



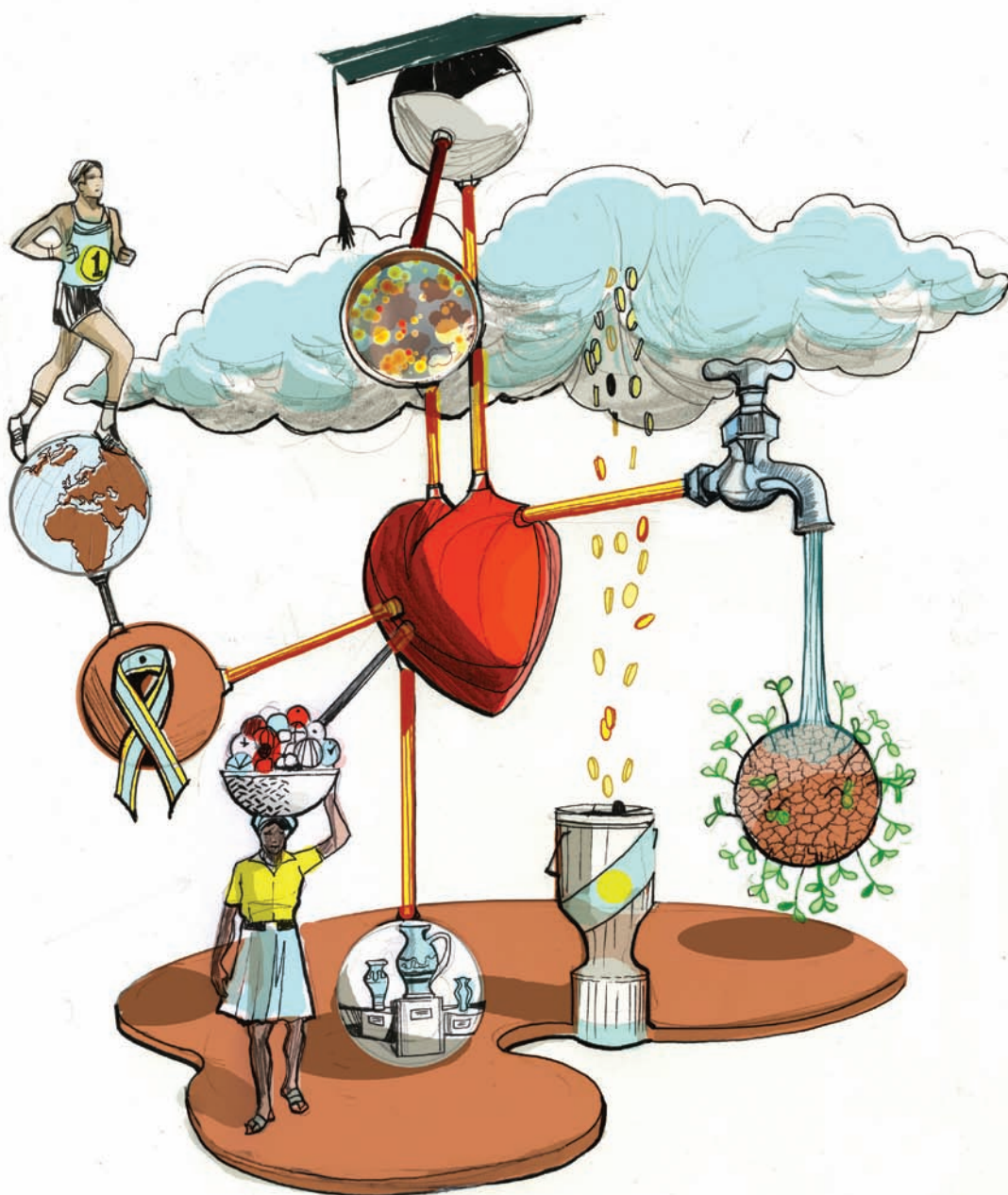
Grant Thornton

An instinct for growth™

Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης

2012

Μάρτιος 2013



Περιεχόμενα

Πρόλογος	1
Εισαγωγή	2
Ταυτότητα της έρευνας	6
Βασικά συμπεράσματα	7
Προκλήσεις	11
Δομή παρουσίασης της έρευνας	12
Εφαρμογή αρχών εταιρικής διακυβέρνησης	13
1. Το ΔΣ και τα μέλη του	17
2. Εσωτερικός έλεγχος	32
3. Αμοιβές	41
4. Σχέσεις με τους μετόχους	45

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, Σοφία Μπλάθρα, Σοφία Μαησιόβα, Χρύσα Μούγκου, Ελένη Λέσση, Δημήτρη Καβούκα, Παναγιώτη Πράνταλο, Ελευθερία Σπυρίδωνος, Κωνσταντίνο Νούλα και Ελένη Παπία.

Πρόλογος

Αν προσπαθήσουμε να συγκεντρώσουμε τις περιοχές στις οποίες η κάθε επιχείρηση πρέπει να επικεντρώσει την προσοχή της ώστε να επιτύχει καλύτερα αποτελέσματα και μεγαλύτερη ικανοποίηση όλων των ενδιαφερομένων μερών, η εταιρική διακυβέρνηση θα ήταν, κατά τη γνώμη μας, πρώτη στη λίστα.

Σίγουρα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, ιδιαίτερα στο περιβάλλον που έχει διαμορφωθεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, είναι πολύπλοκα. Έχουν πολλές αιτίες και παραμέτρους και είναι δύσκολα στην επίλυσή τους. Ωστόσο, η εταιρική διακυβέρνηση, ο τρόπος δηλαδή που διοικείται και ελέγχεται μία εταιρεία, είναι η απαραίτητη βάση πάνω στην οποία θα στηριχθεί οποιοδήποτε σχέδιο είτε πρόκειται για σχέδιο διάσωσης μίας εταιρείας που αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα βιωσιμότητας, είτε για ένα σχέδιο ανάκαμψης ή βελτίωσης αποτελεσμάτων, είτε για ένα σχέδιο περαιτέρω ανάπτυξης μίας υγιούς και αναπτυσσόμενης επιχείρησης.

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι αναμφισβήτητα μία περιοχή που απαιτεί ιδιαίτερη και προσεκτική μελέτη από την επιστημονική κοινότητα, από τους θεσμικούς παράγοντες, από τις αρμόδιες αρχές αλλά και από τις ίδιες τις εταιρείες.

Η Grant Thornton, με την εκπόνηση και τη δημοσίευση της «Έρευνας Εταιρικής Διακυβέρνησης» προσπαθεί και φέτος να συμβάλει στην προσπάθεια για καλύτερη διακυβέρνηση στις εταιρείες τόσο με την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης όσο και με τις προτάσεις της σε διάφορα κρίσιμα θέματα.

Βασίλης Καζάς

Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής
Διευθύνων Σύμβουλος
Grant Thornton

Εισαγωγή

Πέντε χρόνια, σχεδόν, μετά το ξέσπασμα της παγκόσμιας χρηματοοικονομικής κρίσης και ενώ αρκετά έχουν ήδη γραφεί για τα αίτια αυτής, τα θέματα εταιρικής διακυβέρνησης ανέρχονται ολοένα και πιο ψηλά στην ιεράρχηση των συζητήσεων για τη χάραξη σχεδίων δράσης για την έξοδο από αυτή. Η κατάρρευση εταιρειών κολλοσσών έχουν προκαλέσει τριγμούς στις σχέσεις των εταιρειών με τους επενδυτές, καθώς οι τελευταίοι είναι σήμερα, περισσότερο από ποτέ, επιφυλακτικοί και φαίνεται να δείχνουν μικρότερη εμπιστοσύνη στις εταιρείες, στην επιχειρηματικότητα και στις χρηματοπιστωτικές αγορές σε σχέση με τα χρόνια πριν την κρίση. Η ανάγκη για ενίσχυση της εφαρμογής των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης στις εταιρείες είναι πλέον επιτακτική προκειμένου να ενισχυθεί η διαφάνεια στη λειτουργία τους, να δημιουργηθεί εκ νέου το αίσθημα «ασφάλειας – εμπιστοσύνης» στο επενδυτικό κοινό και επομένως να τεθούν οι βάσεις για τη βιώσιμη ανάπτυξη των εταιρειών.

Ο σχεδιασμός κανονισμών, προτάσεων και γενικότερα η προσπάθεια εφαρμογής συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης δεν αποτελεί κάτι νέο για τις διεθνείς αγορές. Σε όλες τις χώρες υπάρχουν εδώ και αρκετές δεκαετίες νόμοι που ορίζουν τις βασικές τουλάχιστον αρχές διακυβέρνησης των εταιρειών. Στην Ελλάδα για παράδειγμα ο νόμος 2190/1920 εισάγει για πρώτη φορά τους βασικούς κανόνες διακυβέρνησης των εταιρειών. Ωστόσο, μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του '90, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς δεν υπήρξαν κανονισμοί που να δεσμεύουν ουσιαστικά τις εταιρείες για τον τρόπο άσκησης της διοίκησης και του ελέγχου αυτής και ταυτόχρονα να συνδέονται με τη βιωσιμότητά τους στο χρόνο. Το 1990, η χρεοκοπία της Maxwell Communication αποτέλεσε την αφορμή για τη σύσταση της Επιτροπής Cadbury στο Ηνωμένο Βασίλειο και εν συνεχεία για την έκδοση της Έκθεσης Cadbury το 1992.

Η Έκθεση Cadbury έθεσε τα θεμέλια για την ανάπτυξη του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης των εταιρειών του Ηνωμένου Βασιλείου, ενώ αποτέλεσε οδηγό για το σχεδιασμό Κωδίκων Εταιρικής Διακυβέρνησης σε πολλές χώρες.

Στην Ελλάδα, το 1999, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, έχοντας ως στόχο την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στην ελληνική αγορά, πέραν από τις απαιτήσεις της νομοθεσίας, υιοθέτησε τις «Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα – Οδηγίες για τον Ανταγωνιστικό Μετασχηματισμό της» («Γαλάζια Βίβλος»), με πρότυπο τις Αρχές του ΟΟΣΑ. Αντίστοιχη πρωτοβουλία ανέλαβε ο ΣΕΒ μερικά χρόνια αργότερα, το 2001, οπότε και συνέταξε γενικές αρχές εταιρικής διακυβέρνησης. 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/EC 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.

Το 2012, η ΕΧΑΕ και ο ΣΕΒ, ως απόδειξη της δέσμευσής τους για την προώθηση αρχών χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης, ίδρυσαν το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), το οποίο ανέλαβε να μελετά και να υλοποιεί δράσεις και ενέργειες, να συντάσσει προτάσεις και να διοργανώνει διαβουλεύσεις

για την προαγωγή των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, με κάθε πρόσφορο μέσο. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, το ΕΣΕΔ ανέλαβε την πρώτη αναθεώρηση του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και την οριστικοποίηση της δεύτερης έκδοσής του. Σκοπός της αναθεώρησης είναι η ανασκόπηση της εφαρμογής του Κώδικα, η ενημέρωσή του σύμφωνα με τις εξελίξεις στις βέλτιστες πρακτικές και στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και σύμφωνα με τις ανάγκες του ελληνικού επιχειρηματικού κόσμου.

Ο Αναθεωρημένος Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, αναμένεται να λάβει υπόψη τις πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι οποίες ήταν αποτέλεσμα της διαβούλευσης της Πράσινης Βίβλου για την Εταιρική Διακυβέρνηση, αλλά και τις σχετικές πρωτοβουλίες του Χρηματιστηρίου Αθηνών και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Ειδικότερα, όσον αφορά τις πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ήδη από το Δεκέμβριο του 2012 δημοσιεύθηκε το Σχέδιο Δράσης για την προώθηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης (Action Plan: European Company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies) μέσω του οποίου επιβεβαιώνεται το πλαίσιο «συμμόρφωση ή εξήγηση» ενώ αποτελεί και το έναυσμα για την ανάληψη επιπλέον πρωτοβουλιών, όπως η «Mn- νομοθετική πρωτοβουλία της ΕΕ» ("Non-legislative EU Initiative") που αναμένεται να δημοσιευτεί εντός του 2013 και θα περιλαμβάνει προτάσεις για τη βελτίωση της ποιότητας των δηλώσεων εταιρικής διακυβέρνησης των εταιρειών. Επιπλέον, εντός του έτους αναμένεται και η αποστολή Σχεδίου Νόμου για την εταιρική διακυβέρνηση από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς στο ΥΠΟΙΚ, το οποίο, από τα στοιχεία που μέχρι τη στιγμή εκτύπωσης της παρούσας

έρευνας έχουν δημοσιευθεί, βασικό σημείο φαίνεται να αποτελεί η πολιτική αμοιβών που εφαρμόζουν οι εταιρείες.

Στο πλαίσιο της έρευνας εταιρικής διακυβέρνησης της Grant Thornton διερευνάται, μεταξύ άλλων, κατά πόσο ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ κατόρθωσε να συμβάλει στη βελτίωση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης που υιοθετούν τα Διοικητικά Συμβούλια των ελληνικών εταιρειών και συνεπώς κατά πόσο είναι έτοιμες να υιοθετήσουν τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης ή/και να ακολουθήσουν τις κατευθύνσεις που αναμένεται να προκύψουν τόσο από τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όσο και του Χρηματιστηρίου Αθηνών και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας είναι ότι ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, στο δεύτερο χρόνο της ισχύος του, φαίνεται να έχει μελετηθεί και αξιοποιηθεί περισσότερο από τις εταιρείες σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο και έχει αποτελέσει βοηθό στη βελτίωση της υιοθέτησης των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης. Ωστόσο υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια για βελτίωση.

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.

Βασίλης Μονογιός, CPA | CIA
Partner, Business Risk Services
Grant Thornton



Εισάγει βασικούς κανόνες διακυβέρνησης εταιρειών

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς υιοθετεί τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης με πρότυπο τις αρχές του ΟΟΣΑ

Ο ΣΕΒ συντάσσει Γενικές Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης

Επιβάλλει:

- τη συμμετοχή μη εκτελεστικών & ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στα ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών
- τη θέσπιση & τη λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου & την υιοθέτηση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας

Επιβάλλει:

- τη σύσταση επιτροπών ελέγχου
- σημαντικές υποχρεώσεις γνωστοποίησης όσον αφορά στο ιδιοκτησιακό καθεστώς & τη διακυβέρνηση μιας εταιρείας



Αφορά σε δικαιώματα των μετόχων & πρόσθετες εταιρικές υποχρεώσεις γνωστοποιήσεων προς τους μετόχους στο πλαίσιο της προετοιμασίας της Γενικής τους Συνέλευσης.

Ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/46/EC της ΕΕ & υποχρεώνει τις εισηγμένες να συμπεριλάβουν τη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης στις ετήσιες οικονομικές τους εκθέσεις.

Με πρωτοβουλία του ΣΕΒ αναπτύσσεται ο κώδικας «συμμόρφωσης ή εξήγησης» που θεσπίζει πρότυπα βέλτιστων πρακτικών διακυβέρνησης για τις ελληνικές εταιρείες.

Η ΕΧΑΕ και ο ΣΕΒ ιδρύουν το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης, το οποίο θα μελετά και θα υλοποιεί δράσεις και ενέργειες, θα συντάσσει προτάσεις και θα διοργανώνει διαβουλεύσεις για την προαγωγή των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, με κάθε πρόσφορο μέσο.



Το Δεκέμβριο του 2012 δημοσιεύεται το Σχέδιο Δράσης της ΕΕ, ως αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων για την Πράσινη Βίβλο & επιβεβαιώνει το πλαίσιο «συμμόρφωση ή εξήγηση».

Αναμένεται να δημοσιευτεί εντός του 2013 και θα αφορά κυρίως στη βελτίωση της ποιότητας των δηλώσεων εταιρικής διακυβέρνησης των εταιρειών.

Δημοσίευση του Αναθεωρημένου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Αναμένεται η αποστολή Σχεδίου Νόμου για την εταιρική διακυβέρνηση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς στο ΥΠΟΙΚ, του οποίου βασικά σημεία αποτελούν η πολιτική αμοιβών που εφαρμόζουν οι εταιρείες, ο σαφέστερος διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου κάθε εταιρείας, η θέσπιση εσωτερικών επιτροπών εντός της εταιρείας που θα ελέγχουν διάφορες αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και θα συνεργάζονται με τους εσωτερικούς ελεγκτές της επιχείρησης, αλλά και η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.



Ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα «Εταιρική Διακυβέρνηση 2012» αποτελεί έρευνα γραφείου (desk research) και τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν αφορούν στις ελληνικές εταιρείες οι οποίες είναι εισηγμένες στο ΧΑΑ, των οποίων η τελευταία διαχειριστική χρήση είχε καταληκτική ημερομηνία είτε το Δεκέμβριο του 2011, είτε τον Ιούνιο του 2012.

Η ομάδα ερευνητών της Grant Thornton μελέτησε τις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης, που συμπεριείλαβα στην ετήσια οικονομική τους έκθεση οι ανωτέρω εταιρείες (όπως προβλέπεται από το Ν.3873/2010) και ουσιαστικά αποτελούν την «εικόνα» της κάθε επιχείρησης προς τους μετόχους της και προς τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ανέπτυξαν ορισμένες από τις εταιρείες και λοιπά διαθέσιμα στοιχεία στο ευρύ κοινό.

Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από 224 εισηγμένες εταιρείες. Να σημειωθεί ότι στον πληθυσμό δεν περιλαμβάνονται οι εταιρείες που τελούν υπό εκκαθάριση ή εταιρείες των οποίων η συναλλαγή των μετοχών τους έχει ανασταλεί, η Τράπεζα της Ελλάδος και μία εταιρεία της οποίας διαπραγματεύονται στο ΧΑ παραστατικό τίτλοι μετοχών και εδρεύει στα Σκόπια.

Οι υπό μελέτη εταιρείες χωρίστηκαν σε:

- Μεγάλης κεφαλαιοποίησης (25 εταιρείες)
- Μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης (199 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 εταιρείες στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές.

Στόχος μας δεν ήταν μόνο η απλή παράθεση δεδομένων και η σύγκρισή τους με τα αντίστοιχα δεδομένα που είχαν προκύψει από την «Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2011» αλλά και η ανάλυση με ποιοτικά στοιχεία και εκτιμήσεις, οι οποίες φυσικά δεν θα μπορούσαν να μην είναι, σε ένα επίπεδο, υποκειμενικές και να μην επιδέχονται αμφισβήτησης ή έστω περαιτέρω κριτικής σκέψης από τον αναγνώστη.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία που παρατίθενται ανά κατηγορία εταιρειών δεν είναι σε απόλυτες τιμές συγκρίσιμα με τα αντίστοιχα της προηγούμενης χρήσης, καθώς ο αριθμός των υπό μελέτη εισηγμένων εταιρειών μειώθηκε από 237 σε 224. Η μείωση του αριθμού των εταιρειών, η οποία οφείλεται κυρίως στη μείωση του αριθμού των εταιρειών που περιλαμβάνονται στην κατηγορία της μεγάλης κεφαλαιοποίησης, προκάλεσε μεταβολές στον αριθμό αλλά και στη φύση των εταιρειών που συνθέτουν κάθε κατηγορία.

Βασικά συμπεράσματα

Το 2011, μετά τη θέσπιση του Ν.3873/2010, κάθε εταιρεία, οι μετοχές ή άλλες κινητές αξίες της οποίας είχαν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά, συμπεριέλαβε για πρώτη φορά στην ετήσια έκθεση διαχείρισής της την αντίστοιχη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Μέσω της δήλωσης αυτής κλήθηκαν οι εταιρείες 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. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της προηγούμενης έρευνας που είχε διενεργήσει η Grant Thornton, η πλειοψηφία (64%) των εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών επέλεξε να υιοθετήσει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αναπτύχθηκε με πρωτοβουλία του ΣΕΒ.

Ένα χρόνο μετά, στο δεύτερο χρόνο εφαρμογής των διατάξεων του Ν.3873/2010, η πλειοψηφία των εταιρειών παραμένει σταθερή στην απόφαση που έλαβε το προηγούμενο έτος να υιοθετήσει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποίησε η Grant Thornton για την οικονομική χρήση 2011, το 61% του πληθυσμού της έρευνας επέλεξε να υιοθετήσει το γενικά αποδεκτό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ το 34% αποφάσισε να συμπεριλάβει τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει, σε Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αναπτύχθηκε από τις ίδιες τις εταιρείες.

Το σύνολο των εταιρειών που υιοθέτησαν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ δεν ακολουθεί στο σύνολο τις προτεινόμενες από το ΣΕΒ ειδικές πρακτικές

και για το λόγο αυτό στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησής τους αναφέρουν τις ειδικές πρακτικές από τις οποίες αποκλίνουν, καθώς και το λόγο της απόκλισης. Ο βαθμός και η ποιότητα εξήγησης της μη συμμόρφωσης που παρέχει η πλειοψηφία των εταιρειών (65%) είναι σχετικά ικανοποιητικός αλλά με σημαντικά περιθώρια βελτίωσης, ενώ για το 23% η ανάληψη που πραγματοποιείται για την εξήγηση των αποκλίσεων είναι πολύ περιορισμένη. Τέλος, ελάχιστες (12%) είναι οι εταιρείες που εξηγούν επαρκώς το λόγο των σημειωθεισών αποκλίσεων.

Η αξιολόγηση του βαθμού εξήγησης της μη συμμόρφωσης των εταιρειών σε ειδικές πρακτικές που συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ πραγματοποιήθηκε από την ερευνητική ομάδα της Grant Thornton λαμβάνοντας υπόψη τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αλλά και του Financial Reporting Council (FRC – Ανεξάρτητη ρυθμιστική αρχή του Ηνωμένου Βασιλείου). Συνεπώς, οι εταιρείες παρέχουν «πολύ σημαντική εξήγηση» στις περιπτώσεις όπου αναφέρουν α) τις πρακτικές που αποκλίνουν, β) τους λόγους για τους οποίους σημειώνουν απόκλιση σε κάποια/ες πρακτική/ες, γ) δράσεις που έχουν αναλάβει ή σκοπεύουν να αναλάβουν προκειμένου να μη σημειώνουν απόκλιση και δ) αν στο μέλλον σκοπεύουν να υιοθετήσουν την πρακτική που τώρα δηλώνει απόκλιση.

Το ΔΣ και τα μέλη του

Το Διοικητικό Συμβούλιο των εισηγμένων εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης αλλά και των εταιρειών στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο αποτελείται κατά μέσο όρο από 12 μέλη, ενώ των εισηγμένων εταιρειών μικρής και μεσαίας κεφαλαιοποίησης κατά μέσο όρο από 8 μέλη και των εταιρειών στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές από 9 μέλη. Το μέσο μέγεθος των Διοικητικών

Συμβούλιων των εταιρειών (8 μέλη), ανεξαρτήτως κατηγορίας που ανήκουν, είναι μεγαλύτερο σε σχέση με το αντίστοιχο μέσο μέγεθος Διοικητικών Συμβούλιων που τηρούσαν οι εταιρείες κατά την προηγούμενη οικονομική χρήση (2010). Ωστόσο, καμία αλλαγή δεν παρατηρείται όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια, η οποία για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά παρουσιάζεται εξαιρετικά περιορισμένη. Κατά μέσο όρο συμμετέχει μόλις μία γυναίκα στα Διοικητικά Συμβούλια, η οποία μάλιστα στις περισσότερες περιπτώσεις φαίνεται να έχει συγγενική σχέση με τον Πρόεδρο ή το Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας. Το φαινόμενο της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στις υψηλές θέσεις των εταιρειών και ειδικά στα Διοικητικά Συμβούλια αυτών (γνωστό ως φαινόμενο της «γυάλινης οροφής») δεν είναι μόνο ελληνικό και για αυτό το λόγο εξάλλου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενσωμάτωσε στο Σχέδιο Δράσης για την Εταιρική Διακυβέρνηση (Action Plan) σχετική πρωτοβουλία που αφορά στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η προαγωγή της ισότητας και η εξάλειψη τυχόν διακρίσεων όχι μόνο λόγω φύλου αλλά και λόγω ηλικίας, κοινωνικής τάξης, εκπαίδευσης ή εθνικότητας.

Αναφορικά με τη σύνθεσή τους, τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών περιλαμβάνουν κατά μέσο όρο 3 εκτελεστικά μέλη και 5 μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων τα 2 μέλη, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Ιδιαίτερα σημαντικό και ταυτόχρονα ενθαρρυντικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης (64%) και των εταιρειών στις οποίες συμμετέχει το ελληνικό δημόσιο (55%), καθώς και σημαντικό ποσοστό των εταιρειών που συμμετέχουν ξένοι επενδυτές (38%) περιλαμβάνουν στα Διοικητικά Συμβούλια τους περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Ωστόσο, στο σύνολο των εισηγμένων εταιρειών το 26% περιέλαβε κατά την εξεταζόμενη οικονομική χρήση περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο, ποσοστό το οποίο είναι μεν ελαφρώς υψηλότερο από το αντίστοιχο περσινό (24%), παραμένει ωστόσο ένα χαμηλό ποσοστό.

Επιπλέον, σε ελάχιστες εταιρείες υφίσταται πραγματικά διαχωρισμός μεταξύ της ιδιοκτησίας και της διοίκησης της εταιρείας, καθώς σε ποσοστό 36% των εταιρειών ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Διευθύνων Σύμβουλος ταυτίζεται ενώ στο 75% των εταιρειών ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες. Από τις εταιρείες στις οποίες ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ταυτίζεται με το Διευθύνοντα Σύμβουλο, το 9% ορίζει ανεξάρτητο αντιπρόεδρο, ενώ το 12% ορίζει μη εκτελεστικό αντιπρόεδρο αλλά όχι ανεξάρτητο και η πλειοψηφία (64%) εκτελεστικό. Επίσης, από τις εταιρείες στις οποίες

ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες (ανεξάρτητα με το αν ταυτίζεται στο πρόσωπό του και ο Διευθύνων Σύμβουλος ή όχι), σε ποσοστό μόλις 6% των εξεταζόμενων εταιρειών - ελαφρώς μεγαλύτερο του 4% κατά την προηγούμενη χρονιά – έχει οριστεί ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, ενώ σε ποσοστό 67% έχει οριστεί εκτελεστικός αντιπρόεδρος και σε ποσοστό 15% μη εκτελεστικός αλλά όχι ανεξάρτητος. Αξίζει να αναφερθεί ότι οι εταιρείες, στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης τόσο κατά την εξεταζόμενη οικονομική χρήση, όσο και κατά την προηγούμενη, αναφέρουν ως βασικότερο λόγο μη ορισμού ανεξάρτητου αντιπρόεδρου, την ανάγκη συνδρομής του στα εκτελεστικά καθήκοντα του προέδρου.

Αναφορικά με την αντιμετώπιση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων, σύμφωνα με τις πληροφορίες που αναφέρουν οι εταιρείες στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης για την εξεταζόμενη οικονομική χρήση, προκύπτει ότι η πλειοψηφία (65%) έχει υιοθετήσει, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας συγκεκριμένες πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εταιρεία, αλλά και πολιτικές προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών. Επίσης, από το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών η πλειοψηφία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της γνωστοποίησης των τυχόν επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών Διοικητικού Συμβουλίου πριν από το διορισμό τους σε αυτό. Ειδικότερα, το 76% των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης υιοθετούν την Ειδική Πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ περί δημοσιοποίησης των λοιπών επαγγελματικών δεσμεύσεων τόσο πριν όσο και μετά το διορισμό τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης είναι 63%. Επιπλέον, οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο φαίνεται να υιοθετούν σχεδόν στο σύνολό τους (91%) την Ειδική Πρακτική, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις εταιρείες στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές ανέρχεται στο 68%.

