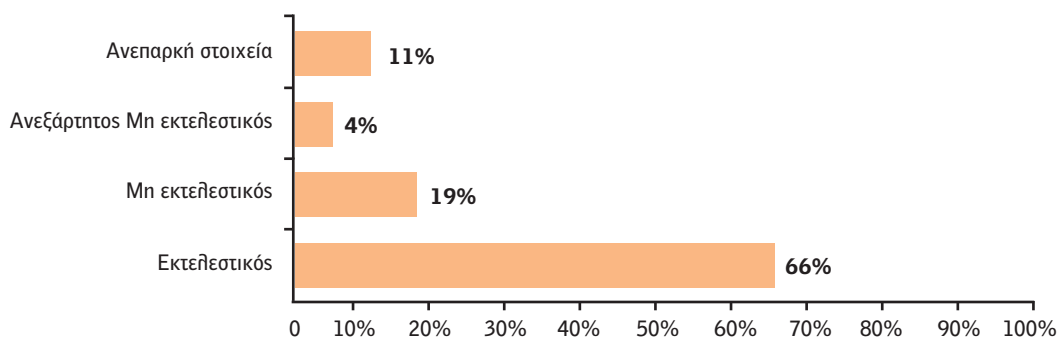
Διάγραμμα 9α:

Ιδιότητα Αντιπροέδρου όταν υπάρχει ταύτιση του Προέδρου ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου



Διάγραμμα 9β:

Ιδιότητα Αντιπροέδρου όταν ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες



Διαπίστωση:

Από το σύνολο των εταιρειών, σε ποσοστό 38% ο Πρόεδρος του ΔΣ και ο Διευθύνων Σύμβουλος ταυτίζεται ενώ στο 76% των εταιρειών ο Πρόεδρος του ΔΣ έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες.

Ωστόσο, από το σύνολο των εταιρειών που υπάρχει ταύτιση του Προέδρου ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου, μόλις το 7% ορίζει ανεξάρτητο αντιπρόεδρο, όπως προβλέπεται από την ειδική πρακτική Α' 3.3 του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ, ενώ το 59% ορίζει εκτελεστικό αντιπρόεδρο, το 21% μη εκτελεστικό και το 13% δεν ορίζει Αντιπρόεδρο ή δεν δημοσιοποιεί σχετικά στοιχεία. Επίσης, από το σύνολο των εταιρειών στις οποίες ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες, σε ποσοστό μόλις 4% αυτών έχει οριστεί ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, ενώ σε ποσοστό 66% έχει οριστεί

εκτελεστικός αντιπρόεδρος, σε ποσοστό 19% μη εκτελεστικός και σε ποσοστό 11% δεν έχει οριστεί Αντιπρόεδρος ή δεν έχουν δημοσιευτεί σχετικά στοιχεία. Ο βασικότερος λόγος για τον οποίο οι εταιρείες διατείνονται ότι δεν προβαίνουν στον ορισμό ανεξάρτητου αντιπροέδρου είναι η εκτίμησή τους ότι είναι σημαντικότερη η συνδρομή του αντιπροέδρου στα εκτελεστικά καθήκοντα του προέδρου. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι ακόμα και στις εταιρείες που ορίζεται ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, σε αρκετές περιπτώσεις ο επιλεχθείς αντιπρόεδρος έχει συγγενικές σχέσεις με τον Πρόεδρο της εταιρείας εγείροντας προβληματισμούς για το κατά πόσο επιτυγχάνεται η ανεξαρτησία μεταξύ των μελών της Διοίκησης της εταιρείας.

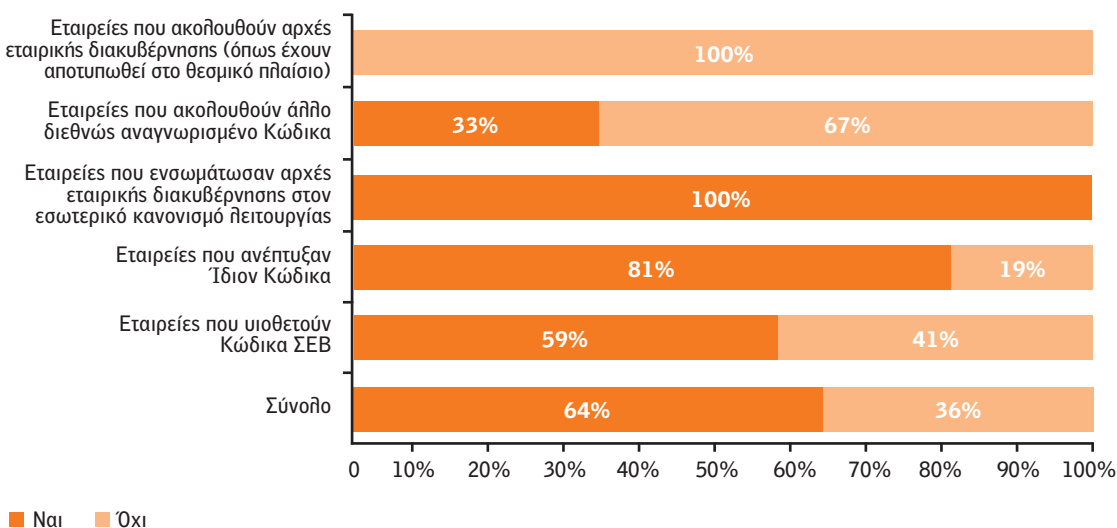
Καθήκοντα & Συμπεροφορά των μελών του ΔΣ

Ερώτηση 10: Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει υιοθετήσει, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας, πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην εταιρεία;

«Το ΔΣ θα πρέπει να υιοθετήσει, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας, πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην εταιρεία, αλλά και πολιτικές προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν διαδικασίες, οι οποίες να ορίζουν με ποιον τρόπο τα μέλη του ΔΣ, καθώς και τρίτα πρόσωπα, στα οποία το ΔΣ έχει αναθέσει αρμοδιότητές του, θα πρέπει να γνωστοποιούν έγκαιρα στο ΔΣ τυχόν συμφέροντά τους σε εταιρικές συναλλαγές ή άλλη ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων με την εταιρεία ή θυγατρικές της.» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'4.1)

Διάγραμμα 10:

Υιοθέτηση από το ΔΣ πολιτικών διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην εταιρεία



■ Ναι ■ Όχι

Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εταιρειών (64%) έχει πράγματι υιοθετήσει, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας, συγκεκριμένες πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του και στην εταιρεία, αλλά και πολιτικές προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών. Θα πρέπει όμως να γίνει

ιδιαίτερη αναφορά στις εταιρείες που επέλεξαν μεν να υιοθετήσουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, αλλά δήλωσαν απόκλιση στην εν λόγω πρακτική (41%) λόγω του ότι δεν έχουν αναπτύξει συγκεκριμένες διαδικασίες που να διασφαλίζουν την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

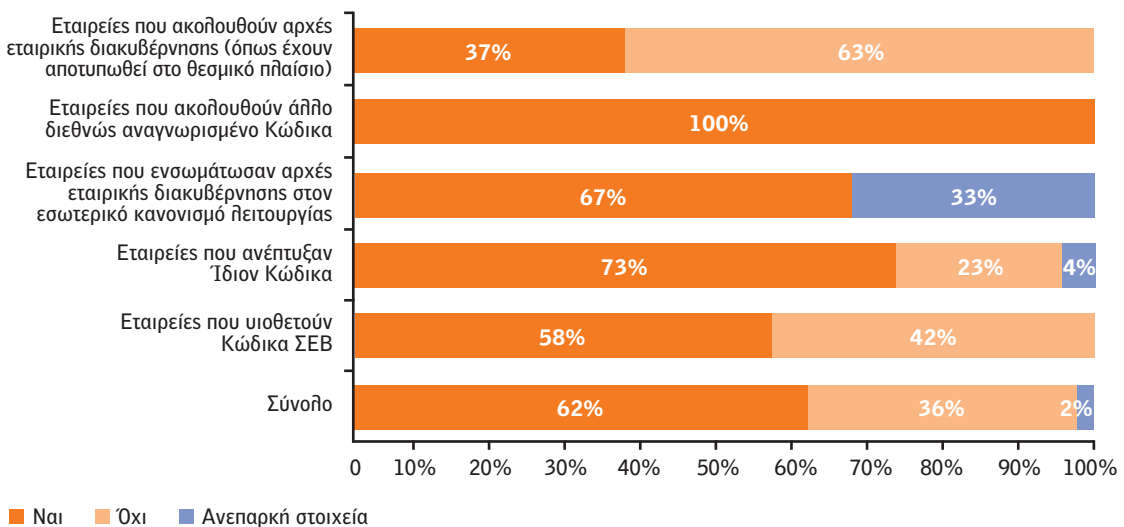
Ερώτηση 11: Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιούν τις λοιπές επαγγελματικές τους δεσμεύσεις πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ;

«Άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του ΔΣ (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα) θα πρέπει να γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ και εφεξής στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω δεσμεύσεις θα πρέπει να αναφέρονται στο ΔΣ μόλις προκύψουν.»

(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'4.2 – Ν.3016/2002, Αρ.2 – Ν.2190/1920 Αρ.22α)

Διάγραμμα 11:

Τα μέλη ΔΣ γνωστοποιούν τις λοιπές επαγγελματικές τους δεσμεύσεις πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εταιρειών θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική τη γνωστοποίηση των τυχόν επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών ΔΣ πριν από το διορισμό τους σε αυτό. Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει, ωστόσο, στις εταιρείες εκείνες που υιοθέτησαν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και προκύπτει ότι αποκλίνουν από την εν λόγω ειδική πρακτική (42%

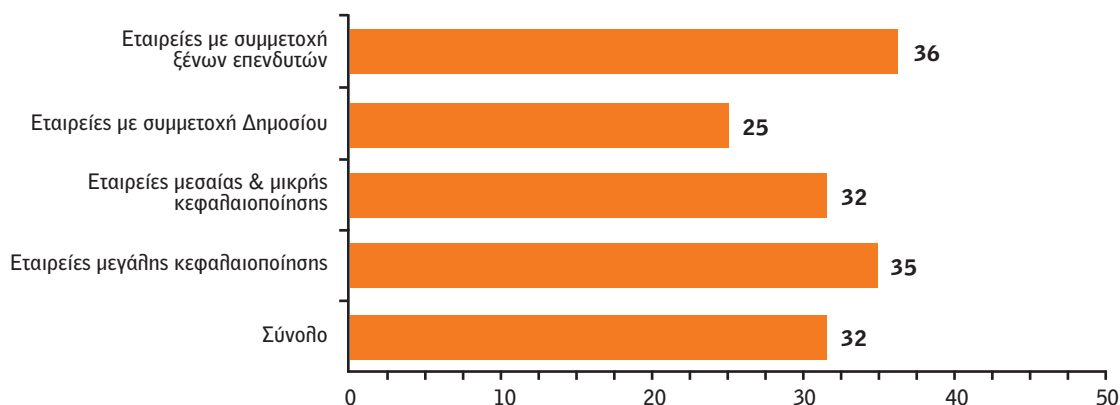
αυτών) καθώς, όπως αναφέρουν, δεν υφίσταται υποχρέωση αναλυτικής γνωστοποίησης τυχόν επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών του ΔΣ (συμπεριλαμβανομένων και σημαντικών μη εκτελεστικών δεσμεύσεων σε εταιρείες και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα) πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ.

Ερώτηση 12: Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης δημοσιεύεται ο αριθμός των ετήσιων συνεδριάσεων του ΔΣ καθώς και η συχνότητα παράστασης των μελών ΔΣ σε αυτές;

«Η συχνότητα παράστασης κάθε μέλους ΔΣ κατ' έτος στις συνεδριάσεις του ΔΣ και τις επιτροπές, στις οποίες συμμετέχει το κάθε μέλος, θα πρέπει να δημοσιοποιείται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'4.4)

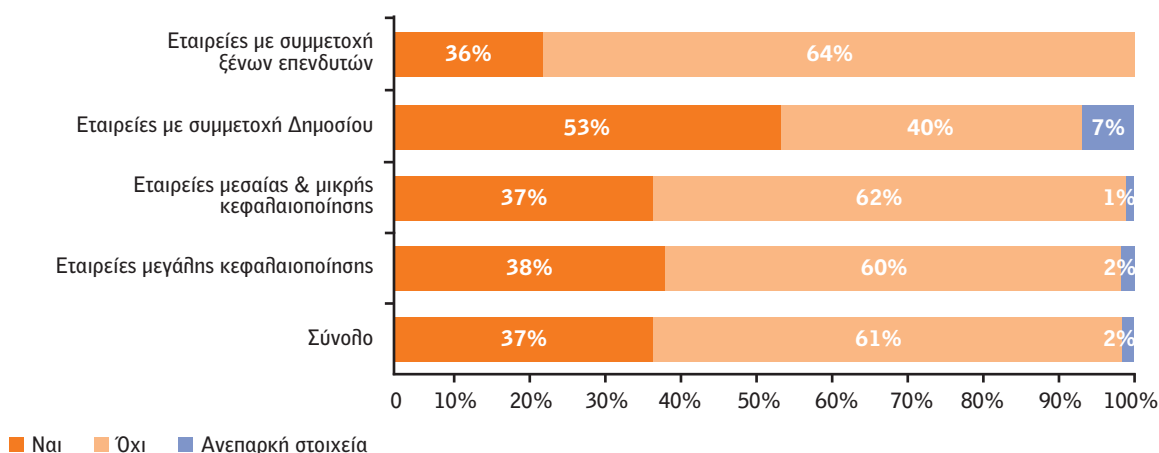
Διάγραμμα 12α:

Ετήσιος αριθμός συνεδριάσεων του ΔΣ (μέσος όρος)



Διάγραμμα 12β:

Δημοσίευση συχνότητας παράστασης μελών ΔΣ στις συνεδριάσεις



Διαπίστωση:

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω διαγράμματα, τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών πραγματοποιούν κατά μέσο όρο 32 συνεδριάσεις το χρόνο. Ο αριθμός των ετήσιων συνεδριάσεων παρουσιάζεται ελαφρώς αυξημένος στις εταιρείες που συμμετέχουν στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης, καθώς και σε αυτές στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές.