Αναφορικά με τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου προκύπτει ότι το 37% των εισηγμένων εταιρειών δηλώνει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο λειτουργεί βάση συγκεκριμένου, σαφούς και επαρκώς λεπτομερούς κανονισμού λειτουργίας, ενώ μικρός σχετικά (36%) είναι και ο αριθμός των εταιρειών που θεωρεί σημαντική την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και διαρκούς επιμόρφωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τους. Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των εταιρειών φαίνεται να αναγνωρίζει ως ιδιαίτερα σημαντική την τακτική ενημέρωση των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και την τακτική επαφή τους με

το στελεχιακό δυναμικό της εταιρείας, καθώς προβλέπουν σχετικές διαδικασίες και ενέργειες στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησής τους.

Τέλος, ελάχιστες εταιρείες (13%) έχουν συστήσει Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ ακόμα λιγότερες είναι αυτές που έχουν ορίσει και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής. Αντίστοιχα, εξαιρετικά χαμηλό παραμένει το ποσοστό των εταιρειών (15%) που δηλώνει ότι αξιολογεί συστηματικά την αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Συγκεκριμένα, παρόλο που η συστηματική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί Διεθνή Βέλτιστη Πρακτική, μόλις το 15% των εταιρειών δηλώνει ότι προβαίνει στην αξιολόγηση της προσφοράς και της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Το μικρό ποσοστό εταιρειών που έχει υιοθετήσει αυτή την πρακτική εκτιμούμε ότι υποδηλώνει τη δυσπιστία των Διοικητικών Συμβουλίων για τη συνεισφορά της αξιολόγησης στη βελτίωση της λειτουργίας τους. Ωστόσο θεωρούμε ότι ενδεχόμενη εφαρμογή της ανωτέρω πρακτικής από το Διοικητικό Συμβούλιο έστω και για μια φορά, θα αξιολογηθεί θετικά με αποτέλεσμα την υιοθέτησή της σε μόνιμη βάση.

Εσωτερικός Έλεγχος

Όλες οι εισηγμένες εταιρείες εναρμονίζονται με τη νομοθετική πρόβλεψη αναφορικά με τη σύσταση Επιτροπής Ελέγχου, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, όπου δε διαπιστώθηκε σχετική αναφορά στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησής τους. Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει κάθε εταιρεία, για την πλειοψηφία των εταιρειών (85%). Ωστόσο, διαπιστώνεται μια μείωση (κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες στο σύνολο των εταιρειών) σε σχέση με το αποτέλεσμα που είχε προκύψει στην αντίστοιχη περσινή έρευνα.

Το ποσοστό των εταιρειών οι οποίες αναφέρουν ότι στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου είναι η εξασφάλιση της λειτουργίας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου εξακολουθεί να είναι αρκετά χαμηλό (26%) αν και εμφανίζει βελτίωση σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό της προηγούμενης χρήσης (21%). Η μικρή αυτή αύξηση προήλθε τόσο από τις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης όσο και από τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης. Εκτιμούμε ότι σε σημαντικό ποσοστό εταιρειών, οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου δεν είναι στην πραγματικότητα σε θέση να λειτουργούν σύμφωνα με τις αυξημένες απαιτήσεις που προβλέπουν τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του

εσωτερικού ελέγχου. Η αδυναμία αυτή ενδεχομένως εξηγείται από το ότι δεν απαιτείται, έως τώρα, από τη νομοθεσία η διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, ούτε αποτελεί προϋπόθεση η κατοχή επαγγελματικού τίτλου για τον εσωτερικό ελεγκτή.

Παράλληλα, αντικείμενο προβληματισμού αποτελεί το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό (14%) των εταιρειών που δημοσιοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζει. Κατά τη γνώμη μας, βασικός λόγος για τον οποίο δεν αναφέρεται το πλαίσιο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι ότι στην πραγματικότητα οι εταιρείες δεν είναι ακόμη εξοικειωμένες με την έννοια αυτή ενώ ταυτόχρονα δεν έχει ξεπεραστεί η σύγχυση μεταξύ των εννοιών της «λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου» (Internal audit) με το "σύστημα ή πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου" (Internal controls system) το οποίο ουσιαστικά αφορά το σύνολο των πολιτικών, διαδικασιών, καθηκόντων, συμπεριφορών και άλλων στοιχείων που χαρακτηρίζουν κάθε εταιρεία και τα οποία τίθενται σε εφαρμογή από το Διοικητικό Συμβούλιο, τη Διοίκηση και το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της.

Όσον αφορά στη σύνθεση της Επιτροπής Ελέγχου, στο σύνολο σχεδόν (95%) των εισηγμένων εταιρειών η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται στην πλειονότητά της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, παρουσιάζοντας μια εικόνα σαφώς βελτιωμένη από το προηγούμενο έτος, όπου το ποσοστό των εταιρειών που ακολουθούσε τη συγκεκριμένη πρακτική έφτανε στο 60%. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι οι εταιρείες μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης συμμορφώνονται με την εν λόγω ειδική πρακτική σε ποσοστό που αγγίζει το 94%, παρά το γεγονός ότι δεν απαιτείται από τη νομοθεσία. Ωστόσο, οι διοικήσεις οφείλουν να επιστήσουν την προσοχή τους στην επιλογή των μελών, αναφορικά με την καταλληλότητα και επάρκεια των γνώσεών τους στον τομέα της ελεγκτικής και λογιστικής. Διαπιστώθηκε ότι μόνο το 22% του συνόλου των εταιρειών σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται (δηλώσεις, βιογραφικά σημειώματα) αναφέρει ότι τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτει γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής.

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

Αμοιβές

Ελάχιστες είναι οι εταιρείες (23%) 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. Το συμπέρασμα αφορά ειδικότερα τις εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία της μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης, με το ποσοστό απόκλισης να αγγίζει το 82%.

Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι μόλις το 8% του συνόλου των εισηγμένων εταιρειών δημοσιοποιεί την πολιτική αμοιβών που εφαρμόζει, μέσω σχετικής ανάρτησης στον ιστότοπο της εταιρείας, ενώ το 40% των εταιρειών αποφάσισε να συμπεριλάβει στις πολιτικές του την επιστροφή μέρους ή όλου του bonus από το Διοικητικό Συμβούλιο σε περίπτωση αναθεώρησης των οικονομικών καταστάσεων.

Τέλος, μόλις το 11% των εταιρειών δημοσιοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησής της έκθεση αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με αναλυτικά πληροφοριακά στοιχεία.

Σχέσεις με τους Μετόχους

Η έγκαιρη ενημέρωση των επενδυτών και των μετόχων των εισηγμένων εταιρειών κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, ειδικά στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον, στο οποίο οι εξελίξεις οδηγούν συχνά τις επιχειρήσεις σε επαναπροσδιορισμό των στόχων τους και του τρόπου λειτουργίας τους. Οι συναντήσεις του Προέδρου και του Αντιπροέδρου (αν υφίσταται) του Διοικητικού Συμβουλίου με μετόχους της εταιρείας με σημαντικό ποσοστό, αξιολογείται ως μια αποτελεσματική μέθοδος προσέγγισης και ενημέρωσης των επενδυτών, από ένα σημαντικό ποσοστό των εταιρειών μεσαίας και χαμηλής κεφαλαιοποίησης. Χαμηλότερα ποσοστά συμμόρφωσης με την εν λόγω Ειδική Πρακτική εμφανίζουν οι εταιρείες που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι παρατηρήθηκε βελτίωση στο ποσοστό συμμόρφωσής τους για το έτος 2012 (72%) σε σχέση με το

προηγούμενο έτος (67%). Επίσης, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης (92%) διαθέτει γραφείο επενδυτικών σχέσεων, με κύρια αρμοδιότητα την ενημέρωση του επενδυτικού κοινού σε τοπικό και διεθνές επίπεδο για όλα τα ζητήματα που αγγίζουν την εισηγμένη εταιρεία.

Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (91%) διατηρεί ενεργό ιστότοπο, ο οποίος περιλαμβάνει απαραίτητες για τον επενδυτή πληροφορίες όπως περιγραφή εταιρικής διακυβέρνησης, διοικητικής διάρθρωσης, ιδιοκτησιακού καθεστώτος, κ.λπ.

Παράλληλα, σχεδόν το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών (94%) συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας σύμφωνα με την οποία καθίσταται απαραίτητη η γνωστοποίηση προς τους μετόχους πληροφοριών, για τη διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης. Οι εταιρείες αναρτούν στον ιστότοπό τους τις σχετικές πληροφορίες είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, ενώ η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (83%) θέτει στη διάθεση του επενδυτικού κοινού περίληψη των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης στον ιστότοπο της εταιρείας εντός 15 ημερών από την ημερομηνία διεξαγωγής της.

Τέλος, όπως προκύπτει από την έρευνα, το 87% των εισηγμένων εταιρειών 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.

Προκλήσεις



Δομή παρουσίασης της έρευνας

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

- 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 που σχετίζονται με το μέγεθος και τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, το ρόλο και τις απαιτούμενες αρμοδιότητες του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, την ανάδειξη υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τη λειτουργία του

Διοικητικού Συμβουλίου 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 Διοικητικού Συμβουλίου. 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.

Σε κάθε ενότητα, τίθενται ερωτήσεις, οι οποίες βασίζονται στα κυριότερα θέματα που δίνει έμφαση ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και ακολούθως παρουσιάζονται οι απαντήσεις που προκύπτουν με βάση τα στοιχεία που δημοσιοποιούν οι εταιρείες.

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 συμπεριλαμβάνει στην ετήσια έκθεση διαχείρισής της και την αντίστοιχη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, στην οποία μεταξύ άλλων θα αναφέρει τον κώδικα και τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, στις οποίες υπάγεται ή που έχει

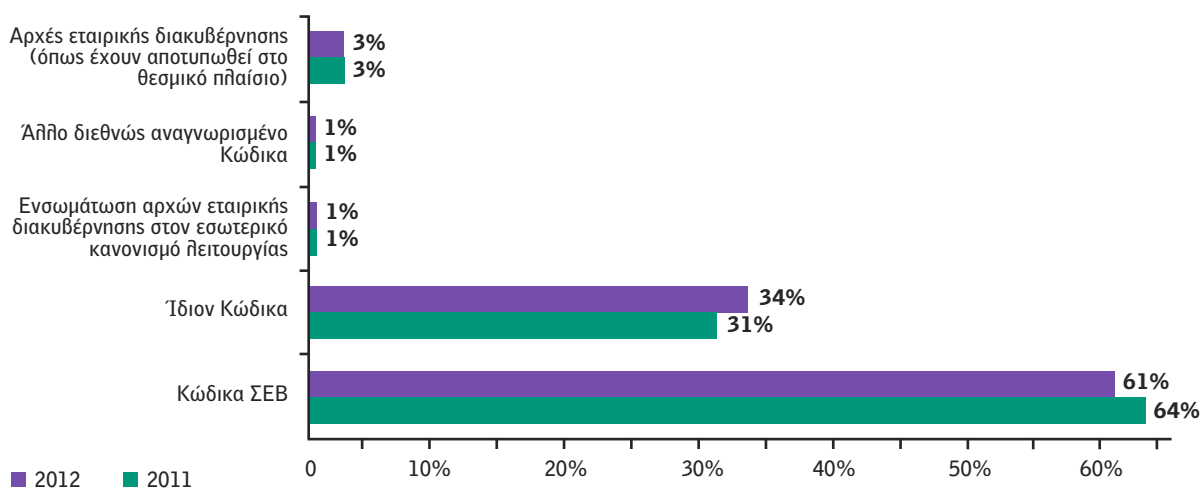
αποφασίσει αυτοβούλως να εφαρμόζει. Ειδικότερα, κάθε εταιρεία οφείλει να έχει υιοθετήσει έναν κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, είτε επιλέγοντας από τους γενικά αποδεκτούς κώδικες που έχουν εκδοθεί διεθνώς ή στην Ελλάδα, είτε καθορίζοντας και προσδιορίζοντας η ίδια αναλυτικά τους ειδικότερους κανόνες και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

Ερώτηση 1: Ποιον κώδικα και πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, αναφέρουν ότι υιοθετούν οι εισηγμένες εταιρείες στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησής τους;

«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



Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, κατά το δεύτερο χρόνο εφαρμογής των διατάξεων του Ν.3873/2010, το 61% του πληθυσμού της έρευνας επέλεξε να υιοθετήσει το γενικά αποδεκτό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αναπτύχθηκε από το Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), έναντι του 64% κατά την προηγούμενη χρονιά – πρώτη χρονιά εφαρμογής του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ.

Ελαφρώς αυξημένος σε σχέση με πέρσι εμφανίζεται ο αριθμός των επιχειρήσεων (34% έναντι 31%) που αποφάσισαν να συμπεριλάβουν τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζουν, σε Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ανέπτυξαν οι ίδιες.

Από την ανάλυση των στοιχείων προκύπτει ότι ως βασικός λόγος της δημιουργίας «ιδίου κώδικα» από σημαντικό αριθμό επιχειρήσεων παραμένει 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.

Όπως προκύπτει από τον **Πίνακα 1** στις εταιρείες που ανέπτυξαν ίδιον κώδικα ανήκει και η πλειοψηφία (56%) των εταιρειών που συνθέτουν το δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Επιπλέον, από τις 11 εισηγμένες εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Δημόσιο, οι 8 συντάξαν ίδιον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ παρόμοια έπραξαν και οι 30 από τις 84 εταιρείες 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 προχωρεί στην υιοθέτηση ή παραπομπή σε έναν ξεχωριστό κώδικα (6 εταιρείες - ποσοστό περίπου 3%), είτε ότι ο διαθέσιμος Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας τους καλύπτει την πληροφόρηση που θα περιλάμβανε ένας κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (1 εταιρεία – ποσοστό περίπου 0,45%).

Πίνακας 1:

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

Συμμόρφωση σε:	Σύνολο Εταιρειών		Εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης		Εταιρείες μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης		Εταιρείες με συμμετοχή Δημοσίου		Εταιρείες με συμμετοχή ξένων επενδυτών	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Κώδικα ΣΕΒ	61%	64%	36%	33%	65%	70%	27%	40%	56%	54%
Ίδιον Κώδικα	34%	31%	56%	60%	31%	24%	73%	60%	36%	35%
Ενσωμάτωση αρχών εταιρικής διακυβέρνησης στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας	1%	1%	0%	0	0,5%	2%	0%	0%	1%	1%
Άλλο διεθνώς αναγνωρισμένο Κώδικα	1%	1%	8%	7%	0,5%	0%	0%	0%	4%	4%
Αρχές εταιρικής διακυβέρνησης (όπως έχουν αποτυπωθεί στο θεσμικό πλαίσιο)	3%	3%	0%	0	3%	4%	0%	0%	3%	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)

Η σημασία που θα πρέπει να προσδίδεται στην ποιότητα του περιεχομένου των δηλώσεων εταιρικής διακυβέρνησης από τις εισηγμένες εταιρείες αποτελεί ένα από τα βασικά θέματα που πραγματεύεται το «Σχέδιο Δράσης» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης (Action Plan: European Company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies). Στο εν λόγω «Σχέδιο Δράσης» υπογραμμίζεται η ανάγκη για βελτίωση του περιεχομένου των δηλώσεων εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς για την πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών στα χρηματιστήρια χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαπιστώθηκε ότι η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης χρήζει σημαντικής βελτίωσης έτσι ώστε να περιλαμβάνει σαφή και ουσιαστική πληροφόρηση με στόχο την ορθή ενημέρωση του επενδυτικού κοινού. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε ελλιπής επεξήγηση των αποκλίσεων σε σχέση με τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθούν οι εταιρείες. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι αποκλίσεις από συγκεκριμένες πρακτικές πρέπει να είναι πλήρως καταγεγραμμένες και επαρκώς αιτιολογημένες έτσι ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη (μέτοχοι, επενδυτές) να είναι σε θέση να κατανοήσουν τους λόγους που οδήγησαν τη διοίκηση στην απόφαση για μη εφαρμογή κάποιας πρακτικής.

Στην Ελλάδα, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι εταιρείες που επέλεξαν να υιοθετήσουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ θα πρέπει να ακολουθήσουν την προσέγγιση «συμμόρφωσης ή εξήγησης» 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. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι την υποχρέωση εξήγησης της μη συμμόρφωσής τους με πρακτικές που περιλαμβάνονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετούν, έχει το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών, δηλαδή και αυτές που ακολουθήσαν κάποιον άλλον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, πέραν του

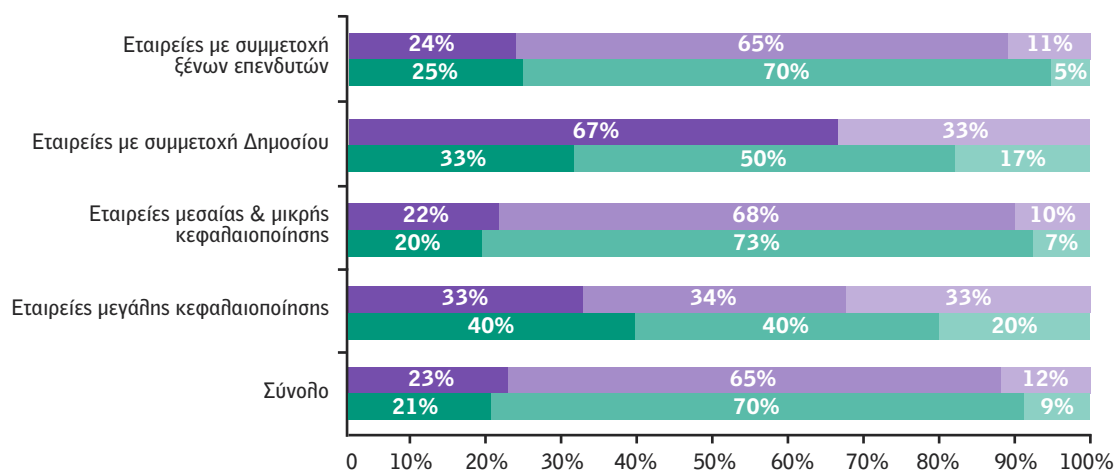
Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ ή που επέλεξαν να αναπτύξουν ίδιον Κώδικα. Ωστόσο, οι εν λόγω εταιρείες δεν δηλώνουν απόκλιση σε πρακτικές που έχουν συμπεριληφθεί στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθούν και για το λόγο αυτό δεν περιλαμβάνονται στο δείγμα των εταιρειών για τις οποίες εξετάζεται η ποιότητα της εξήγησης που παρέχουν στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησής τους.

Όπως προκύπτει από το διάγραμμα που ακολουθεί, από το σύνολο των εταιρειών που υιοθέτησαν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ σημειώνοντας αποκλίσεις σε κάποιες ειδικές πρακτικές, το 23% παρέχει πολύ περιορισμένη εξήγηση της μη συμμόρφωσής τους. Ο βαθμός εξήγησης της μη συμμόρφωσης των εταιρειών σε κάποιες ειδικές πρακτικές είναι σχετικά ικανοποιητικός με περιθώρια βελτίωσης για το 65% των υπό μελέτη εισηγμένων εταιρειών, ενώ το 12% των εταιρειών παρέχει σημαντική - αναλυτική εξήγηση της μη συμμόρφωσής τους. Αξίζει να αναφερθεί ότι το ποσοστό των εταιρειών που παρείχε σημαντική εξήγηση της μη συμμόρφωσής τους στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης που συμπεριέλαβαν στις οικονομικές εκθέσεις του οικονομικού έτους 2011, ήταν μόλις 9%.

Η αξιολόγηση του βαθμού εξήγησης της μη συμμόρφωσης των εταιρειών σε ειδικές πρακτικές που συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ πραγματοποιήθηκε από την ερευνητική ομάδα της Grant Thornton λαμβάνοντας υπόψη τις γενικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αλλά και του Financial Reporting Council (FRC – Ανεξάρτητη ρυθμιστική αρχή του Ηνωμένου Βασιλείου). Συνεπώς, οι εταιρείες παρέχουν «πολύ σημαντική εξήγηση» στις περιπτώσεις όπου αναφέρουν α) τις πρακτικές που αποκλίνουν, β) τους λόγους για τους οποίους σημειώνουν απόκλιση σε κάποια/ες πρακτική/ες, γ) δράσεις που έχουν αναλάβει ή σκοπεύουν να αναλάβουν προκειμένου να μη σημειώνουν απόκλιση και δ) αν στο μέλλον σκοπεύει να υιοθετήσει την πρακτική που τώρα δηλώνει απόκλιση.

Διάγραμμα 2:

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



2012

- Πολύ περιορισμένη εξήγηση
- Σχετικά ικανοποιητική εξήγηση - Χρειάζεται βελτίωση
- Σημαντική/Αναλυτική εξήγηση

2011

- Πολύ περιορισμένη εξήγηση
- Σχετικά ικανοποιητική εξήγηση - Χρειάζεται βελτίωση
- Σημαντική/Αναλυτική εξήγηση

Γενικά, από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας προκύπτει ότι ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, στο δεύτερο χρόνο της ισχύος του, φαίνεται ότι έχει μελετηθεί και αξιοποιηθεί περισσότερο

από τις εταιρείες σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο και έχει αποτελέσει βοηθό στη βελτίωση της υιοθέτησης των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης. Ωστόσο υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια για βελτίωση.

1. Το ΔΣ και τα μέλη του

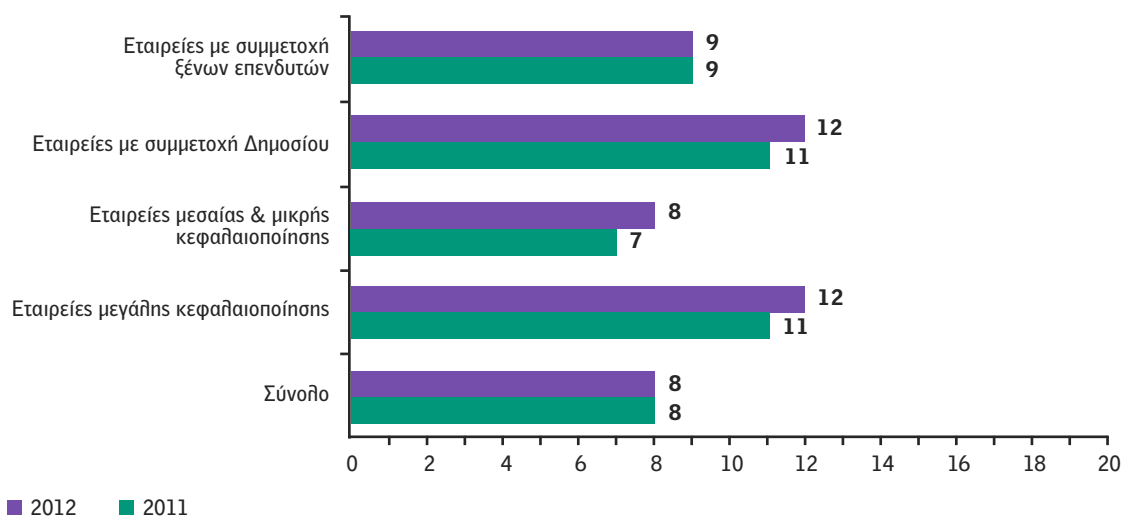
Μέγεθος και Σύθεση ΔΣ

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)

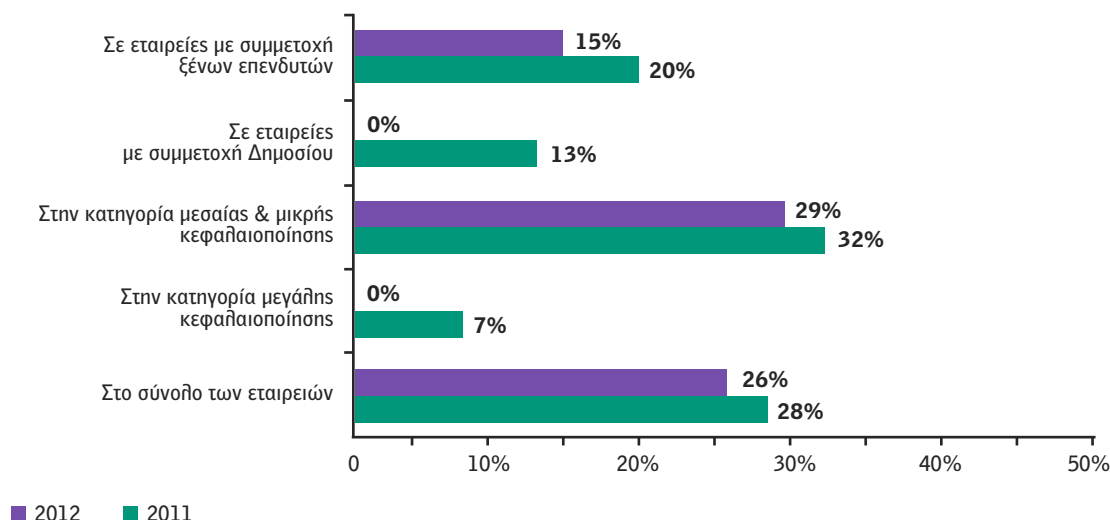
Διάγραμμα 3α:

Μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου (μέσος όρος ατόμων)



Διάγραμμα 3β:

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



Ανάλυση:

Οι εταιρείες διοικούνται από Διοικητικά Συμβούλια που αποτελούνται κατά μέσο όρο από 8 άτομα. Το μέσο μέγεθος των Διοικητικών Συμβουλίων παρουσιάζεται αυξημένο κατά 4 άτομα στις εταιρείες που συμμετέχουν στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης, αλλά και στις εταιρείες που συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο. Στις εταιρείες στον οποίων το Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν και ξένοι επενδυτές το μέσο μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου εμφανίζεται ελαφρώς αυξημένο (9 άτομα) σε σχέση με το γενικό μέσο όρο.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι το 26% των εισηγμένων εταιρειών (ποσοστό ελαφρώς μικρότερο από την προηγούμενη χρονιά - 28%) διατηρούν μικρότερα Διοικητικά Συμβούλια από το προτεινόμενο από τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο ποσοστό αυτό περιλαμβάνονται εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης ενώ καμία εταιρεία μεγάλης κεφαλαιοποίησης δεν έχει Διοικητικό Συμβούλιο με λιγότερο από 7 μέλη.

Γενικότερα, το 32% περίπου των εισηγμένων εταιρειών υιοθετεί την Ειδική Πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, η οποία αναφέρει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να αποτελείται από 7 έως 15 μέλη. Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς αυξημένο σε σχέση με τα αντίστοιχα αποτελέσματα (29%) που προέκυψαν στην Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2011.

Ωστόσο, καμία αλλαγή δεν παρατηρείται όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια, η

οποία για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά παρουσιάζεται εξαιρετικά περιορισμένη. Κατά μέσο όρο συμμετέχει μόλις μία γυναίκα στα Διοικητικά Συμβούλια, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις φαίνεται να έχει συγγενική σχέση με τον Πρόεδρο ή το Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το φαινόμενο της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στις υψηλές θέσεις των εταιρειών και ειδικά στα Διοικητικά Συμβούλια αυτών (γνωστό ως φαινόμενο της «γυάλινης οροφής») δεν είναι μόνο ελληνικό. Για το λόγο αυτό μία από τις πρωτοβουλίες που προωθεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσα από το Σχέδιο Δράσης (Action Plan), αφορά στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η προαγωγή της ισότητας και η εξάλειψη τυχόν διακρίσεων λόγω φύλου, ηλικίας, κοινωνικής τάξης, εκπαίδευσης ή εθνικότητας. Πιο συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει ως στόχο για τις εισηγμένες, η συμμετοχή των γυναικών ως μη-εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να αγγίζει το 40%. Παράλληλα, προτείνει στις εταιρείες να «μεροληπτούν» υπέρ των γυναικών σε περιπτώσεις όπου δύο υποψήφια μέλη διαθέτουν ακριβώς τα ίδια επαγγελματικά προσόντα, και ένα εκ των δύο είναι γυναικείου φύλου.