Ωστόσο, η πλειοψηφία των εταιρειών δεν δημοσιοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης τον αριθμό των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου στις οποίες έχει παρευρεθεί κάθε μέλος του.

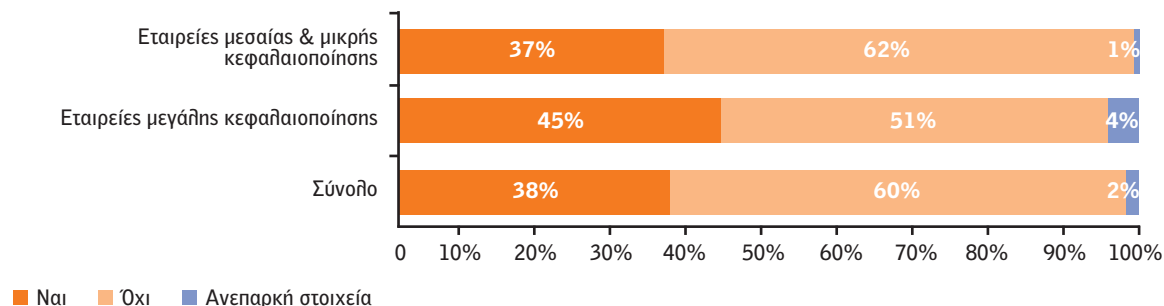
Ανάδειξη υποψήφιων μελών του ΔΣ

Ερώτηση 13: Η μέγιστη θτεία των μελών ΔΣ ορίζεται στα 4 έτη;

«Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να εκλέγονται από τους μετόχους με μέγιστη θτεία τεσσάρων (4) χρόνων, χωρίς όμως να αποκλείεται η επανεκλογή τους» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'5.1)

Διάγραμμα 13:

Μέγιστη θτεία μελών ΔΣ τα 4 έτη



Διαπίστωση:

Η θτεία των μελών ΔΣ στην πλειοψηφία των εταιρειών υπερβαίνει τα τέσσερα (4) χρόνια και συνεπώς οι

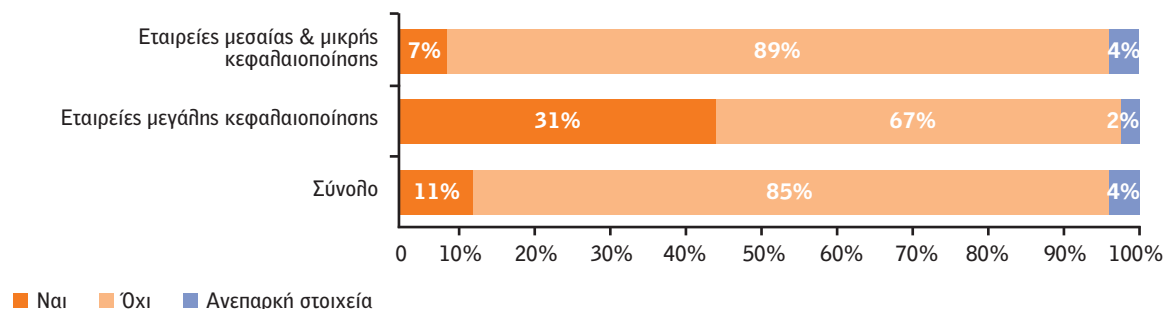
περισσότερες εταιρείες αποκλίνουν από την ειδική πρακτική.

Ερώτηση 14: Έχει συσταθεί Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων;

«Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων θα πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας για την ανάδειξη υποψήφιων μελών του ΔΣ.» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'5.4)

Διάγραμμα 14:

Σύσταση επιτροπής ανάδειξης υποψηφιοτήτων



Διαπίστωση:

Μόλις το 11% των εισηγμένων εταιρειών έχουν συστήσει Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με την πλειοψηφία αυτών να ανήκουν στις εταιρείες που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Ωστόσο, η πλειοψηφία των

εταιρειών που δήλωσαν ότι υφίσταται Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, είχε προχωρήσει απλά στη σύσταση της εν λόγω επιτροπής, χωρίς να έχει ορίσει συγκεκριμένες αρμοδιότητές της, στοχεύοντας ίσως στη μη ανακοίνωση της απόκλησης.

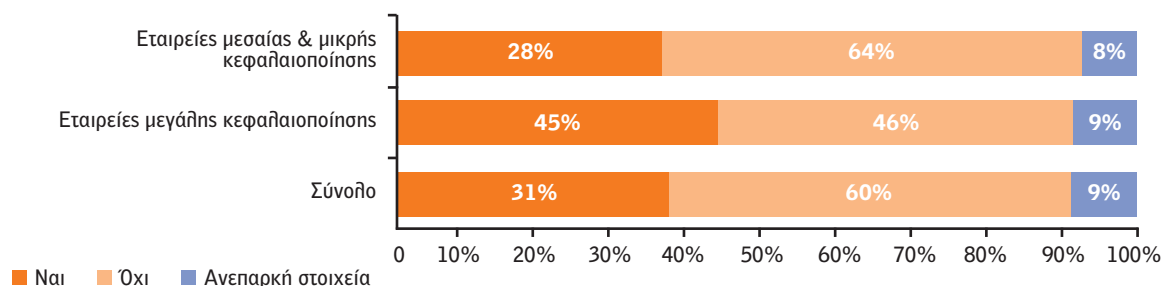
Λειτουργία του ΔΣ

Ερώτηση 15: Υπάρχει συγκεκριμένος κανονισμός λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου;

«Ο κανονισμός λειτουργίας του ΔΣ θα πρέπει να είναι σαφής και επαρκώς λεπτομερής» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'6.1)

Διάγραμμα 15:

Υπαρξη κανονισμού λειτουργίας του ΔΣ



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εταιρειών (60%) δεν έχει συντάξει κανονισμό λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου τους με αποτέλεσμα η εν λόγω πρακτική να αποτελεί σημείο απόκλισης για τις εταιρείες που επέλεξαν να υιοθετήσουν

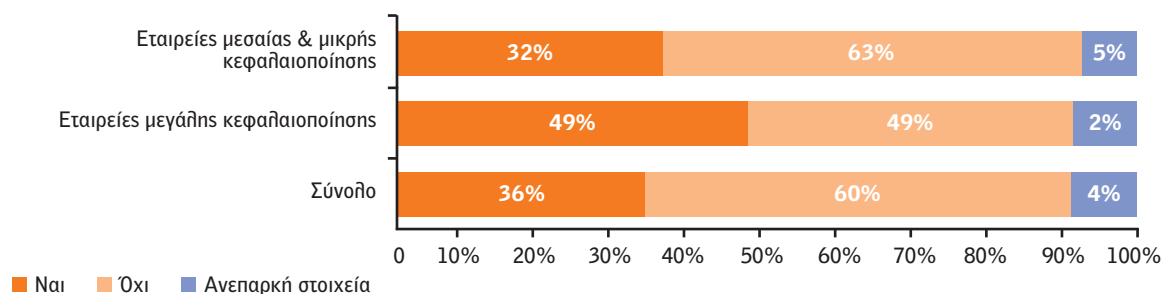
τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ ή να μην αναφέρεται καθόλου στους ίδιους κώδικες που ανέπτυξαν οι λοιπές εταιρείες.

Ερώτηση 16: Προβλέπεται η ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και διαρκούς επιμόρφωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου;

«Το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης για τα νέα μέλη του ΔΣ, αλλά και τη διαρκή επαγγελματική επιμόρφωση για τα υπόλοιπα μέλη» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'6.5)

Διάγραμμα 16:

Υπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και διαρκούς επιμόρφωσης των μελών του ΔΣ



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών δεν προβλέπει την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και διαρκούς επιμόρφωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τους με βασικότερο λόγο της επιλογής τους

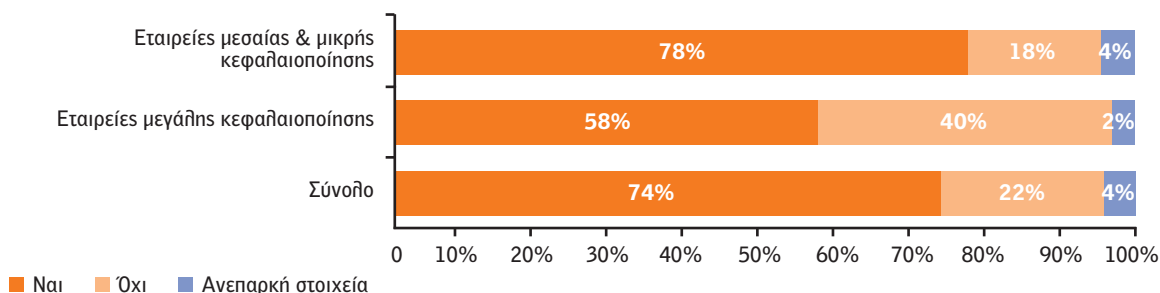
αυτής να αποτελεί η, κατά δήλωσή τους, ανάληψη θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο από άτομα ήδη έμπειρα και με πολυετή και πολύ-επίπεδη εμπειρία.

Ερώτηση 17: Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου μεριμνούν για την τακτική ενημέρωσή τους και την επαφή τους με το στελεχικό δυναμικό της εταιρείας;

«Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να μεριμνούν τα ίδια για την τακτική ενημέρωσή τους, αναφορικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους κινδύνους, στους οποίους είναι εκτεθειμένη η εταιρεία. Επίσης θα πρέπει να ενημερώνονται έγκαιρα για τις αλλαγές στη νομοθεσία και το περιβάλλον της αγοράς. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έρχονται σε τακτική επαφή με το στελεχικό δυναμικό της εταιρείας, μέσω τακτικών παρουσιάσεων από τους επικεφαλής τομέων και υπηρεσιών» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'6.6)

Διάγραμμα 17:

Μέριμνα μελών ΔΣ για τακτική ενημέρωσή τους & επαφή με στελεχικό δυναμικό της εταιρείας



Διαπίστωση:

Σε αντίθεση με την ειδική πρακτική που αφορά την πρόβλεψη εισαγωγικών προγραμμάτων εκπαίδευσης των μελών ΔΣ, η πλειοψηφία των εταιρειών αναγνώρισε ως ιδιαίτερα σημαντική την τακτική ενημέρωση των μελών ΔΣ και την τακτική επαφή τους με το στελεχικό δυναμικό

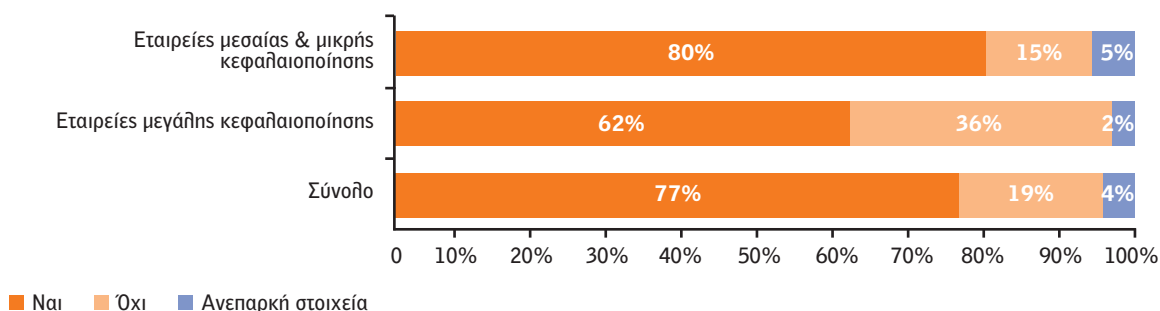
της εταιρείας. Αποτέλεσμα αυτού είναι η πλειοψηφία των εταιρειών (74%) να μη δηλώνει απόκλιση στην εν λόγω ειδική πρακτική ή να την έχει συμπεριλάβει στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αποφάσισε να αναπτύξει.