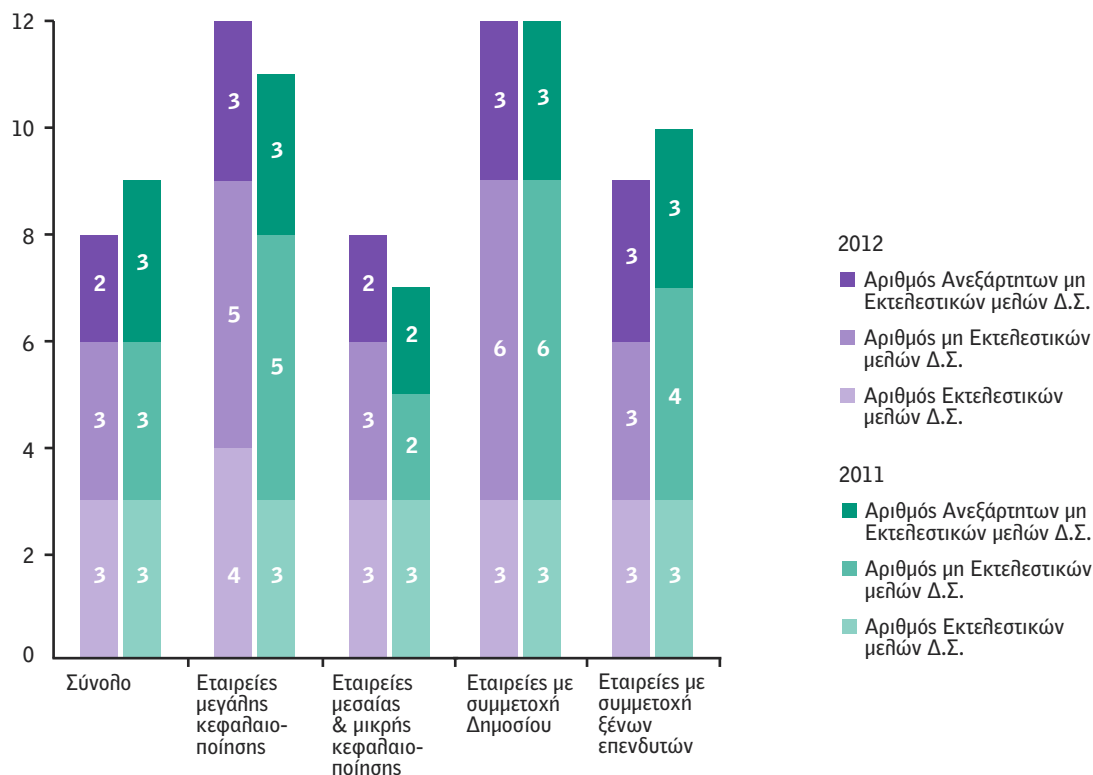
(Να σημειωθεί ότι η Επιτροπή χρησιμοποιεί τον όρο under-represented sex – το φύλο που υπο-εκπροσωπείται, το οποίο στην περίπτωση της Ελλάδας και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, είναι το γυναικείο φύλο).

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)

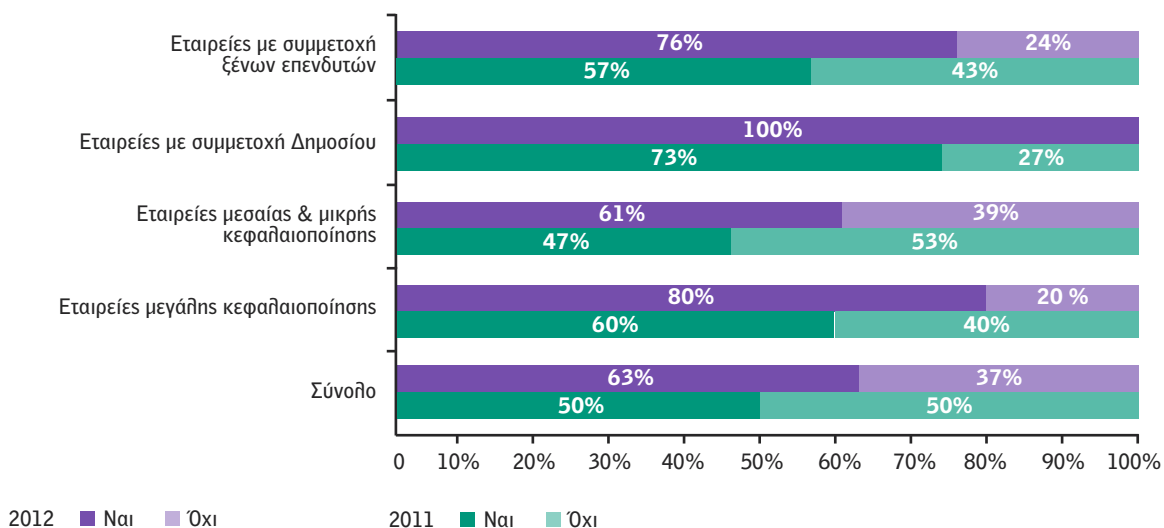
Διάγραμμα 4α:

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



Διάγραμμα 4β:

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



Ανάλυση:

Αναφορικά με τη σύνθεσή τους, τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών περιλαμβάνουν κατά μέσο όρο 3 εκτελεστικά μέλη και 6 μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων τα 2 μέλη, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά. Ο αριθμός των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών εμφανίζεται αυξημένος κατά ένα άτομο στις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης, καθώς και στις εταιρείες όπου συμμετέχουν στη μετοχική σύνθεση το Ελληνικό Δημόσιο ή/και ξένοι επενδυτές.

Όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα της τρέχουσας έρευνας αλλά και της αντίστοιχης περσινής, οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο κατά μέσο όρο αριθμό μη εκτελεστικών μελών (6 μη εκτελεστικά μέλη, μη συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών) στο Διοικητικό τους Συμβούλιο, ενώ ακολουθούν οι εταιρείες που ανήκουν στο δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης με κατά μέσο όρο 5 μη εκτελεστικά μέλη (μη συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών).

Επιπλέον, όπως προκύπτει από το Διάγραμμα, το Διοικητικό Συμβούλιο του 63% των εισηγμένων

εταιρειών αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη, ποσοστό αυξημένο κατά 13 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά. Στη σημαντική αυτή αύξηση συνέβαλλαν τόσο οι εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης, των οποίων το 80% προκύπτει ότι υιοθετεί την ειδική πρακτική, όσο και οι εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης. Ειδικότερα, για τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης θα πρέπει να αναφερθεί ότι παρόλο που πρακτικά εξαιρούνται από την εφαρμογή της εν λόγω ειδικής πρακτικής, το ποσοστό αυτών που προκύπτει ότι υιοθετεί την ειδική πρακτική είναι 61%, έναντι 47% κατά την προηγούμενη χρονιά.

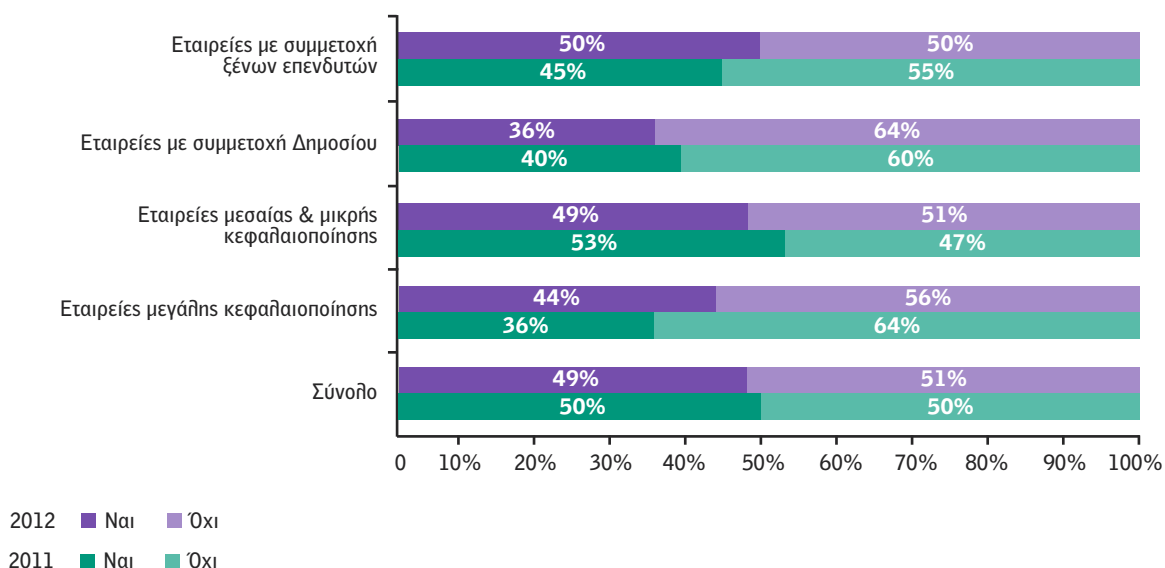
Αν και δεν είναι δυνατόν να προκύψουν από την έρευνα οι λόγοι για τους οποίους κάποια ΔΣ (κυρίως στην κατηγορία μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης) δε διαθέτουν πλειοψηφία μη εκτελεστικών μελών, πιστεύουμε ότι δεν έχουν πεισθεί ακόμη για τα οφέλη που «κομίζουν» τα μη εκτελεστικά μέλη στη διακυβέρνηση των εταιρειών.

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)

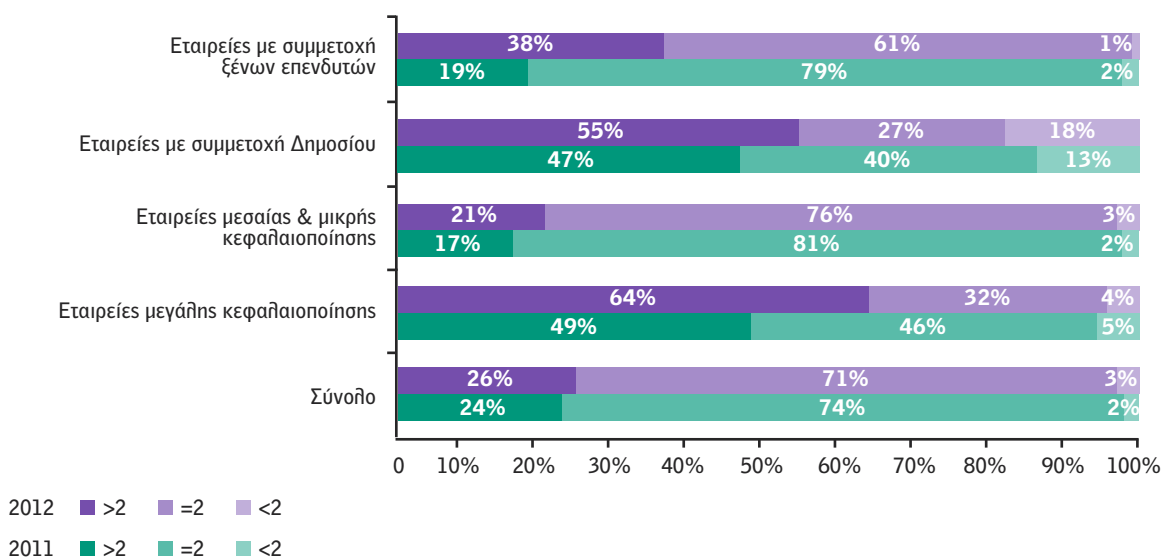
Διάγραμμα 5α:

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



Ανάλυση:

Στόχος του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης με την πρόταση αυτή είναι να προασπίσει τα συμφέροντα των μετόχων και τη βιωσιμότητα των εταιρειών μέσω της ανεξαρτησίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 5α και 5β, το σύνολο **σχεδόν** των εταιρειών (97%) εναρμονίζεται με τη νομοθετική πρόβλεψη (Ν.3016/2002) για ύπαρξη τουλάχιστον 2 ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο. Ιδιαίτερα σημαντικό και ταυτόχρονα ενθαρρυντικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης (64%) και των εταιρειών στις οποίες συμμετέχει το ελληνικό δημόσιο (55%), καθώς και σημαντικό ποσοστό των εταιρειών που συμμετέχουν ξένοι επενδυτές (38%) περιλαμβάνουν στα Διοικητικά Συμβούλια τους περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο σύνολο των εισηγμένων εταιρειών το 26% περιέλαβε κατά την εξεταζόμενη οικονομική χρήση περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό κατά την προηγούμενη χρονιά («Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2011», Grant Thornton) ήταν 24%.

Όσον αφορά στις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης, παρατηρείται αύξηση, σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, στον αριθμό των εταιρειών που αποφάσισε να συμπεριλάβει στο Διοικητικό Συμβούλιο περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Αναλυτικότερα, στο Διοικητικό Συμβούλιο του 21% των εταιρειών μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης συμμετέχουν περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό κατά το προηγούμενο έτος ήταν 17%.

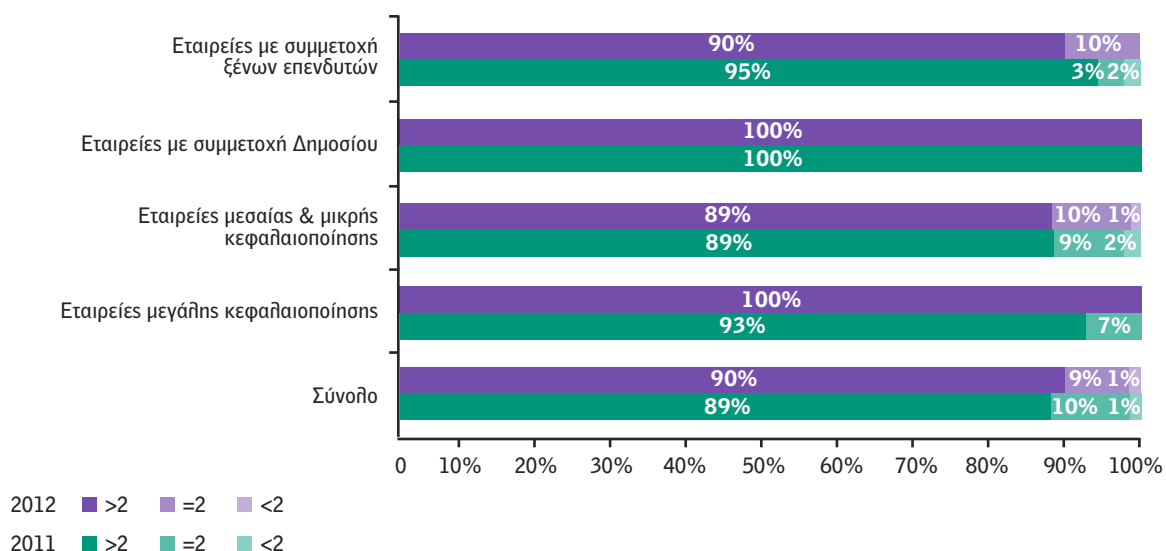
Ενθαρρυντικά είναι, επίσης, τα αποτελέσματα της έρευνας όσον αφορά στην ουσιαστική κατανόηση, από μέρους των Διοικήσεων των εταιρειών, του σκοπού και του νοήματος της ύπαρξης ικανού αριθμού ανεξάρτητων μελών. Συγκεκριμένα, σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, το ποσοστό των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης και των εταιρειών στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές, που προκύπτει ότι υιοθετούν την ειδική πρακτική Α.2.3 του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ εμφανίζεται ελαφρώς αυξημένο.

Ερώτηση 6: 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 6:

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



Ανάλυση:

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

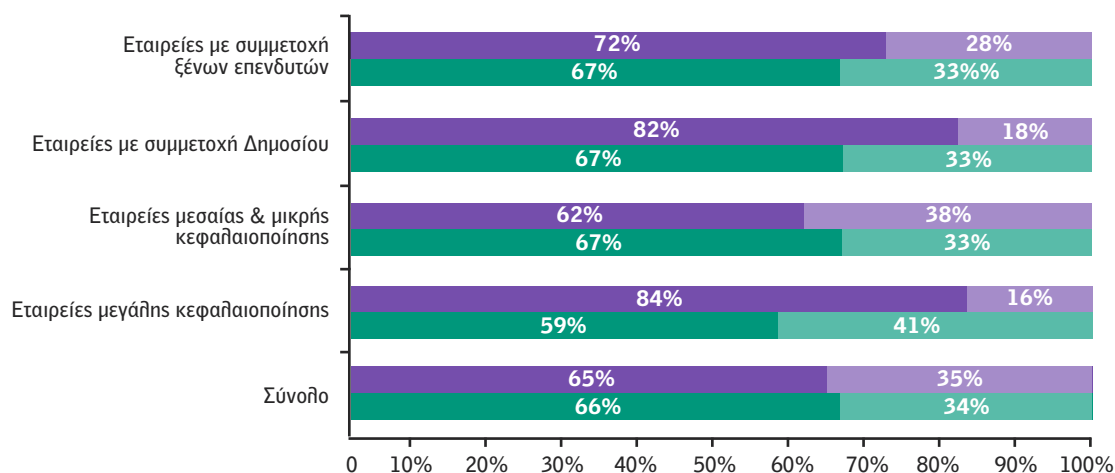
που συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις επιτροπές του. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι το σύνολο των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης και των εταιρειών στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο υιοθετούν την εν λόγω ειδική πρακτική.

Ερώτηση 7: 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 7:

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



2012 ■ Ναι ■ Όχι

2011 ■ Ναι ■ Όχι

Ανάλυση:

Οι εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης, οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο και οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές φαίνεται ότι υιοθετούν την ειδική πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ σε αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με πέρσι. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης αποτελούν το

μεγαλύτερο μέρος του πλήθους των εξεταζόμενων εταιρειών, καθώς και ότι το ποσοστό υιοθέτησης της ειδικής πρακτικής από τις εν λόγω εταιρείες είναι μικρότερο σε σχέση με το προηγούμενο έτος, προκύπτει ότι στο σύνολο των εταιρειών το ποσοστό υιοθέτησης της ειδικής πρακτικής είναι ελαφρώς μικρότερο από το αντίστοιχο που προέκυψε από την έρευνα του 2011.

Ρόλος & απαιτούμενες ιδιότητες του Προέδρου του ΔΣ

Ερώτηση 8: 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;

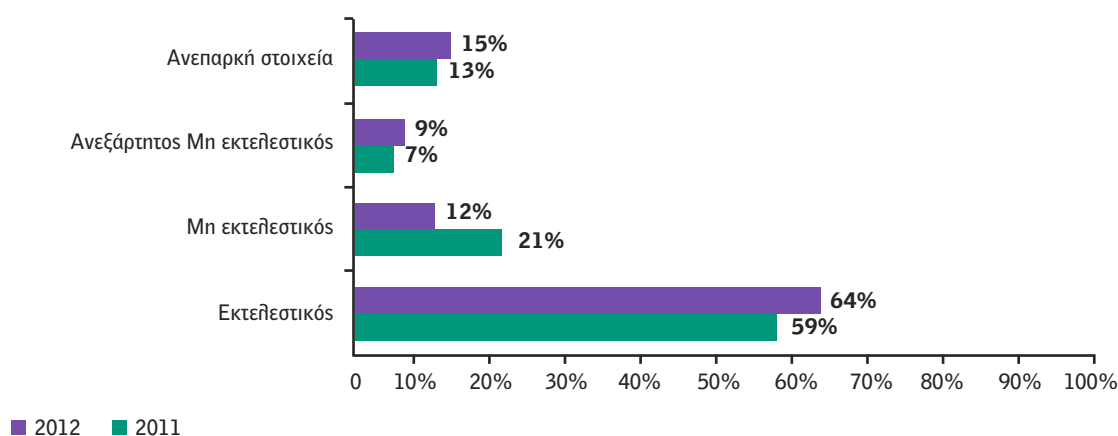
«Το ΔΣ θα πρέπει να διορίσει έναν ανεξάρτητο Αντιπρόεδρο, προερχόμενο από τα ανεξάρτητα μέλη του, στις περιπτώσεις που έχει επιλέξει:

- 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)

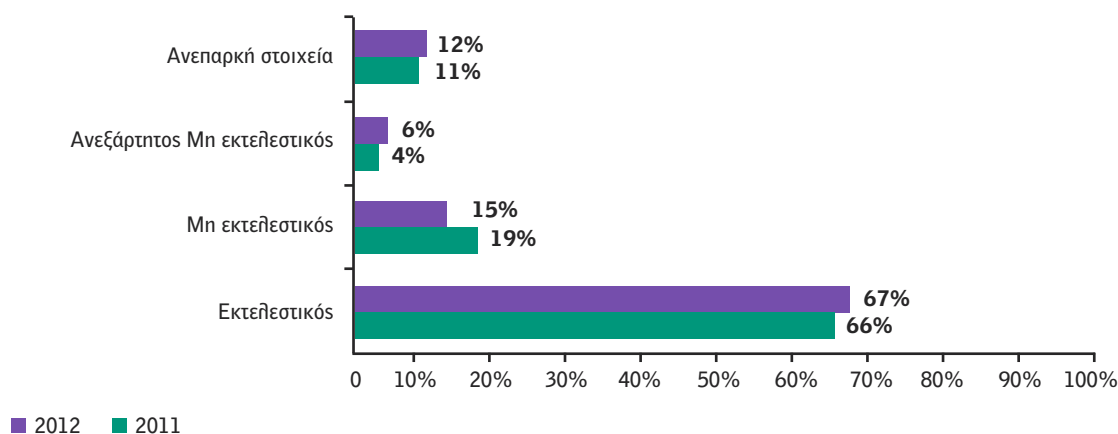
Διάγραμμα 8α:

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



Διάγραμμα 8β:

Ιδιότητα Αντιπροέδρου όταν ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες



Ανάλυση:

Από το σύνολο των εταιρειών, σε ποσοστό 36% ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Διευθύνων Σύμβουλος ταυτίζεται ενώ σε ποσοστό 75% των εταιρειών ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες. Τα ποσοστά που προέκυψαν από την έρευνα που διενεργήθηκε από την Grant Thornton για την προηγούμενη χρονιά ήταν 38% και 76% αντίστοιχα.

Στις εταιρείες στις οποίες ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ταυτίζεται με το Διευθύνοντα Σύμβουλο, το 9% ορίζει ανεξάρτητο αντιπρόεδρο, όπως προβλέπεται από την ειδική πρακτική Α' 3.3 του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ, ενώ το 12% ορίζει μη εκτελεστικό αντιπρόεδρο και η πλειοψηφία (64%) εκτελεστικό. Από τα προαναφερθέντα αποτελέσματα προκύπτει ότι μειώθηκε ο αριθμός των εταιρειών που επέλεξε να τοποθετήσει στη θέση του αντιπροέδρου ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος σε σύγκριση με τα

αποτελέσματα της αντίστοιχης έρευνας που πραγματοποιήθηκε το προηγούμενο έτος.

Επίσης, από τις εταιρείες στις οποίες ο Πρόεδρος έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες, σε ποσοστό μόλις 6% των εξεταζόμενων εταιρειών - ελαφρώς μεγαλύτερο του 4% κατά την προηγούμενη χρονιά – έχει οριστεί ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, ενώ σε ποσοστό 67% έχει οριστεί εκτελεστικός αντιπρόεδρος και σε ποσοστό 15% μη εκτελεστικός.

Αξίζει να αναφερθεί ότι, όπως αναφέρουν οι εταιρείες στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης τόσο κατά την εξεταζόμενη οικονομική χρήση, όσο και κατά την προηγούμενη, ο βασικότερος λόγος για τον οποίο δεν προχωρούν στον ορισμό ανεξάρτητου αντιπροέδρου είναι η εκτίμησή τους ότι είναι σημαντικότερη η συνδρομή του αντιπροέδρου στα εκτελεστικά καθήκοντα του προέδρου.

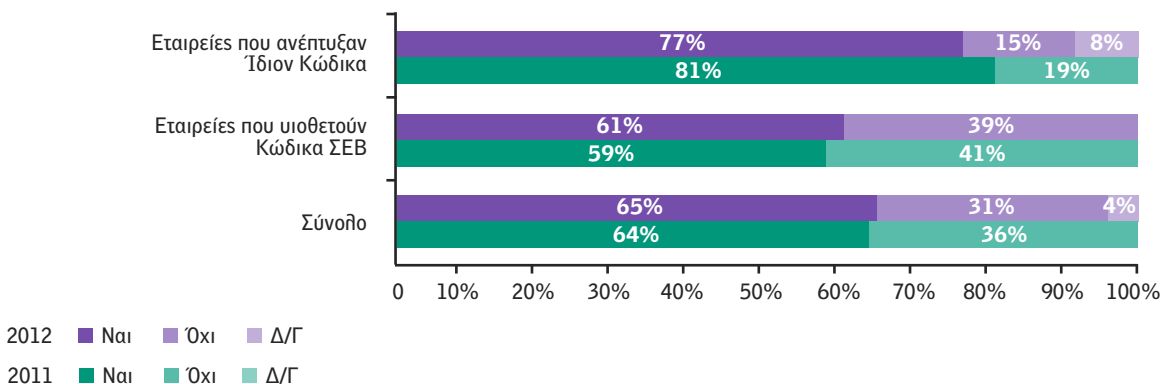
Καθήκοντα & Συμπεριφορά των μελών του ΔΣ

Ερώτηση 9: 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 9:

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



Ανάλυση:

Σύμφωνα με τις πληροφορίες που αναφέρουν οι εταιρείες στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης για την εξεταζόμενη οικονομική χρήση προκύπτει ότι η πλειοψηφία (65%) έχει 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.

Οι εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης σχεδόν στο σύνολό τους υιοθετούν την Ειδική Πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ για τις πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων, ενώ αντίστοιχα πράττει και το 62% των εταιρειών μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης, το 73% των εταιρειών στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές και στο σύνολό τους οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο.

Εξετάζοντας τη συμπεριφορά των εταιρειών με κριτήριο την επιλογή Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αποφάσισαν να υιοθετήσουν, προκύπτει ότι από το σύνολο των εταιρειών που δήλωσε ότι υιοθετεί τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ το 39% αποκλίνει από την εν λόγω Ειδική Πρακτική του Κώδικα, ενώ το ποσοστό των εταιρειών που κατά την ανάπτυξη του ίδιου κώδικά του επέλεξε να μη συμπεριλάβει την Ειδική Πρακτική, ήταν μόλις 15%. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης, που όπως αναφέρθηκε ανωτέρω υιοθετούν την Ειδική Πρακτική Α' 4.1., επέλεξε να αναπτύξει ίδιο κώδικα, ενώ η πλειοψηφία των εταιρειών μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης υιοθέτησε τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ με απόκλιση στην εν λόγω Ειδική Πρακτική.

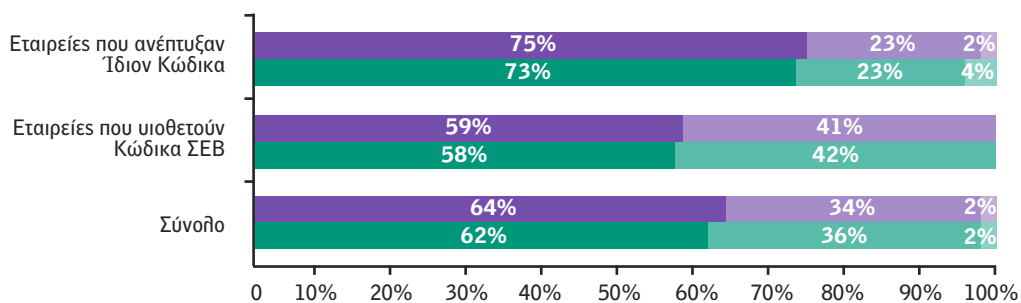
Ερώτηση 10: Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιούν τις λοιπές επαγγελματικές τους δεσμεύσεις πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ;

«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 10:

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



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Από το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών η πλειοψηφία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της γνωστοποίησης των τυχόν επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών Διοικητικού Συμβουλίου πριν από το διορισμό τους σε αυτό. Ειδικότερα, το 76% των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης υιοθετούν την Ειδική Πρακτική του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ περί δημοσιοποίησης των λοιπών επαγγελματικών

δεσμεύσεων τόσο πριν όσο και μετά το διορισμό τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης είναι 63%. Επιπλέον, οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο φαίνεται να υιοθετούν σχεδόν στο σύνολό τους (91%) την Ειδική Πρακτική Α' 4.2, ενώ ομοίως πράττει και το 68% των εταιρειών στις οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές.