Ερώτηση 18: Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να ζητούν κάθε πληροφορία από τη Διοίκηση;

«Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τη Διοίκηση μέσω του Διευθύνοντος Συμβούλου κάθε πληροφορία που θεωρούν απαραίτητη για την εκτέλεση των καθηκόντων τους σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'6.7)

Διάγραμμα 18:

Τα μέλη ΔΣ δύνανται να ζητούν κάθε πληροφορία από τη Διοίκηση



Διαπίστωση:

Η συντριπτική πλειοψηφία (77%) των εταιρειών αναγνωρίζοντας την αξία της άρτιας και πλήρους πληροφόρησης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

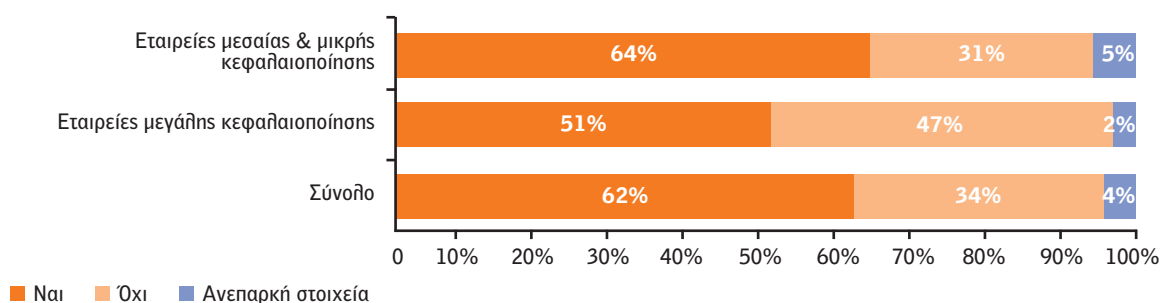
για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους, δηλώνει ότι παρέχει τη δυνατότητα στα μέλη του να ζητούν κάθε πληροφορία από τη Διοίκηση.

Ερώτηση 19: Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους;

«Το ΔΣ θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιεί ανεξάρτητους συμβούλους με έξοδα της εταιρείας, στις περιπτώσεις που το κρίνει απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Για το σκοπό αυτό, τα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να προτείνουν στον Πρόεδρο το διορισμό εξειδικευμένων συμβούλων» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'6.8)

Διάγραμμα 19:

Το ΔΣ δύναται να χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους



Διαπίστωση:

Όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας η πλειοψηφία των εταιρειών (62%, ποσοστό διπλάσιο εκείνου των εταιρειών που προέκυψε από την αντίστοιχη έρευνα της Grant Thornton για το 2008) δηλώνει ότι δίνει τη δυνατότητα στο Διοικητικό Συμβούλιο να αιτηθεί τη χρήση εξωτερικών συμβούλων. Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ελάχιστες εταιρείες προβλέπουν στον ετήσιο προϋπολογισμό τους και την παροχή επαρκών

πόρων στο Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τις επιτροπές αυτού για την πρόσληψη εξειδικευμένων συμβούλων. Δηλαδή, οι περισσότερες εταιρείες απαιτούν την "ad-hoc" έγκριση κάθε σχετικής σημαντικής δαπάνης από το Διοικητικό Συμβούλιο ή/και τη Γενική Συνέλευση (αναλόγως του είδους και του ύψους της δαπάνης για παροχή υπηρεσιών συμβούλου).

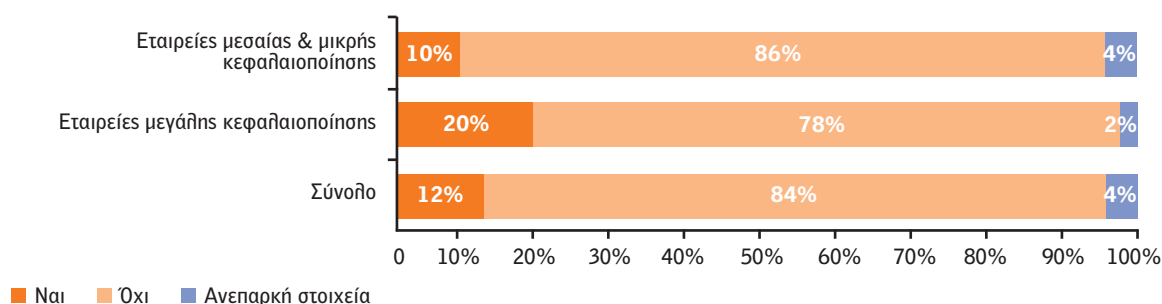
Αξιολόγηση ΔΣ

Ερώτηση 20: Προβλέπεται η διενέργεια αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του;

«Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του ΔΣ και των επιτροπών του θα πρέπει να λαμβάνει χώρα τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια και να στηρίζεται σε συγκεκριμένη διαδικασία. Στη διαδικασία αυτή θα πρέπει να προΐσταται ο Πρόεδρος, και τα αποτελέσματά της να συζητούνται από το ΔΣ, ενώ σε συνέχεια της αξιολόγησης, ο Πρόεδρος θα πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών. Το ΔΣ θα πρέπει επίσης να αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου του, διαδικασία στην οποία προΐσταται ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του, ελλείψει ανεξάρτητου Αντιπροέδρου» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'7.1)

Διάγραμμα 20:

Διενέργεια αξιολόγησης αποτελεσματικότητας του ΔΣ και των επιτροπών του



Διαπίστωση:

Παρόλο που η συστηματική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί Διεθνή Βέλτιστη Πρακτική, είναι μικρός ο αριθμός (12%) των εταιρειών που δηλώνει ότι προβαίνει στην αξιολόγηση της προσφοράς και της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών

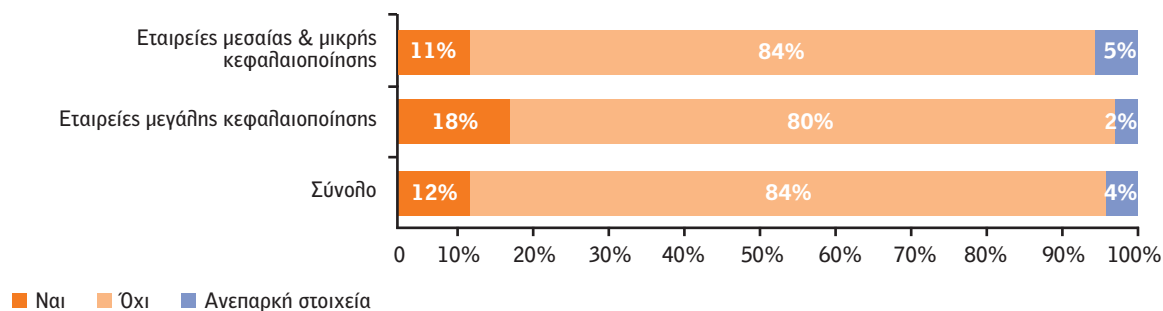
του. Ελαφρώς αυξημένος σε σχέση με το γενικό σύνολο, παρουσιάζεται ο αριθμός των εταιρειών που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης και που δηλώνει ότι έχουν θεσπίσει διαδικασίες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.

Ερώτηση 21: Τα μη εκτελεστικά μέλη συνέρχονται τακτικά προκειμένου να αξιολογήσουν την επίδοση των εκτελεστικών μελών και να καθορίσουν τις αμοιβές τους;

«Αποτελεί επίσης βέλτιστη πρακτική να συνέρχονται τακτικά τα μη εκτελεστικά μέλη, χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών, προκειμένου να αξιολογείται η επίδοση των εκτελεστικών μελών και να καθορίζονται οι αμοιβές τους» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Α'7.2)

Διάγραμμα 21:

Πρόβλεψη πραγματοποίησης συναντήσεων των μη εκτελεστικών μελών με σκοπό την αξιολόγηση της επίδοσης και τον καθορισμό των αμοιβών των εκτελεστικών μελών ΔΣ



Διαπίστωση:

Όπως ήταν αναμενόμενο, έπειτα από τα αποτελέσματα που προέκυψαν για τη διενέργεια αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, ελάχιστες είναι οι εταιρείες που προβλέπουν τη δυνατότητα πραγματοποίησης συναντήσεων των μη εκτελεστικών μελών, χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών, με σκοπό την αξιολόγηση της επίδοσης και τον καθορισμό των αμοιβών των εκτελεστικών μελών του

Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία (89%) των εταιρειών που επέλεξαν να υιοθετήσουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ δήλωσαν απόκλιση στην εν λόγω ειδική πρακτική, ενώ από τις υπόλοιπες εταιρείες, επίσης, η πλειοψηφία (80%) δεν περιέλαβε την ειδική αυτή πρακτική στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ανέπτυξε.

2. Εσωτερικός έλεγχος

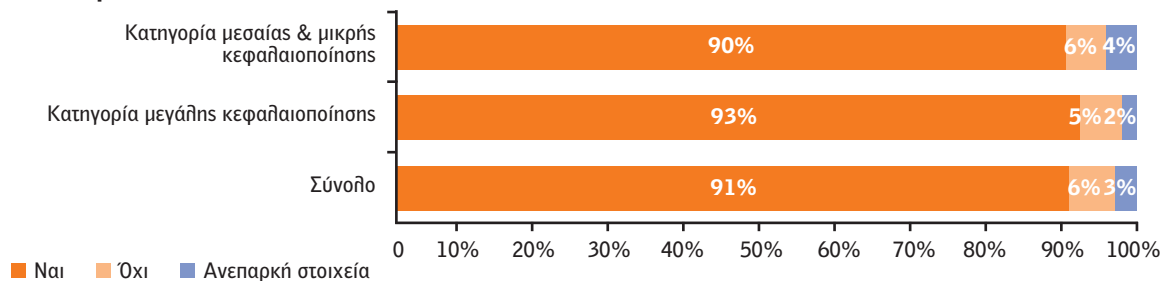
Σύστημα εσωτερικού ελέγχου

Ερώτηση 22α: Περιγράφονται αναλυτικά οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης;

«Κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ως προς 1) το σύστημα εσωτερικού ελέγχου και τα συστήματα πληροφόρησης, 2) την εποπτεία της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και 3) την εποπτεία του τακτικού ελέγχου» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.5)

Διάγραμμα 22α:

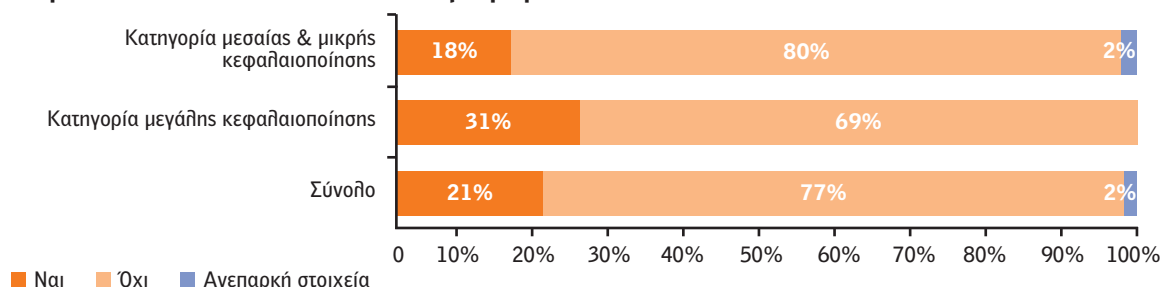
Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης



Ερώτηση 22β: Αναφέρεται στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου;

Διάγραμμα 22β:

Αναφορά στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου στις εταιρείες που έχουν υιοθετήσει άλλο αναγνωρισμένο Κώδικα εκτός του ΣΕΒ.



Διαπίστωση:

Όλες οι εισηγμένες εταιρείες, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, έχουν συστήσει Επιτροπή Ελέγχου και εναρμονίζονται πλήρως με τη νομοθετική πρόβλεψη. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην αντίστοιχη έρευνα της Grant Thornton που είχε διεξαχθεί το 2008, στη σύσταση Επιτροπής Ελέγχου είχε προβεί μόλις το 63,2% των εταιρειών.

Επιπλέον, το σύνολο σχεδόν (91%) των εισηγμένων εταιρειών περιγράφει αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί τις κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου.

Από τις εταιρείες που επέλεξαν να υιοθετήσουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και δεν σημειώνουν απόκλιση στην Ειδική Πρακτική Β.Ι.5. ποσοστό 19% αναφέρει ξεχωριστά στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, ως μια από τις κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου, τη διασφάλιση της λειτουργίας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένες εταιρείες, ενώ δεν είναι υποχρεωμένες να προβούν στη συγκεκριμένη δημοσιοποίηση παρόλα αυτά

θεωρούν την εν λόγω αρμοδιότητα ιδιαίτερα σημαντική και για αυτό κάνουν ιδιαίτερη αναφορά σε αυτήν. Από τις εταιρείες που επέλεξαν να υιοθετήσουν άλλο αναγνωρισμένο κώδικα εκτός του ΣΕΒ ή να αναπτύξουν Ίδιο Κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης η πλειοψηφία δεν αναφέρει καθόλου σε αυτόν τη συγκεκριμένη αρμοδιότητα της Επιτροπής Ελέγχου.

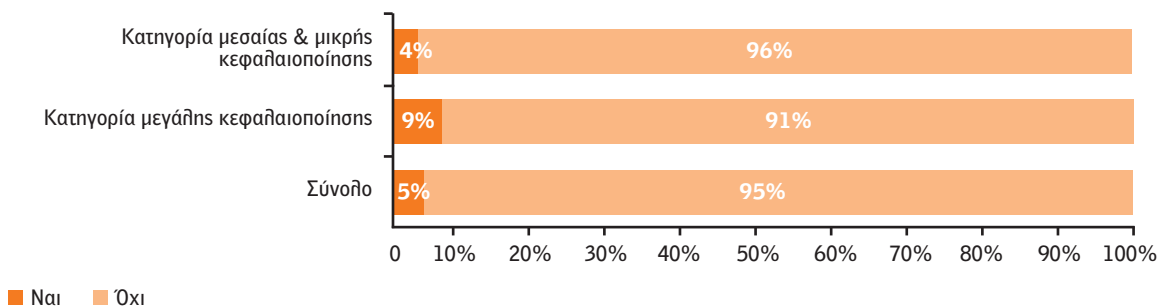
Η πραγματικότητα περισσότερο προσεγγίζει στο γεγονός ότι τα μέλη των Επιτροπών Ελέγχου δεν έχουν την αναγκαία πληροφόρηση από τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου για τη μεθοδολογία και το περιεχόμενο των διεθνών προτύπων για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου αλλά και οι ίδιες οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου δεν είναι σε μεγάλο ποσοστό σε θέση να επικαλεστούν τη συμμόρφωσή τους με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Νομοθεσία δεν υποχρεώνει για τη διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου και ούτε για την προϋπόθεση κατοχής επαγγελματικού τίτλου για τον εσωτερικό ελεγκτή.