Εξετάζοντας τη συμπεριφορά των εταιρειών με κριτήριο την επιλογή Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αποφάσισαν να υιοθετήσουν και αντιπαραβάλλοντας με τα αντίστοιχα αποτελέσματα που καταγράφηκαν στην έρευνα του προηγούμενου έτους, προκύπτει ότι ως προς την Ειδική Πρακτική Α' 4.2 η συμπεριφορά των εταιρειών παραμένει αμετάβλητη και στις δύο εξεταζόμενες κατηγορίες, ήτοι: α) εταιρείες που

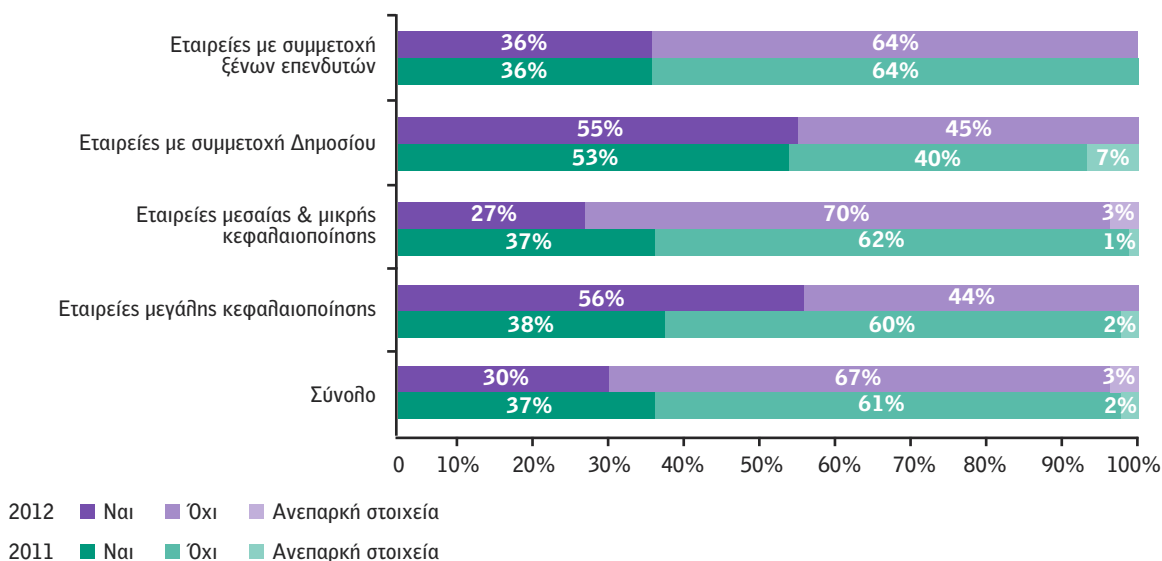
υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και β) εταιρείες που ανέπτυξαν ίδιον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Ερώτηση 11: 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 11:

Δημοσιοποίηση αριθμού ετήσιων συνεδριάσεων του Δ.Σ.



Ανάλυση:

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω διαγράμματα, η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (67%) δεν αναφέρει στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης τον αριθμό συνεδριάσεων που πραγματοποίησε το Διοικητικό Συμβούλιο κατά τη διάρκεια της εξεταζόμενης οικονομικής χρήσης. Ειδικότερα, μόλις το 27% των εταιρειών μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης – που αποτελούν και το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού των εξεταζόμενων εταιρειών – αναφέρει τον αριθμό των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ το

αντίστοιχο ποσοστό για τις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης ανέρχεται σε 56%.

Ωστόσο, αντιπαραβάλλοντας τα στοιχεία της παρούσας έρευνας με τα αντίστοιχα της έρευνας που διενεργήθηκε κατά την προηγούμενη οικονομική χρήση, προκύπτει ότι μεγαλύτερος αριθμός εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης, εταιρειών με συμμετοχή του Ελληνικού Δημοσίου και ξένων επενδυτών έχει υιοθετήσει την Ειδική Πρακτική Α'4.4.

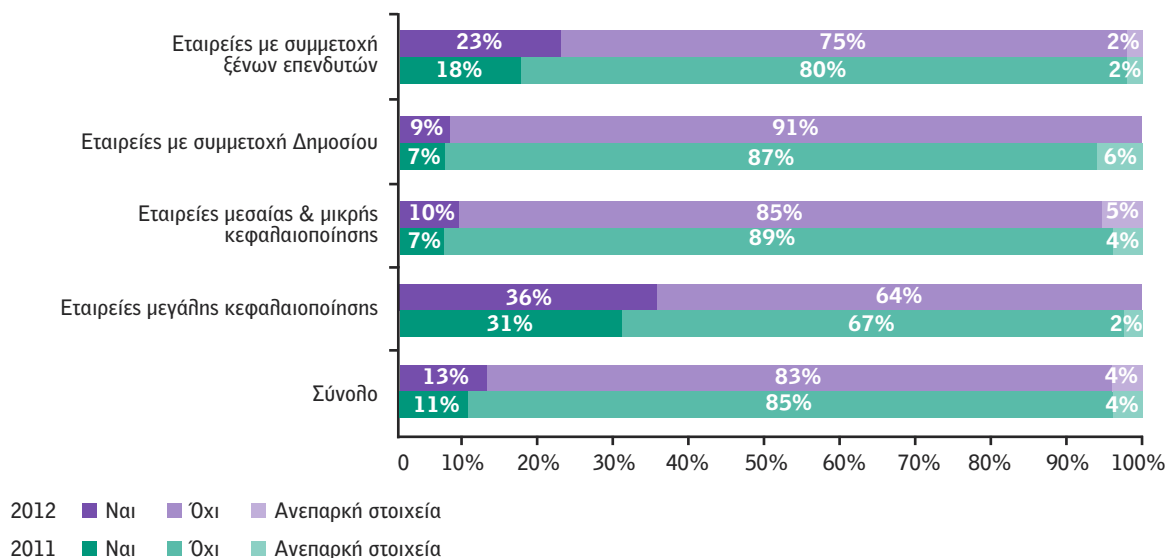
Ανάδειξη υποψήφιων μελών του ΔΣ

Ερώτηση 12: 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 12:

Σύσταση επιτροπής ανάδειξης υποψηφιοτήτων



Ανάλυση:

Σύμφωνα με τα στοιχεία που αποτυπώνονται στα ανωτέρω διαγράμματα, ελαφρώς μεγαλύτερος αριθμός εταιρειών σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, προχώρησε στη σύσταση επιτροπής ανάδειξης υποψηφιοτήτων. Ειδικότερα, το 13% των εταιρειών, έναντι του 11% κατά την οικονομική χρήση 2011, προχώρησε στη σύσταση επιτροπής ανάδειξης υποψηφιοτήτων προκειμένου να διασφαλίσει την ύπαρξη αποτελεσματικής και διαφανούς διαδικασίας για την ανάδειξη υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση όσον αφορά τη συμμόρφωση στην Ειδική Πρακτική Α' 5.4 παρουσιάζουν οι εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης, ακολουθούμενες από τις εταιρείες στις

οποίες συμμετέχουν ξένοι επενδυτές. Οι εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης και οι εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο, επίσης, φαίνεται να υιοθετούν σε μεγαλύτερο ποσοστό φέτος σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά, την εν λόγω Ειδική Πρακτική.

Ωστόσο, παρά τις τάσεις βελτίωσης που παρατηρούνται όσον αφορά στις πρακτικές και τις διαδικασίες που εφαρμόζουν οι εταιρείες για την επιλογή των μελών Διοικητικού Συμβουλίου, παραμένει ακόμα σημαντικός αριθμός ενεργειών που θα πρέπει να αναλάβουν οι εταιρείες προκειμένου να διασφαλίσουν την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια της πολιτικής ανάδειξης υποψηφιοτήτων που ακολουθούν.

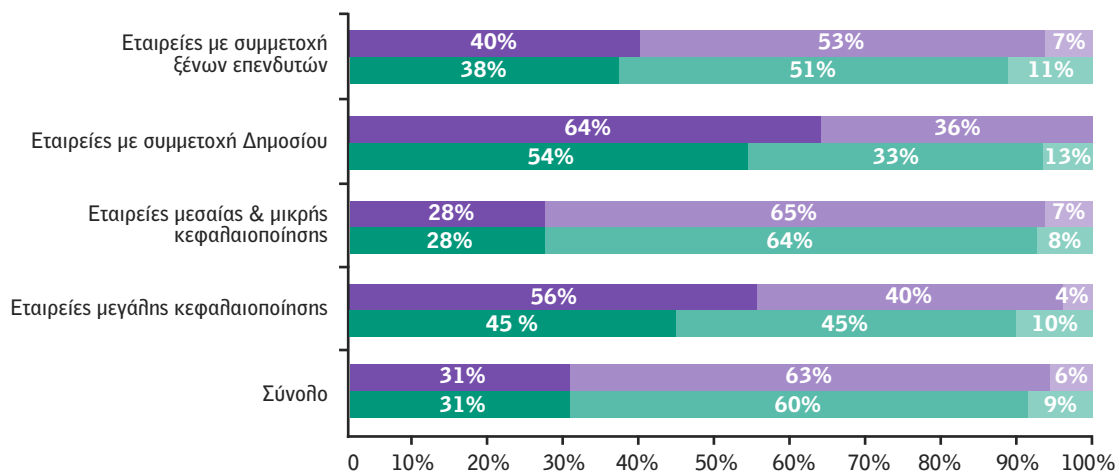
Λειτουργία του ΔΣ

Ερώτηση 13: 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 13:

Ύπαρξη κανονισμού λειτουργίας του ΔΣ



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία
2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Το 63% των εισηγμένων εταιρειών είτε δήλωσε απόκλιση στην Ειδική Πρακτική Α' 6.1, είτε επέλεξε να μη τη συμπεριλάβει στον ίδιο Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ανέπτυξε. Από τις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης το 56%, έναντι 45% κατά την προηγούμενη χρονιά, δηλώνει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο λειτουργεί βάση συγκεκριμένου, σαφούς και επαρκώς λεπτομερούς κανονισμού λειτουργίας. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης παραμένει αμετάβλητο στο 28%, ενώ στις εταιρείες με συμμετοχή Ελληνικού Δημοσίου και ξένων επενδυτών παρουσιάζεται ενισχυμένο σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά (64% και 40% αντίστοιχα).

Επιπλέον, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας, μικρός σχετικά (36%) είναι και φέτος ο αριθμός

των εταιρειών που θεωρεί σημαντική την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και διαρκούς επιμόρφωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τους. Όπως αναφέρουν οι περισσότερες εταιρείες θεωρούν ότι τέτοιους είδους προγράμματα δεν είναι απαραίτητα καθώς η ανάληψη θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο γίνεται από άτομα ήδη έμπειρα και με πολυετή και πολύ-επίπεδη εμπειρία.

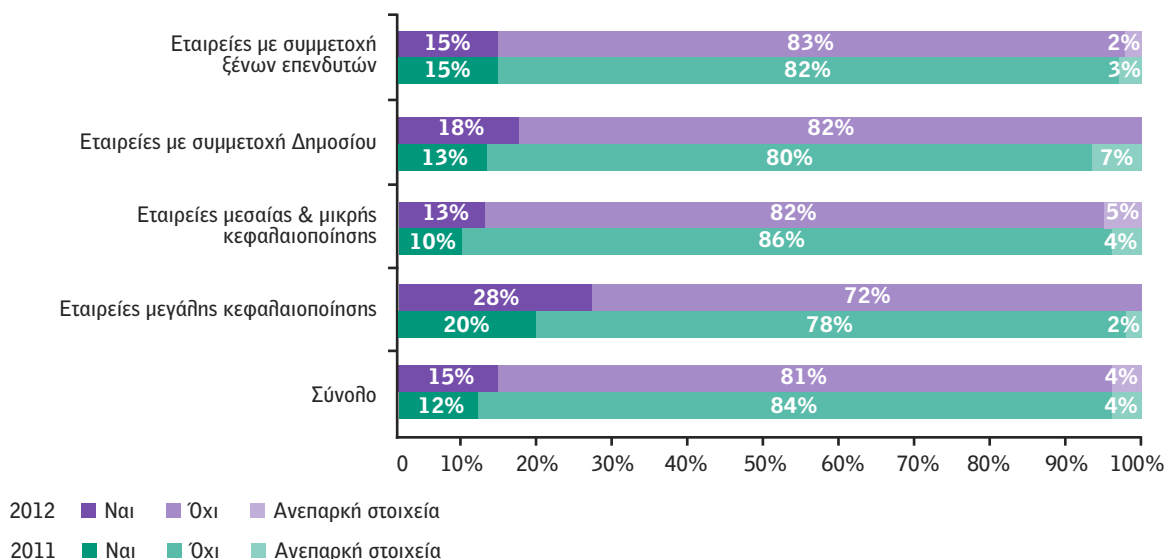
Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των εταιρειών φαίνεται να αναγνωρίζει ως ιδιαίτερα σημαντική την τακτική ενημέρωση των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και την τακτική επαφή τους με το στελεχιακό δυναμικό της εταιρείας, καθώς προβλέπουν σχετικές διαδικασίες και ενέργειες στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησής τους.

Ερώτηση 14: 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 14:

Διενέργεια αξιολόγησης αποτελεσματικότητας του ΔΣ και των επιτροπών του



Ανάλυση:

Παρόλο που η συστηματική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί Διεθνή Βέλτιστη Πρακτική, παραμένει μικρός ο αριθμός (15%) των εταιρειών που δηλώνει ότι διενεργεί αξιολόγηση της προσφοράς και της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Σε σχέση βέβαια με την προηγούμενη οικονομική χρήση προκύπτει ότι αυξήθηκε ο αριθμός των εταιρειών που δηλώνει ότι έχει θεσπίσει διαδικασίες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.