Ερώτηση 23: Δημοσιοποιούν το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που χρησιμοποιούν οι εταιρείες;

«Οι εταιρείες θα πρέπει να δημοσιοποιούν κατά πόσο χρησιμοποιούν το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που συστήνεται από τον Κώδικα ή κάποιο άλλο αναγνωρισμένο πλαίσιο» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.1)

Διάγραμμα 23:

Δημοσιοποίηση πλαισίου εσωτερικού ελέγχου



Διαπίστωση:

Το σύνολο σχεδόν (95%) των εισηγμένων εταιρειών, ανεξαρτήτως από την κατηγορία κεφαλαιοποίησης στην οποία συμμετέχουν, δε δημοσιοποιούν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που χρησιμοποιούν. Παρόλα αυτά αξιοσημείωτο είναι ότι το 20% των εταιρειών με συμμετοχή Δημοσίου γνωστοποιούν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι

η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου διενεργείται βάσει του διεθνώς αναγνωρισμένου πλαισίου αξιολόγησης COSO ("Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission in Internal Control-Integrated Framework-COSO).

Οι εταιρείες και οι Διοικήσεις των εταιρειών δεν είναι εξοικειωμένες με την έννοια «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου». Σύγχυση υπάρχει μεταξύ των όρων «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου» και «Λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου». Σε αυτό βέβαια έχει συμβάλει και το ότι οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου δεν έχουν σε μεγάλο βαθμό και οι ίδιες πληροφορήσει κατάλληλα τις Διοικήσεις των εταιρειών.

Στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και ειδικότερα στο παράρτημα IV, αναλύονται επαρκώς οι δύο ανωτέρω όροι. Σύμφωνα με τον Κώδικα ΣΕΒ, το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (System of Internal

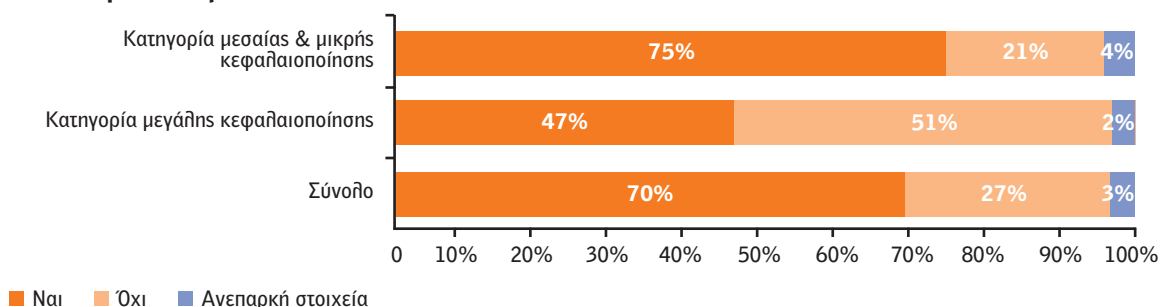
Controls) είναι ευθύνη του ΔΣ, της Διοίκησης και του ανθρώπινου δυναμικού κάθε εταιρείας. Δε θα πρέπει να συγχέεται με τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit Unit), η οποία αποτελεί ένα τμήμα εντός της εταιρείας με κύρια αρμοδιότητα την αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου είναι αποτελεσματικό ως προς την κάλυψη των επιχειρηματικών κινδύνων. Ουσιαστικά, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου (που στις εισηγμένες ελληνικές εταιρείες δημιουργήθηκε και λειτουργεί βάσει του Νόμου 3016/2002) αποτελεί μέρος ενός από τα συστατικά στοιχεία του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

Ερώτηση 24: Προβλέπεται διοικητική αναφορά της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ;

«Το ΔΣ συστήνει μονάδα εσωτερικού ελέγχου, κατά τις απαιτήσεις της ελληνικής νομοθεσίας, που λειτουργεί σύμφωνα με γραπτό κανονισμό λειτουργίας. Η μονάδα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη από τις υπόλοιπες επιχειρησιακές μονάδες και να αναφέρεται διοικητικά στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά στην επιτροπή ελέγχου του ΔΣ» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.2)

Διάγραμμα 24:

Διοικητική αναφορά της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ.



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία (70%) των εταιρειών δηλώνει ότι συμμορφώνεται με την ειδική πρακτική που αναφέρει ότι η μονάδα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να αναφέρεται διοικητικά στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ. Αναφορικά με το

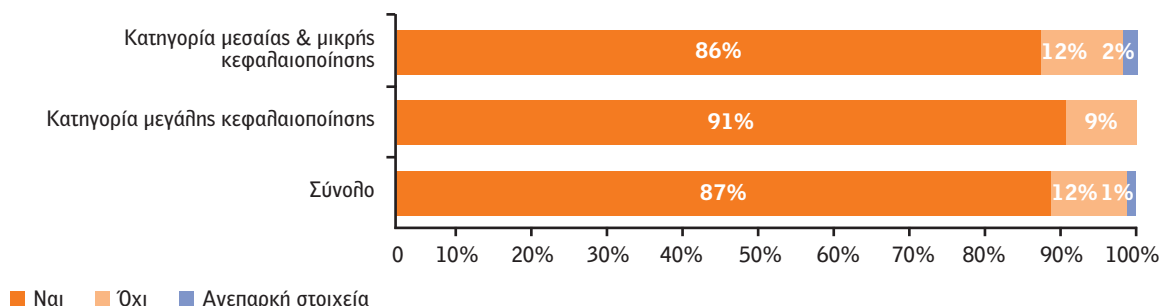
υπόλοιπο 27% των εταιρειών, που δεν περιλαμβάνουν την ειδική πρακτική στον Κώδικα που υιοθετούν, αποτελείται κατά κύριο λόγο από τις εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα ή ακολούθησαν άλλο διεθνώς αναγνωρισμένο Κώδικα.

Ερώτηση 25: Το ΔΣ αξιολογεί ετησίως το σύστημα εσωτερικού ελέγχου;

«Το ΔΣ θα πρέπει να προβαίνει σε ετήσια αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει την εξέταση του εύρους των δραστηριοτήτων και της αποτελεσματικότητας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, την επάρκεια των εκθέσεων διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου προς την επιτροπή ελέγχου του ΔΣ, καθώς και την ανταπόκριση και την αποτελεσματικότητα της Διοίκησης σχετικά με εντοπισμένα σφάλματα ή αδυναμίες στο σύστημα εσωτερικού ελέγχου» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.3)

Διάγραμμα 25:

Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από το ΔΣ



Διαπίστωση:

Μόλις το 5% των εταιρειών που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ αναφέρουν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι αποκλίνουν στη συγκεκριμένη ειδική πρακτική, ενώ το ποσοστό των εταιρειών που αποκλίνουν στην εν λόγω ειδική πρακτική είναι αρκετά μεγαλύτερο (19%) στις εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα.

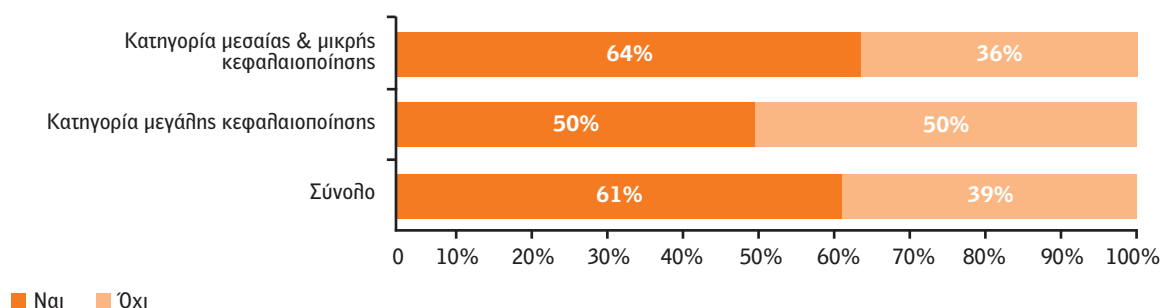
Τέλος, το 87% του συνόλου των εταιρειών αναφέρουν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι το ΔΣ αξιολογεί μία (1) φορά σε ετήσια βάση το σύστημα εσωτερικού ελέγχου. Ωστόσο, σχεδόν καμία εταιρεία δεν περιγράφει συγκεκριμένη διαδικασία αξιολόγησης που ακολουθεί ή τα κριτήρια αξιολόγησης που λαμβάνει υπόψη.

Ερώτηση 26: Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται κατά πλειοψηφία από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων ένα εκτελεί χρέη προέδρου της;

«Η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη, στην πλειονότητά τους ανεξάρτητα (Μικρότερες εισηγμένες εταιρείες εξαιρούνται από αυτή την υποχρέωση). Η Επιτροπή Ελέγχου είναι τουλάχιστον τριμελής. Τουλάχιστον ένα (1) ανεξάρτητο μέλος της έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής. Η επιτροπή θα πρέπει να προεδρεύεται από ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.4)

Διάγραμμα 26:

Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπή Ελέγχου, εκ των οποίων ένα εκτελεί χρέη προέδρου της



Διαπίστωση:

Το σύνολο σχεδόν των εταιρειών εναρμονίζεται πλήρως με την πρόβλεψη του ν. 3693, σύμφωνα με τον οποίο η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος. Επιπλέον, παρόλο που οι μικρότερες εισηγμένες εταιρείες εξαιρούνται από την υποχρέωση συμμόρφωσης στην ειδική πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, που απαιτεί όλα τα μέλη

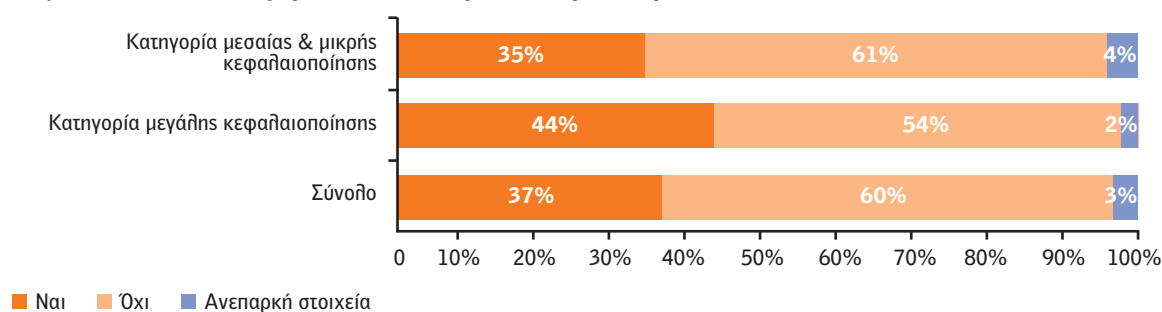
να είναι μη εκτελεστικά και στην πλειοψηφία τους ανεξάρτητα, κατά το 64% των εταιρειών που συμμετέχουν στην κατηγορία μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται στην πλειονότητά της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Επίσης, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία μεγάλης κεφαλαιοποίησης αποκλίνουν κατά το ήμισυ στην εν λόγω ειδική πρακτική.

Ερώτηση 27: Συνέρχεται η Επιτροπή Ελέγχου τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος και πραγματοποιεί συνάντηση με τον τακτικό ελεγκτή τουλάχιστον 2 φορές ανά έτος χωρίς την παρουσία μελών της Διοίκησης;

«Η επιτροπή θα πρέπει να συνέρχεται τουλάχιστον τέσσερις φορές το χρόνο, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά της. Τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο θα πρέπει να συναντά τον τακτικό ελεγκτή της εταιρείας, χωρίς την παρουσία των μελών της Διοίκησης» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.6)

Διάγραμμα 27:

Η επιτροπή ελέγχου συνέρχεται τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος και πραγματοποιεί συνάντηση με τον τακτικό ελεγκτή τουλάχιστον 2 φορές ανά έτος χωρίς την παρουσία μελών της Διοίκησης



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία του συνόλου των εταιρειών αποκλίνει από την ειδική πρακτική με τις περισσότερες από αυτές να μην αναφέρουν στον Κώδικα που υιοθετούν ότι η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να συναντά τον τακτικό ελεγκτή της εταιρείας χωρίς την παρουσία των μελών της Διοίκησης τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο. Επιπλέον, τόσο οι εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ όσο και οι εταιρείες που ανέπτυξαν

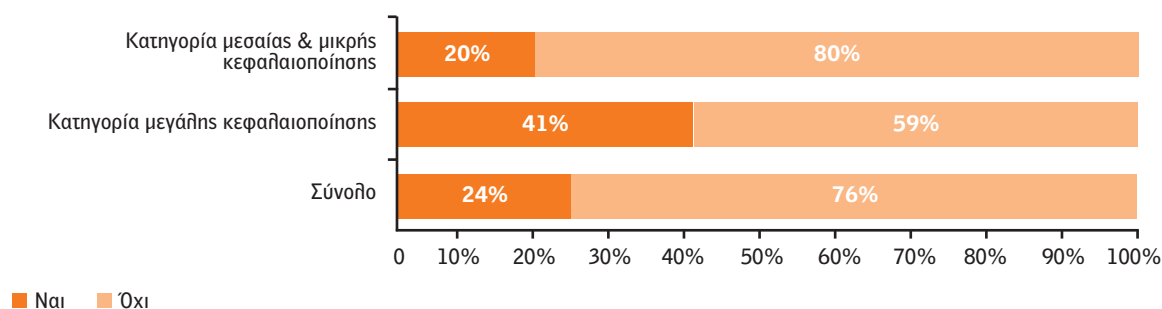
Ίδιον Κώδικα ή ακολούθησαν άλλο διεθνώς αναγνωρισμένο Κώδικα αποκλίνουν από την ειδική πρακτική κατά 50% και 60% αντίστοιχα. Τέλος, μόλις το 7% του συνόλου των εταιρειών γνωστοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι η Επιτροπή Ελέγχου συνήλθε πάνω από τέσσερις (4) φορές κατά τη χρήση 2010.

Ερώτηση 28: Δημοσιοποιείται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το έργο της Επιτροπής Ελέγχου και ο αριθμός συνεδριάσεων της;

«Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της επιτροπής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, καθώς και ο αριθμός των συνεδριάσεων της κατά τη διάρκεια του έτους. Στην περίπτωση που ο τακτικός ελεγκτής παρέχει και μη ελεγκτικές υπηρεσίες στην επιχείρηση, θα πρέπει να εξηγείται στους μετόχους στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης με ποιον τρόπο διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η ανεξαρτησία του ελεγκτή» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.8)

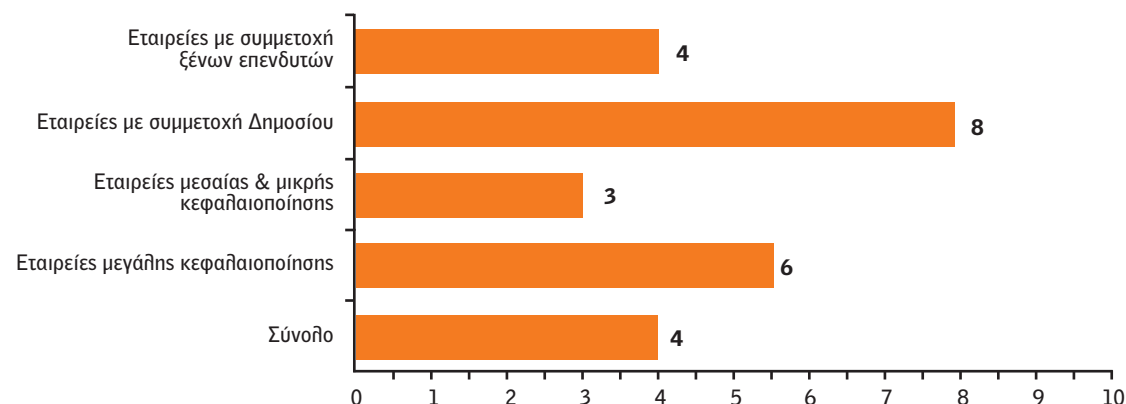
Διάγραμμα 28α:

Δημοσιοποίηση έργου επιτροπής και αριθμού συνεδριάσεων στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης



Διάγραμμα 28β:

Αριθμός συνεδριάσεων Επιτροπής Ελέγχου (μέσος όρος)



Διαπίστωση:

Μεγάλο ποσοστό (76%) του συνόλου των εταιρειών αποκλίνει στην εν λόγω ειδική πρακτική. Η σημειωθείσα απόκλιση αφορά κυρίως τη μη δημοσίευση του έργου της Επιτροπής Ελέγχου και λιγότερο τη μη δημοσίευση του αριθμού συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου.

Αναλυτικότερα, οι εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης αποκλίνουν κατά 80% στην ειδική πρακτική και συνεπώς δε γνωστοποιούν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το έργο και τον αριθμό συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου. Επιπλέον, παρατηρείται στην ίδια κατηγορία εταιρειών ότι ο μέσος

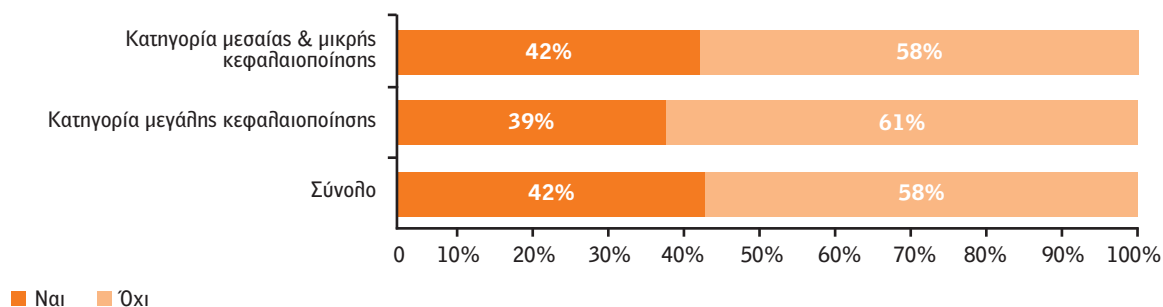
όρος αριθμού συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου (των εταιρειών που δημοσίευσαν σχετικά στοιχεία) είναι τρεις (3) κάτι το οποίο σημαίνει ότι αποκλίνουν και στην ειδική πρακτική Β'1.6, η οποία αναφέρει ότι η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να συνέρχεται τουλάχιστον τέσσερις (4) φορές το χρόνο. Αντιθέτως, στις εταιρείες που συμμετέχουν στην κατηγορία μεγάλης κεφαλαιοποίησης ο μέσος όρος αριθμού συνεδριάσεων υπερβαίνει τις τέσσερις (4). Αξίζει να σημειωθεί δε ότι στις εταιρείες με συμμετοχή Δημοσίου οι συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου για τη χρήση 2010 είναι κατά μέσο όρο οκτώ (8).

Ερώτηση 29: Προβλέπεται η Επιτροπή Ελέγχου να μπορεί να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων;

«Η Επιτροπή Ελέγχου μπορεί να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, και ως εκ τούτου θα πρέπει να της διατίθενται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Β' 1.9)

Διάγραμμα 29:

Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία (58%) των εισηγμένων εταιρειών, είτε δεν αναφέρουν στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχουν υιοθετήσει ότι η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, είτε δηλώνουν ότι αποκλίνουν από την ειδική αυτή πρακτική. Αναφορικά με τις εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα ΣΕΒ και δηλώνουν απόκλιση στην εν λόγω ειδική

πρακτική αναφέρουν ως αιτιολογία ότι δεν διατίθενται ιδιαίτερα κονδύλια στην Επιτροπή Ελέγχου για την εκ μέρους της χρήση υπηρεσιών εξωτερικών συμβούλων, καθώς η σύνθεση της επιτροπής και οι εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία των μελών της διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της.

3. Αμοιβές

Επίπεδο & διόρθωση αμοιβών

Ερώτηση 30: Προβλέπεται στον Κώδικα σχετική οδηγία με βάση την οποία η αμοιβή των εκτελεστικών μελών ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία ανάμεσα σε σταθερά στοιχεία, μεταβλητά στοιχεία συνδεδεμένα με απόδοση και άλλες συμβατικές ρυθμίσεις;

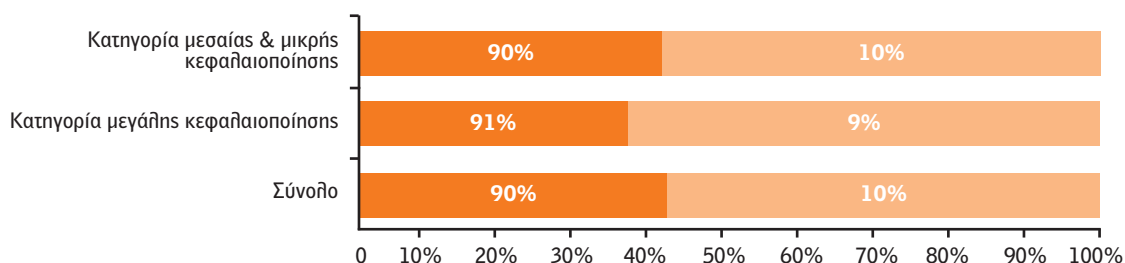
«Η αμοιβή των εκτελεστικών μελών του ΔΣ θα πρέπει να συνδέεται με την εταιρική στρατηγική, τους σκοπούς της εταιρείας και την πραγμάτωση αυτών, με τελικό στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας στην εταιρεία. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να διασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία ανάμεσα σε:

- σταθερά στοιχεία (π.χ. βασικός μισθός),
- μεταβλητά στοιχεία συνδεδεμένα με την απόδοση, όπως το ετήσιο χρηματικό bonus και, όταν αυτό θεωρείται απαραίτητο, τα μακροπρόθεσμα κίνητρα συνδεδεμένα με μετοχές (π.χ. παροχή δωρεάν δεσμευμένων μετοχών, δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών και παρεμφερών τίτλων),
- άλλες συμβατικές ρυθμίσεις, όπως σύνταξη, αποζημίωση λόγω αποχώρησης, σημαντικές πρόσθετες παροχές (συμπεριλαμβανομένων παροχών σε είδος) και άλλες αποζημιώσεις»

(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Γ' 1.1)

Διάγραμμα 30:

Πρόβλεψη στον Κώδικα ότι η αμοιβή εκτελεστικών μελών ΔΣ διασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία ανάμεσα σε σταθερά στοιχεία, μεταβλητά στοιχεία συνδεδεμένα με απόδοση και άλλες συμβατικές ρυθμίσεις.



■ Ναι ■ Όχι

Διαπίστωση:

Σχεδόν το σύνολο (90%) των εισηγμένων εταιρειών προβλέπουν στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχουν υιοθετήσει ότι η αμοιβή εκτελεστικών μελών ΔΣ

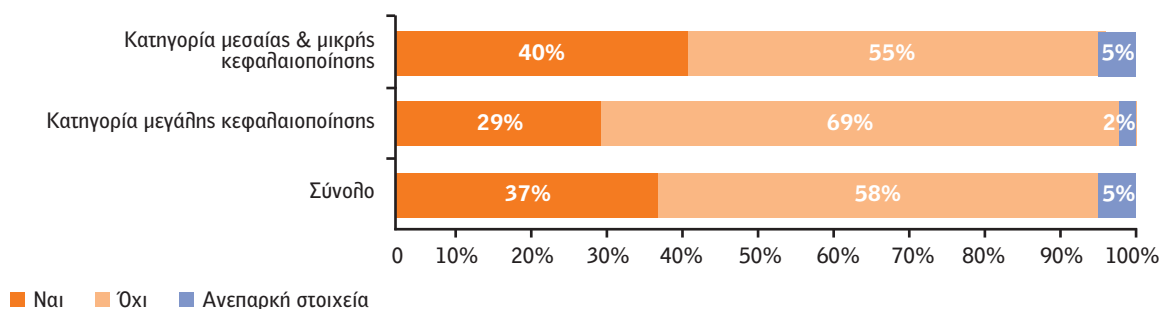
διασφαλίζει την κατάλληλη ισορροπία ανάμεσα σε σταθερά στοιχεία, μεταβλητά στοιχεία συνδεδεμένα με απόδοση και άλλες συμβατικές ρυθμίσεις.

Ερώτηση 31: Προβλέπεται η απαίτηση επιστροφής μέρος ή όλου του bonus από το ΔΣ;

«Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του ΔΣ θα πρέπει να προβλέπουν ότι το ΔΣ μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω αναθεωρημένων οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλισμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Γ' 1.3)

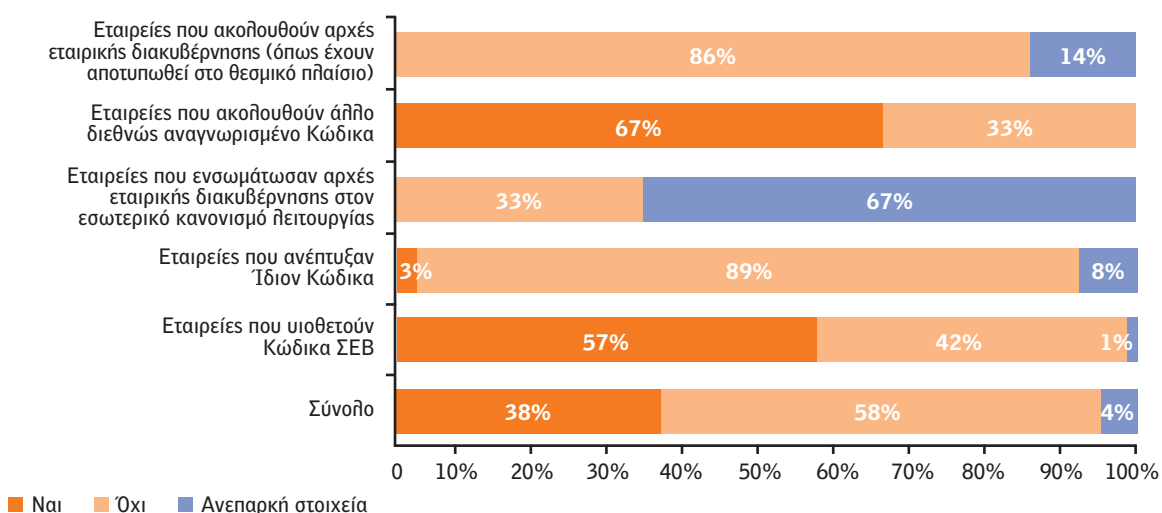
Διάγραμμα 31α:

Πρόβλεψη απαίτησης επιστροφής μέρος ή όλου του bonus από το ΔΣ ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης



Διάγραμμα 31β:

Πρόβλεψη απαίτησης επιστροφής μέρος ή όλου του bonus από το ΔΣ ανά Κώδικα που υιοθετούν



Διαπίστωση:

Μόλις 4 στις 10 εταιρείες της έρευνας αναφέρουν στον Κώδικα που υιοθετούν την πρόβλεψη απαίτησης επιστροφής μέρους ή όλου του bonus από το ΔΣ σε περίπτωση αναθεώρησης των οικονομικών καταστάσεων. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι εταιρείες που

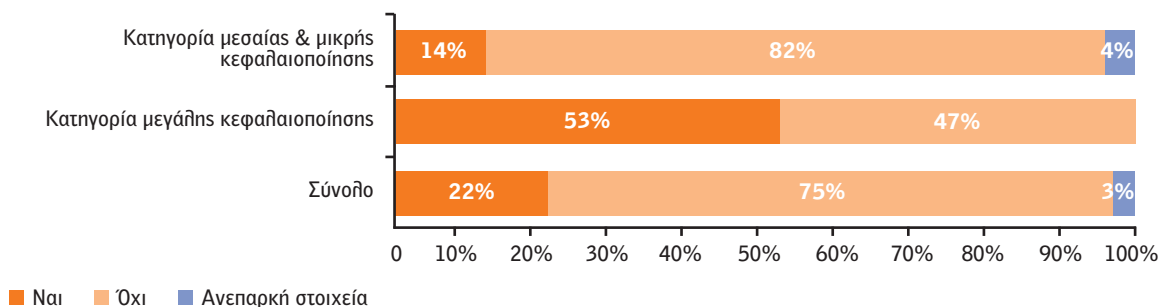
ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα αποκλίνουν κατά 89% αναφορικά με την ειδική πρακτική σε αντίθεση με τις εταιρείες που υιοθετούν Κώδικα ΣΕΒ, όπου το 57% των εταιρειών δηλώνει ότι υιοθετεί την ειδική πρακτική.

Ερώτηση 32: Έχει προβεί η εταιρεία σε σύσταση Επιτροπής Αμοιβών;

«Το ΔΣ θα πρέπει να συστήσει Επιτροπή Αμοιβών, αποτελούμενη αποκλειστικά από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα στην πλειονότητά τους μέλη του ΔΣ. Η επιτροπή θα πρέπει να αποτελείται από τουλάχιστον τρία (3) μέλη και να προεδρεύεται από ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Γ' 1.6)

Διάγραμμα 32:

Σύσταση Επιτροπής Αμοιβών



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία (75%) των εταιρειών της έρευνας δεν έχουν προβεί στη σύσταση Επιτροπής Αμοιβών, προκειμένου η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα αφορά κυρίως τις εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία της μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης, όπου το 82% των εταιρειών αποκλίνει στην ειδική

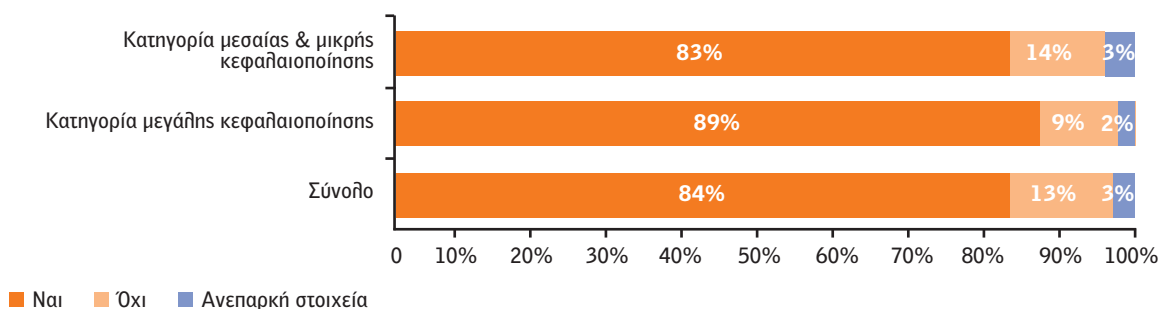
πρακτική, με τις περισσότερες να αναφέρουν ως αιτιολογία στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι η πολιτική της εταιρείας σε σχέση με τις αμοιβές του προσωπικού είναι σταθερή και διαμορφωμένη. Σημαντικό παρόλα αυτά είναι ότι οι εταιρείες με συμμετοχή Δημοσίου και οι εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία μεγάλης κεφαλαιοποίησης ακολουθούν την ειδική πρακτική κατά 60% και 53% αντίστοιχα.

Ερώτηση 33: Η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών ΔΣ συνδέεται με το χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους και εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων;

«Η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων μετά από πρόταση του ΔΣ, και θα πρέπει να αντικατοπτρίζει το χρόνο απασχόλησής τους στην εταιρεία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μη εκτελεστικών μελών, καθώς και το εύρος των καθηκόντων τους. Επίσης, δεν θα πρέπει να περιλαμβάνει bonus, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοση. Το ΔΣ θα πρέπει να προσδιορίζει και να προτείνει στους μετόχους βασική ετήσια αμοιβή των μελών του, καθώς και τυχόν πρόσθετη σταθερή αμοιβή για τη συμμετοχή ή την προεδρία τους στις επιτροπές του ΔΣ» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Γ' 1.10)

Διάγραμμα 33:

Σύνδεση της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών με το χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους καθώς και έγκριση από Γενική Συνέλευση μετόχων



Διαπίστωση:

Το σύνολο σχεδόν (84%) των εταιρειών της έρευνας αναφέρουν στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετούν ότι η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών του

ΔΣ εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και ότι θα πρέπει να συνδέεται με το χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους.

Ερώτηση 34: Η έκθεση αμοιβών των μελών ΔΣ συμπεριλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης για κάθε εταιρική χρήση;

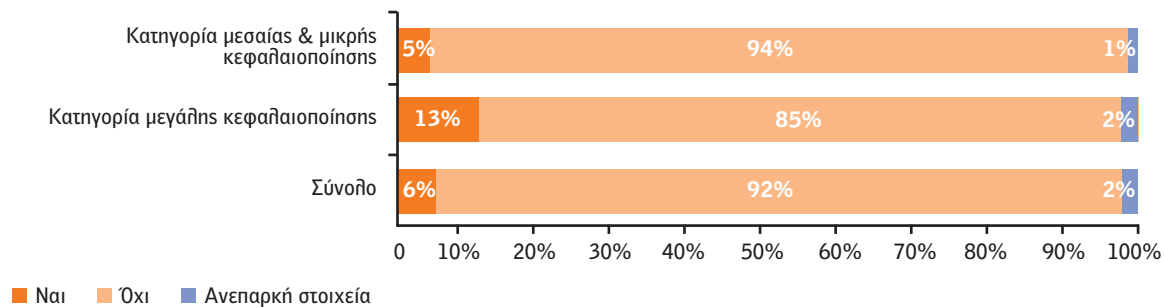
«Η έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης και, για κάθε εταιρική χρήση, θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- την πολιτική και τις αρχές της εταιρείας για τη διαμόρφωση των αμοιβών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ,
- τη μέθοδο αξιολόγησης της επίδοσης και υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής των στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που έχουν ληφθεί υπόψη,
- τα κύρια στοιχεία των συμβάσεων εργασίας των εκτελεστικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας της σύμβασης,
- τη συνολική αμοιβή που καταβλήθηκε σε κάθε μέλος του ΔΣ για τις υπηρεσίες του στην εταιρεία και σε συνδεδεμένες επιχειρήσεις, αναλυμένη σε μισθό, bonus και αποζημιώσεις εξόδου από την υπηρεσία, καθώς και περιγραφή του είδους και του ποσού άλλων αποζημιώσεων ή επιδομάτων που χορηγήθηκαν,
- τον αριθμό των μετόχων και των δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών που χορηγήθηκαν σε κάθε στέλεχος κατά την εταιρική χρήση, την ημερομηνία κατοχύρωσης των μετοχών, την ημερομηνία και την τιμή εξάσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης και την ημερομηνία λήξης των δικαιωμάτων αυτών, καθώς και τον αριθμό των δικαιωμάτων που έχουν εξασκηθεί κατά την εταιρική χρήση»

(Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Γ' 1.11)

Διάγραμμα 34:

Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της έκθεσης αμοιβών των μελών του ΔΣ



Διαπίστωση:

Σύμφωνα με το Ν.2190/1920, κατά τη δημοσίευση των οικονομικών καταστάσεων θα πρέπει να γίνεται αναφορά συνολικά των αμοιβών των μελών του ΔΣ, χωρίς να είναι απαραίτητο να προσδιορισθούν τα εισοδήματα κάθε μέλους. Σε αντίθεση με τις διατάξεις του νόμου, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ αναφέρει ότι θα πρέπει να δημοσιοποιείται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης η έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ. Το

σύνολο σχεδόν (92%) των εισηγμένων εταιρειών δεν προβλέπει την εν λόγω ειδική πρακτική στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί ή αποκλίνει στην ειδική πρακτική. Ωστόσο θα πρέπει να αναφερθεί ότι η εφαρμογή της ειδικής πρακτικής από τις εταιρείες που υιοθετούν Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ αναβάλλεται μέχρι την πρώτη ανασκόπηση του Κώδικα, που προβλέπεται να γίνει το 2012.

4. Σχέσεις με τους μετόχους

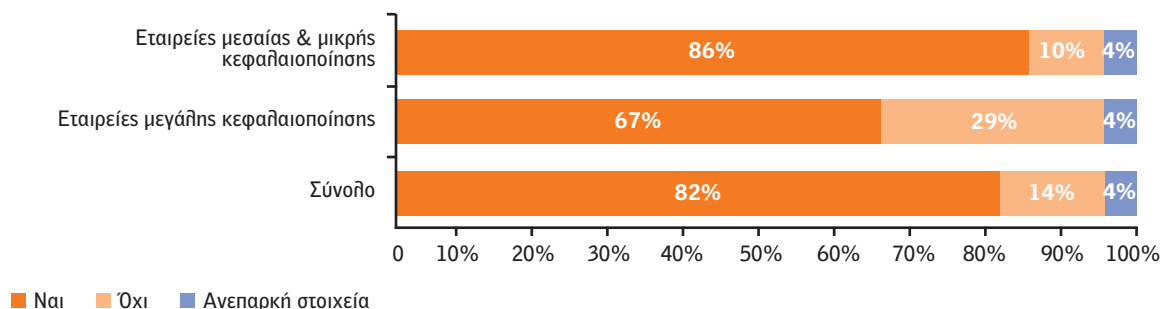
Επικοινωνία με τους μετόχους

Ερώτηση 35: Ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαθέσιμοι για συναντήσεις με τους μετόχους της εταιρείας;

«Ο Πρόεδρος του ΔΣ και ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος, εφόσον υπάρχει, θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι για συναντήσεις με μετόχους της εταιρείας με σημαντικές συμμετοχές, και να συζητούν μαζί τους ζητήματα που αφορούν στη διακυβέρνηση της εταιρείας» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Δ.Ι' 1.1)

Διάγραμμα 35:

Ο Πρόεδρος & ο Αντιπρόεδρος ΔΣ είναι διαθέσιμοι για συναντήσεις με μετόχους



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική την έγκυρη ενημέρωση των επενδυτών και μετόχων της και διασφαλίζουν τη διαθεσιμότητα του Προέδρου και του Αντιπροέδρου (αν υπάρχει) του Διοικητικού Συμβουλίου για συναντήσεις με μετόχους της εταιρείας με σημαντικές συμμετοχές. Σχετικά χαμηλότερα ποσοστά συμμόρφωσης με την εν λόγω ειδική πρακτική φαίνεται να παρουσιάζουν οι εταιρείες που περιλαμβάνονται στο δείκτη υψηλής

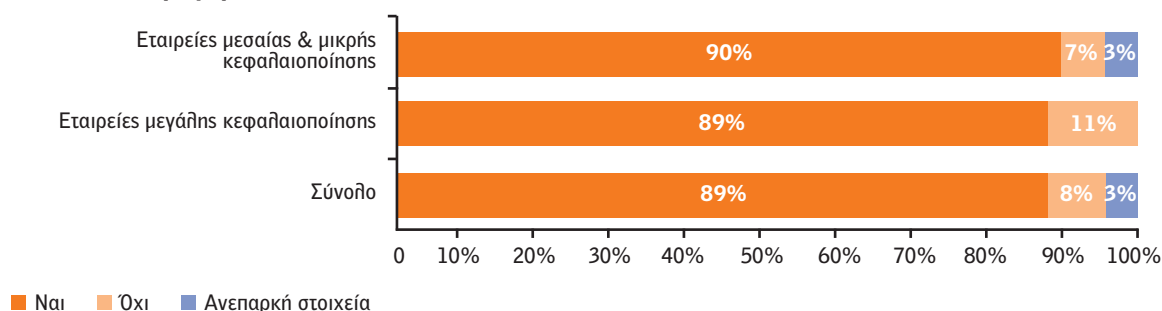
κεφαλαιοποίησης. Συγκεκριμένα το 67% των εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης υιοθετούν την ειδική πρακτική, ενώ το 29% δηλώνει απόκλιση σε αυτή. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι εταιρείες υψηλής κεφαλαιοποίησης διαθέτουν γραφείο επενδυτικών σχέσεων στο οποίο οι επενδυτές μπορούν να απευθυνθούν για να λάβουν οποιαδήποτε ενημέρωση και για το λόγο αυτό έχουν «αποδεσμεύσει» τον πρόεδρο του ΔΣ από αυτή την υποχρέωση.

Ερώτηση 36: Η εταιρεία διατηρεί ενεργό ιστότοπο, όπου δημοσιεύονται χρήσιμες πληροφορίες για τους μετόχους και τους επενδυτές;

«Η εταιρεία θα πρέπει να διατηρεί ενεργό ιστότοπο, στον οποίο να δημοσιεύει περιγραφή της εταιρικής της διακυβέρνησης, της διοικητικής της διάρθρωσης, του ιδιοκτησιακού της καθεστώτος, καθώς και άλλες χρήσιμες για τους μετόχους και τους επενδυτές πληροφορίες» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Δ.Ι' 1.3)

Διάγραμμα 36:

Η εταιρεία διατηρεί ενεργό ιστότοπο, όπου δημοσιεύεται η περιγραφή της εταιρικής της διακυβέρνησης, της διοικητικής διάρθρωσης, του ιδιοκτησιακού καθεστώτος, καθώς & άλλες χρήσιμες για τους μετόχους - επενδυτές πληροφορίες



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (89%) διατηρεί ενεργό ιστότοπο, στον οποίο δημοσιεύονται τόσο οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, όσο και η διοικητική διάρθρωση, το ιδιοκτησιακό καθεστώς και λοιπές χρήσιμες πληροφορίες για τους μετόχους – επενδυτές.

Η Γενική συνέλευση των μετόχων

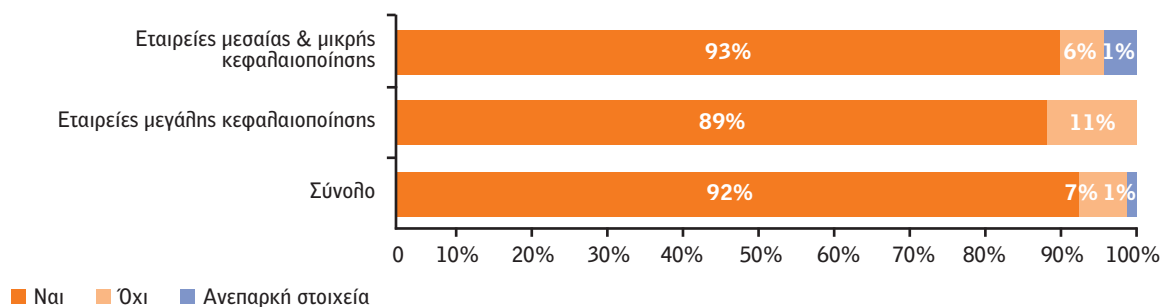
Ερώτηση 37: Η εταιρεία αναρτά στον ιστότοπό της τουλάχιστον 20 ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση (στην ελληνική και αγγλική γλώσσα) πληροφορίες σχετικά με τη διεξαγωγή της;

«Σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Νόμου 3884/2010, η εταιρεία θα πρέπει να αναρτά στον ιστότοπό της είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, τόσο στην ελληνική όσο και στην αγγλική γλώσσα, πληροφορίες σχετικά με:

- την ημερομηνία, την ώρα και τον τόπο σύγκλησης της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων,
- τους βασικούς κανόνες και τις πρακτικές συμμετοχής, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος εισαγωγής θεμάτων στην ημερήσια διάταξη και υποβολής ερωτήσεων, καθώς και των προθεσμιών εντός των οποίων τα δικαιώματα αυτά μπορούν να ασκηθούν,
- τις διαδικασίες ψηφοφορίας, τους όρους αντιπροσώπευσης μέσω πληρεξουσίου και τα χρησιμοποιούμενα έντυπα για ψηφοφορία μέσω πληρεξουσίου,
- την προτεινόμενη ημερήσια διάταξη της συνέλευσης, συμπεριλαμβανομένων σχεδίων των αποφάσεων προς συζήτηση και ψήφιση, αλλά και τυχόν συνοδευτικών εγγράφων,
- τον προτεινόμενο κατάλογο υποψήφιων μελών του ΔΣ και τα βιογραφικά τους (εφόσον υπάρχει θέμα εκλογής μελών), και
- το συνολικό αριθμό των μετοχών και των δικαιωμάτων ψήφου κατά την ημερομηνία της σύγκλησης. (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Δ.ΙΙ' 1.1)

Διάγραμμα 37:

Η εταιρεία αναρτά στον ιστότοπό της τουλάχιστον 20 ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση (στην ελληνική & αγγλική γλώσσα) πληροφορίες σχετικά με τη διεξαγωγή της



Διαπίστωση:

Η συντριπτική πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (92%) αναρτά στον ιστότοπό της τουλάχιστον 20 ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες για τη διεξαγωγή της, τόσο στην ελληνική,

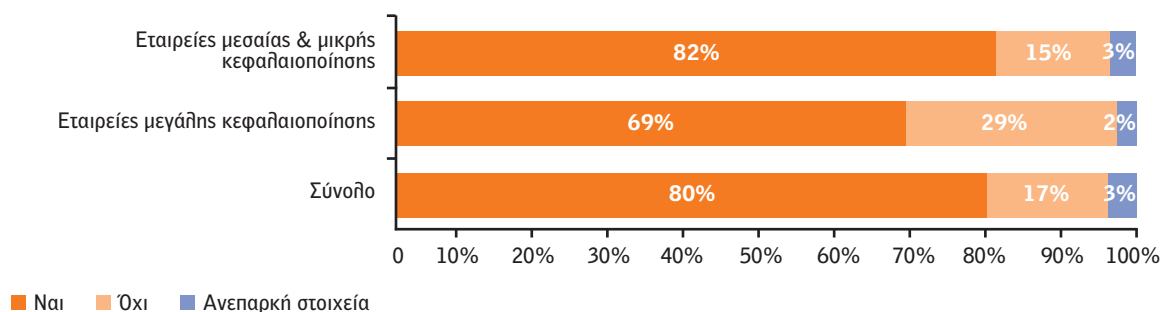
όσο και στην αγγλική γλώσσα (εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι μικρές εισηγμένες εταιρείες, δηλαδή όσες περιλαμβάνονται στο δείκτη μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης).

Ερώτηση 38: Η εταιρεία αναρτά στον ιστότοπό της εντός 15 ημερών από τη Γενική Συνέλευση περίληψη των πρακτικών αυτής;

«Περίληψη των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων και των αποτελεσμάτων της ψηφοφορίας για κάθε απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, θα πρέπει να είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο της εταιρείας εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, μεταφρασμένη στην αγγλική, εφόσον το τελευταίο επιβάλλεται από τη μετοχική σύνθεση της εταιρείας και είναι οικονομικά εφικτό» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Δ.ΙΙ' 1.3)

Διάγραμμα 38:

Η εταιρεία αναρτά στον ιστότοπό της εντός 15 ημερών από τη Γενική Συνέλευση περίληψη των πρακτικών αυτής



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (80%) αναρτά στον ιστότοπό της εντός 15 ημερών από τη Γενική Συνέλευση περίληψη των πρακτικών αυτής. Μάλιστα, υπάρχει ικανός αριθμός εταιρειών (11%) που προβαίνει στη δημοσίευση των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης την επόμενη ημέρα της διεξαγωγής της ή το πολύ εντός

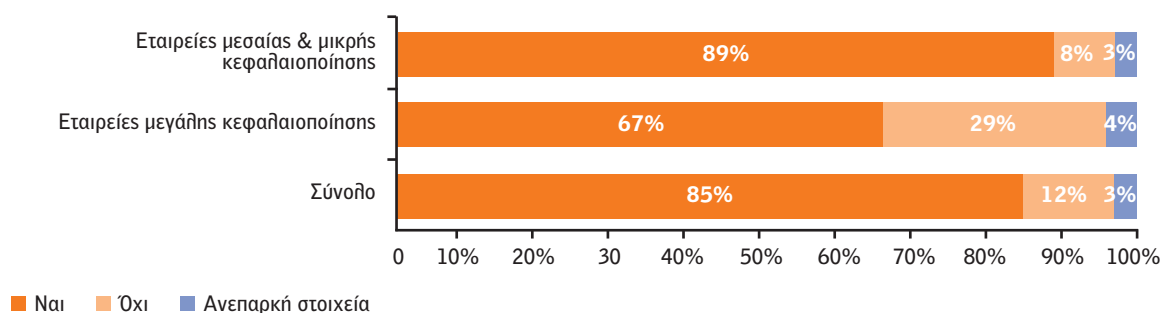
πέντε ημερών (όπως άλλωστε ορίζει και το νομοθετικό πλαίσιο). Ωστόσο, υπάρχει και ένας σημαντικός αριθμός εταιρειών (17%) που δεν προσδιορίζει το χρονικό διάστημα εντός του οποίου πραγματοποιεί τη δημοσιοποίηση των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης.

Ερώτηση 39: Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας ή κατά περίπτωση ο ανεξάρτητος αντιπρόεδρος του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ο Γενικός Διευθυντής και οι πρόεδροι Επιτροπών του ΔΣ παρευρίσκονται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων;

«Τουλάχιστον ο Πρόεδρος του ΔΣ της εταιρείας ή κατά περίπτωση ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ο Γενικός Διευθυντής, κατά περίπτωση, και οι Πρόεδροι των επιτροπών του ΔΣ, προκειμένου να παρέχουν πληροφόρηση και ενημέρωση επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους, που τίθενται προς συζήτηση, και επί ερωτήσεων ή διευκρινίσεων που ζητούν οι μέτοχοι. Ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης θα πρέπει να διαθέτει επαρκή χρόνο για την υποβολή ερωτήσεων από τους μετόχους» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Δ.ΙΙ' 1.4)

Διάγραμμα 39:

Παρουσία Προέδρου, Ανεξάρτητου Αντιπροέδρου ΔΣ & Διευθύνοντος Συμβούλου ή Γενικού Διευθυντή και προέδρων επιτροπών του ΔΣ στη Γενική Συνέλευση, ώστε να ενημερώνουν τους μετόχους & να τους παρέχουν διευκρινήσεις επί των θεμάτων της αρμοδιότητάς τους. Επίσης, διάθεσης επαρκούς χρόνου από τον πρόεδρο της Γενικής Συνέλευσης, για την υποβολή ερωτήσεων από τους μετόχους



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (85%) θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική την παρουσία του Προέδρου, του ανεξάρτητου Αντιπροέδρου (όπου υφίσταται) και του Διευθύνοντος Συμβούλου (ή του Γενικού Διευθυντή) και των Προέδρων των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, προκειμένου να ενημερώνουν τους μετόχους και να παρέχουν διευκρινήσεις επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους.

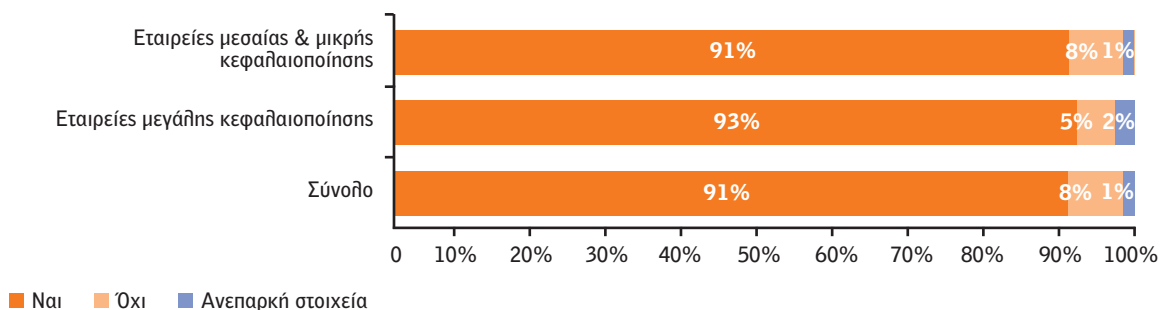
Όπως προκύπτει και από το παραπάνω διάγραμμα, οι εταιρείες που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης φαίνεται να συμμορφώνονται με την ειδική πρακτική σε ελαφρώς χαμηλότερο ποσοστό. Ωστόσο, η πλειοψηφία των εταιρειών αυτών διαθέτουν γραφείο επενδυτικών σχέσεων, ο διευθυντής του οποίου υποχρεούται να παρευρίσκεται σε όλες τις συνεδριάσεις της Γενικής Συνέλευσης.

Ερώτηση 40: Ο εσωτερικός ελεγκτής και ο τακτικός ελεγκτής παρίστανται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων;

«Ο εσωτερικός ελεγκτής και ο τακτικός θα πρέπει να παρίστανται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, προκειμένου να παρέχουν πληροφόρηση και ενημέρωση επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους, που τίθενται προς συζήτηση, και επί ερωτήσεων ή διευκρινίσεων που ζητούν οι μέτοχοι. (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Δ.ΙΙ' 1.4, Ν.3016/2002)

Διάγραμμα 40:

Παρουσία εσωτερικού και τακτικού ελεγκτή στη Γενική Συνέλευση



Διαπίστωση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (91%) εναρμονίζεται με την ειδική πρακτική, η οποία ταυτίζεται και με τη σχετική πρόβλεψη του Ν.3016/2002. Υπάρχει,

ωστόσο, ένας μικρός αριθμός εταιρειών που φαίνεται να μη θεωρεί απαραίτητη την παρουσία του εσωτερικού και τακτικού ελεγκτή στη Γενική Συνέλευση.

Προτάσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης της Grant Thornton Ελλάδος προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Η Grant Thornton Ελλάδας, υποστηρίζει τον Επίτροπο Barnier και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις προσπάθειές τους για τη βελτίωση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, για την εξασφάλιση βιώσιμης ανάπτυξης και την οικοδόμηση ενός ισχυρότερου διεθνούς χρηματοπιστωτικού συστήματος. Οι στόχοι που μοιραζόμαστε είναι η παροχή μεγαλύτερης διαφάνειας και ασφάλειας στους χρήστες χρηματοοικονομικής πληροφόρησης στην Ελλάδα.

Ως μία από τις κορυφαίες ελεγκτικές /συμβουλευτικές εταιρείες στην Ελλάδα, πιστεύουμε ότι τα ακόλουθα θέματα πρέπει να εξεταστούν στα πλαίσια πανευρωπαϊκής δράσης για τη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης:

Το πλαίσιο «Συμμόρφωση ή Εξήγηση»

Σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, κάθε κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να βασίζεται στην προσέγγιση «συμμόρφωση ή εξήγηση» έτσι ώστε να αντικατοπτρίζει τις διαφορές στην ωριμότητα των αγορών και των επιχειρήσεων σε κάθε χώρα. Το σύστημα αυτό διατηρεί κάποια ευελιξία που διευκολύνει την εφαρμογή του σε διαφορετικές χώρες και διαφορετικές επιχειρήσεις, ενώ αντίθετα ένα υποχρεωτικό νομικό πλαίσιο θα υπέβαλε ένα σύνολο κανόνων για τις επιχειρήσεις όλων των μεγεθών, σε όλους τους τομείς και σε όλες τις χώρες.

Τα στοιχεία που έχει συγκεντρώσει η Grant Thornton του Ηνωμένου Βασιλείου δείχνουν την τάση που υπάρχει στο Ηνωμένο Βασίλειο προς την αύξηση της τήρησης του πλαισίου "συμμόρφωση ή εξήγηση". (Grant Thornton UK LLP, corporate governance FTSE 350 review 2010 - Evolving with the Code (Dec. 2010), available at http://www.grant-thornton.co.uk/pdf/corporate_governance.pdf).

Για να γίνει ο μηχανισμός του πλαισίου "συμμόρφωση ή εξήγηση" πιο αποτελεσματικός, η Grant Thornton Ελλάδας πιστεύει ότι οι φορείς παρακολούθησης (εποπτικές αρχές) θα πρέπει να έχουν την εξουσιοδότηση να διεξάγουν εξωτερικό έλεγχο συμμόρφωσης με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και ποιότητας της εξήγησης της ενδεχόμενης μη συμμόρφωσης των εταιρειών. Θα μπορούσε επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο της χρήσης επίσημων κυρώσεων.

Εταιρική Διακυβέρνηση

Η δημοσιοποίηση της πολιτικής αποδοχών, της ετήσιας έκθεσης αποδοχών και οι μεμονωμένες αποδοχές των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (και των διευθυντικών στελεχών) θα πρέπει να είναι υποχρεωτικά στοιχεία πληροφόρησης στο πλαίσιο «συμμόρφωση ή εξήγηση».

Θα πρέπει να ενθαρρύνεται η μεγαλύτερη συμμετοχή των μετόχων στη θέσπιση της πολιτικής αποδοχών.

Προτείνεται η υποχρέωση, στο πλαίσιο «συμμόρφωση ή εξήγηση», της διαδικασίας ψηφοφορίας των μετόχων για την πολιτική αποδοχών καθώς και για την έκθεση αποδοχών.

Σχετικά με τις εισηγμένες εταιρείες, θα πρέπει όχι μόνο να ενθαρρύνονται, αλλά να απαιτείται από αυτές, στο πλαίσιο «συμμόρφωση ή εξήγηση», να διενεργούν τακτικά (κάθε τρία χρόνια) εξωτερική αξιολόγηση της επίδοσης των Διοικητικών Συμβουλίων, των Επιτροπών και των διοικητικών στελεχών. Εάν η εισηγμένη εταιρεία επιλέγει να μην το κάνει, θα πρέπει να είναι υποχρεωμένη να εξηγήσει τους λόγους.

Εντός του πλαισίου «συμμόρφωση ή εξήγηση», πιστεύουμε ότι οι εταιρείες θα πρέπει να υποχρεούνται να εξασφαλίσουν το σαφή διαχωρισμό μεταξύ των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων του Προέδρου του

Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου. Εάν η επιχείρηση δεν συμμορφώνεται με την απαίτηση αυτή, θα πρέπει να εξηγήσει αναλυτικά τους λόγους και να αναφέρει σε ποιες ενέργειες έχει προβεί σαν εναλλακτική λύση.

Οι ρυθμίσεις και οι προβλέψεις της ΕΕ για την εταιρική διακυβέρνηση θα πρέπει να ισχύουν για όλες τις εισηγμένες εταιρείες, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μέγεθός τους. Περαιτέρω, θα πρέπει να υπάρχει ενιαίος κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύει για όλες τις εταιρείες, εισηγμένες και μη εισηγμένες. Ωστόσο, ένας τέτοιος κώδικας θα πρέπει να είναι προαιρετικός (αν και θα πρέπει να υπάρχει η σχετική ενθάρρυνση για την χρησιμοποίησή του) για τις οικονομικές οντότητες οι οποίες δεν είναι ούτε εισηγμένες ούτε δημοσίου ενδιαφέροντος.

Η Επιτροπή θα πρέπει να εξετάσει περαιτέρω τις σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ στελεχών διοίκησης (διευθυντικά στελέχη), μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, διάφορων Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου (ιδιαίτερα της Επιτροπής Ελέγχου), μετόχων, εξωτερικών ελεγκτών και άλλων ομάδων. Στην Πράσινη Βίβλο για την εταιρική διακυβέρνηση, η Επιτροπή σωστά εστιάζει την προσοχή της στα Διοικητικά Συμβούλια και στους μετόχους, διότι είναι τα βασικά μέρη στις σχέσεις εταιρικής διακυβέρνησης. Ωστόσο, κάθε πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να εξετάζει επιπλέον τις σχέσεις και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαφόρων πρόσθετων μερών που έχουν σημαντικό ρόλο στη διακυβέρνηση επιχειρήσεων.

Αποτελεσματικότερες γνωστοποιήσεις προς τους μετόχους

Ενώ η Πράσινη Βίβλος εξετάζει κατάλληλα τη σχέση μεταξύ των διευθυντών και των μετόχων, υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης για τη δημοσιοποίηση, δηλαδή τη διαδικασία της γνωστοποίησης των στοιχείων από την επιχείρηση και τους ανεξάρτητους ελεγκτές προς τους μετόχους. Οι γνωστοποιήσεις είναι πολύ σημαντικές για τη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Grant Thornton στην Ελλάδα πιστεύει ότι η συμβολή του εξωτερικού ελεγκτή δεν περιορίζεται μόνο στην έκδοση της έκθεσης επί της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης της επιχείρησης αλλά και στην επικοινωνία σχετικά και με άλλα θέματα ενδιαφέροντος των επενδυτών. Οι ελεγκτές θα μπορούσαν να παρέχουν ένα επίπεδο διαβεβαίωσης σχετικά με τους κινδύνους της εταιρείας, τις εκτενέστερες γνωστοποιήσεις που γίνονται στις εκθέσεις Επιτροπής Ελέγχου καθώς και στη μη οικονομική πληροφόρηση.

Επιτροπές Ελέγχου

Οποιοδήποτε πλαίσιο της ΕΕ για την εταιρική διακυβέρνηση θα πρέπει να εξετάζει το ρόλο που διαδραματίζουν οι Επιτροπές Ελέγχου στη διακυβέρνηση επιχειρήσεων. Είναι κατανοητό ότι σε ορισμένες χώρες της Ευρώπης οι Επιτροπές Ελέγχου δεν είναι καλά εδραιωμένες, παρά τις απαιτήσεις της σχετικής Οδηγίας για τον τακτικό έλεγχο, και ότι η διαθεσιμότητα των κατάλληλων υποψηφίων για τις Επιτροπές Ελέγχου αποτελεί βασικό ζήτημα σε ορισμένα κράτη μέλη. Αυτή η διαφοροποίηση αποτελεί ευκαιρία για την Επιτροπή προκειμένου να συμβάλει στην προώθηση του ρόλου των Επιτροπών Ελέγχου σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Διοικητικά Συμβούλια

Πιστεύουμε ότι, προκειμένου το Διοικητικό Συμβούλιο να εκτελεί τα καθήκοντά του με τη δέουσα αμεροληψία, θα πρέπει να διαθέτει την ανεξαρτησία και την απαραίτητη αντικειμενικότητα σε σχέση με τα στελέχη που ασκούν την καθημερινή διοίκηση. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου. Η πλειοψηφία του Διοικητικού Συμβουλίου θα πρέπει να αποτελείται από ανεξάρτητα μέλη, ενώ τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να συναντώνται τακτικά, χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.

Βασίλης Μονογυιός, CPA | CIA

Partner, Business Risk Services

Grant Thornton

Η Grant Thornton σήμερα

Η **Grant Thornton στην Ελλάδα**, μέλος της Grant Thornton International, είναι μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες παροχής ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος και επιχειρήσεις δημόσιου τομέα. Τα τελευταία χρόνια έχει σημειώσει συνεχή και σταθερά ανοδική πορεία σε όλα τα μεγέθη της, διαμορφώνοντας ταυτόχρονα μια νέα αντίληψη στην παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών υψηλής ποιότητας.

Σήμερα, η Grant Thornton International αντιπροσωπεύεται παγκοσμίως σε 100 χώρες και στελεχώνεται από 2.600 Partners και 30.000 προσωπικό. Στην Ελλάδα, η Grant Thornton απασχολεί περίπου 300 άτομα εξειδικευμένο προσωπικό και έχει γραφεία σε τρεις μεγάλες πόλεις της Ελλάδας: Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Ηράκλειο Κρήτης.

Η Grant Thornton είναι εγγεγραμμένη στο Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) των ΗΠΑ και είναι πιστοποιημένη με το Διεθνές Πρότυπο ISO 9001:2008.

Το τμήμα Business Risk Services της Grant Thornton, προσφέρει ένα ευρύ φάσμα συμβουλευτικών και ελεγκτικών υπηρεσιών με στόχο τη μείωση των κινδύνων που διατρέχει η σύγχρονη εταιρεία και τη βελτίωση της λειτουργίας και της αποδοτικότητάς της. Η εμπειρία του τμήματος καλύπτει όλους τους κύριους κλάδους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα: Χρηματοπιστωτικό κλάδο, Βιομηχανία, Εμπορικές επιχειρήσεις με έμφαση στις μεγάλες αλυσίδες, Ασφαλιστικές επιχειρήσεις, Ναυτιλία, Τηλεπικοινωνίες, Μεταφορές, Υγεία, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και Ψυχαγωγίας και Τουριστικές επιχειρήσεις.

Στοιχεία επικοινωνίας:

Βασίλης Μονογιός,
Partner, Business Risk Services
vassilis.monogios@gr.gt.com

Αθηνά Μουστάκη,
Partner, Business Risk Services
athina.moustaki@gr.gt.com

Απαγορεύεται η με κάθε μηχανικό, ηλεκτρονικό ή άλλο μέσο αντιγραφή, αναπαραγωγή ή ανατύπωση του παρόντος, η μετάφραση, διασκευή ή τροποποίηση αυτού, η θέση σε κυκλοφορία του πρωτοτύπου ή αντιτύπων του και γενικά η με οποιονδήποτε τρόπο δημοσίευσή του, ολόκληρου ή τμημάτων του, χωρίς την άδεια των δημιουργών του (Ν.2121/1993 περί πνευματικής ιδιοκτησίας).

Σύνταξη κειμένων:

Επιστημονική ομάδα BRS

Grant Thornton Greece

**Σχεδιασμός & διαμόρφωση
έκδοσης:**

Κατερίνα Κουλούρη,

Head of Marketing & Communications

Αλεξάνδρα Μπαητούκα,

Marketing & Communications Manager

Νίκη Κανίρη,

Marketing & Communications Senior

Grant Thornton Greece

Διπ: Σοφία Μιχάλα



Grant Thornton Greece is a member firm of Grant Thornton International Ltd. Grant Thornton International Ltd is not a worldwide partnership.

Member firms of Grant Thornton International Ltd are independently owned and operated.

© 2011 Grant Thornton Greece. All rights reserved.

www.grant-thornton.gr



ΟΜΙΛΟΣ ΥΓΕΙΑ



ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