Επιπλέον, ελαφρώς αυξημένος σε σχέση με το γενικό σύνολο αλλά και σε σχέση με τα αντίστοιχα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε την προηγούμενη οικονομική χρήση, παρουσιάζεται ο αριθμός (28%) των εταιρειών που περιλαμβάνονται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης και υιοθετεί την Ειδική Πρακτική Α' 7.1. Κάτι αντίστοιχο προκύπτει ότι ισχύει και για τις εταιρείες με συμμετοχή του Ελληνικού Δημοσίου.

Το μικρό ποσοστό εταιρειών που έχει υιοθετήσει αυτή

την πρακτική εκτιμούμε ότι υποδηλώνει τη δυσπιστία από τα Διοικητικά Συμβούλια ότι μία αξιολόγηση θα βοηθήσει στην λειτουργία τους σε μεγάλο βαθμό. Πρόκειται ωστόσο για μία πρακτική που πιστεύουμε ότι, αν αρχίσει να εφαρμόζεται σε ένα Διοικητικό Συμβούλιο για πρώτη φορά, θα συνεχίζεται και στο μέλλον.

Ενδεικτικά αναφέρεται το παράδειγμα της Αγγλίας, όπου στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνεται Ειδική Πρακτική σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες που συμμετέχουν στο δείκτη FTSE350, εκτός από εσωτερική, θα πρέπει να προβαίνουν και σε εξωτερική αξιολόγηση της λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου μία φορά τουλάχιστον κάθε τρία χρόνια. Όπως προέκυψε από την αντίστοιχη έρευνα που πραγματοποιεί κάθε χρόνο η Grant Thornton Αγγλίας, το 2012 – πρώτος χρόνος ενεργοποίησης της ισχύος της Ειδικής Πρακτικής - συνολικά 102 εταιρείες υιοθέτησαν την Ειδική Πρακτική, ενώ 40 επιπλέον εταιρείες δεσμεύτηκαν ότι θα προβούν σε εξωτερική αξιολόγηση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια του 2013. Αξίζει να αναφερθεί ότι από το 2011, 74 εταιρείες που συμμετέχουν στο δείκτη

FTSE350 επέλεξαν να υιοθετήσουν την Ειδική Πρακτική παρ' όλο που δεν είχε ενεργοποιηθεί η ισχύς της, αναγνωρίζοντας έτσι ότι συμβάλλουν στην ενίσχυση της

διαφάνειας και επομένως και στην αύξηση της εμπιστοσύνης των επενδυτών.

Ερώτηση 15: Τα μη εκτελεστικά μέλη συνέρχονται τακτικά προκειμένου να αξιολογήσουν την επίδοση των εκτελεστικών μελών και να καθορίσουν τις αμοιβές τους;

«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 15:

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



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Όπως ήταν αναμενόμενο, έπειτα από τα αποτελέσματα που προέκυψαν για τη διενέργεια αξιολόγησης του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, ελάχιστες (13%) 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 Διοικητικού Συμβουλίου. Ειδικότερα, το 24% των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης υιοθετεί την Ειδική Πρακτική Α' 7.2 (το αντίστοιχο ποσοστό κατά την προηγούμενη χρονιά ήταν 18%), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης είναι 12%.

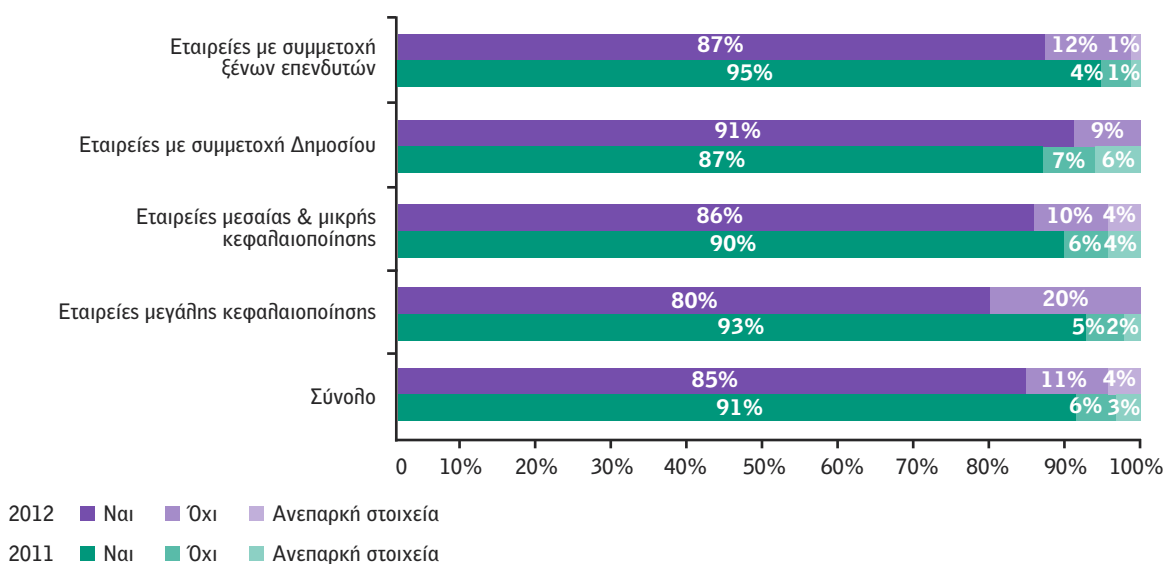
2. Εσωτερικός έλεγχος

Ερώτηση 16α: 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 16α:

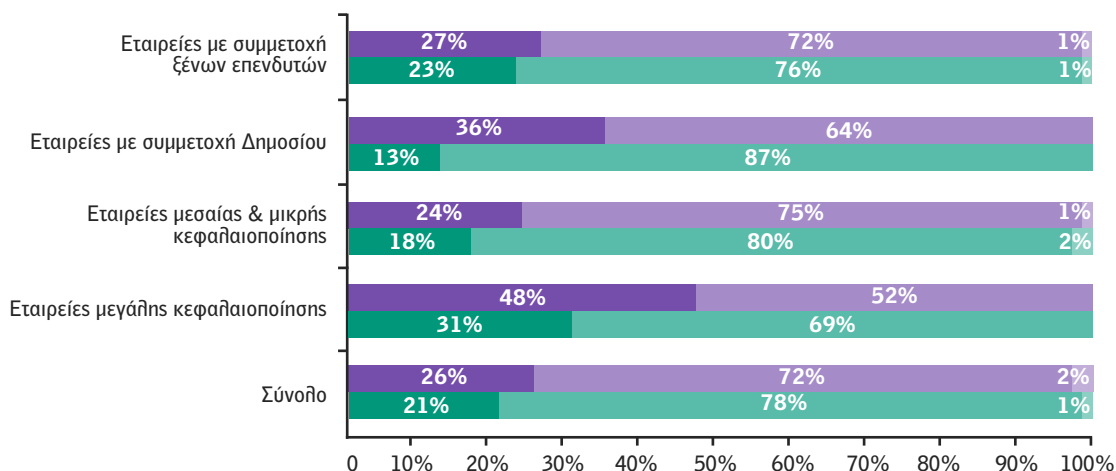
Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης



Ερώτηση 16β: 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 16β:

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



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία
 2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Όλες οι εισηγμένες εταιρείες εναρμονίζονται με τη νομοθετική πρόβλεψη αναφορικά με τη σύσταση Επιτροπής Ελέγχου, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, όπου δε διαπιστώθηκε σχετική αναφορά στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησής τους.

Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει κάθε εταιρεία, για την πλειοψηφία των εταιρειών (85%). Ωστόσο, διαπιστώνεται μια μείωση (κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες στο σύνολο των εταιρειών) σε σχέση με το αποτέλεσμα που είχε προκύψει στην αντίστοιχη περσινή έρευνα.

Το ποσοστό των εταιρειών οι οποίες αναφέρουν ότι στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου είναι η εξασφάλιση της λειτουργίας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου εξακολουθεί να είναι

αρκετά χαμηλό (26%) αν και εμφανίζει βελτίωση σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό της προηγούμενης χρήσης (21%). Η μικρή αυτή αύξηση προήλθε τόσο από τις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης όσο και από τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης.

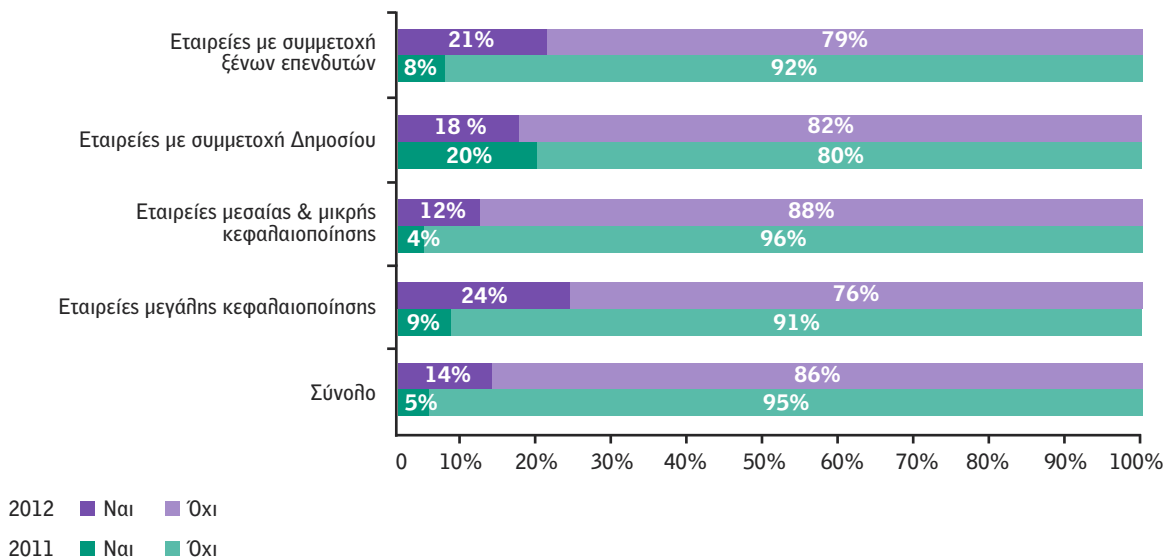
Εκτιμούμε το ότι σε σημαντικό ποσοστό εταιρειών, οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου δεν είναι στην πραγματικότητα σε θέση να λειτουργούν σύμφωνα με τις αυξημένες απαιτήσεις που προβλέπουν τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου. Η αδυναμία αυτή ενδεχομένως εξηγείται από το ότι δεν απαιτείται έως τώρα από τη νομοθεσία η διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, ούτε αποτελεί προϋπόθεση η κατοχή επαγγελματικού τίτλου για τον εσωτερικό ελεγκτή.

Ερώτηση 17: 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 17:

Δημοσιοποίηση πλαισίου εσωτερικού ελέγχου



Ανάλυση:

Η πλειοψηφία (86%) των εισηγμένων εταιρειών, ανεξαρτήτως από την κατηγορία κεφαλαιοποίησης στην οποία ανήκει, δε δημοσιοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζει. Συνολικά μόλις 30 εταιρείες (ποσοστό περίπου 14%) συμμορφώνονται με την εν λόγω ειδική πρακτική, από τις οποίες 6 εταιρείες ανήκουν στην κατηγορία της μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Οι υπόλοιπες 24 είναι εταιρείες μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης, στις μισές εκ των οποίων υπάρχει συμμετοχή ξένων επενδυτών στο μετοχικό τους κεφάλαιο. Οι τελευταίες, σύμφωνα με τη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, έχουν υιοθετήσει το διεθνώς αναγνωρισμένο πλαίσιο αξιολόγησης COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission in Internal Control-Integrated Framework-COSO).

Κατά τη γνώμη μας, βασικός λόγος για τον οποίο δεν αναφέρεται το πλαίσιο του συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι ότι στην πραγματικότητα οι εταιρείες δεν είναι ακόμη εξοικειωμένες με την έννοια αυτή ενώ ταυτόχρονα δεν έχει ξεπεραστεί η σύγχυση μεταξύ των εννοιών της «λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου»

(Internal audit) με το "σύστημα ή πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου" (Internal controls system) το οποίο ουσιαστικά αφορά το σύνολο των πολιτικών, διαδικασιών, καθηκόντων, συμπεριφορών και άλλων στοιχείων που χαρακτηρίζουν κάθε εταιρεία και τα οποία τίθενται σε εφαρμογή από το Διοικητικό Συμβούλιο, τη Διοίκηση και το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της.

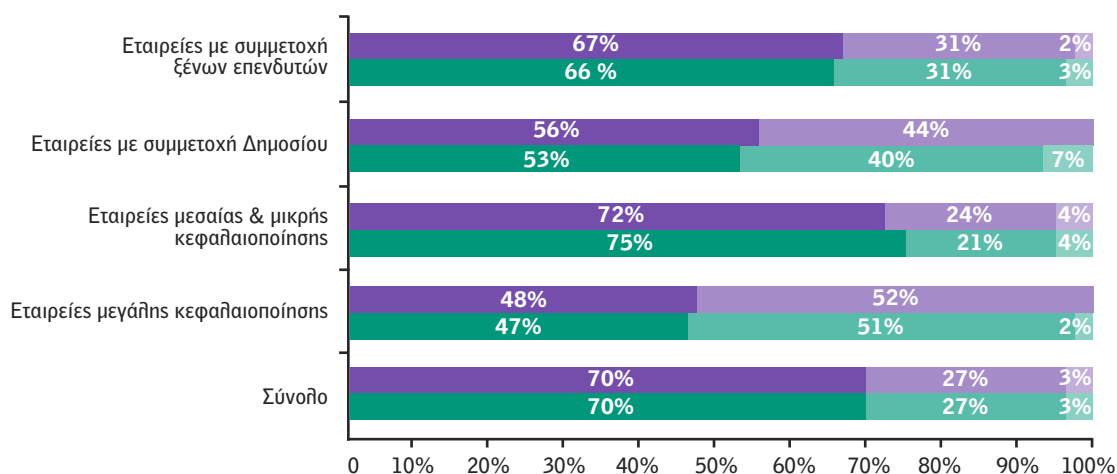
Το πλαίσιο (framework) COSO, είναι στην ουσία ένας οδηγός και ένα εργαλείο για την αποτύπωση και τη κατηγοριοποίηση με έναν απλό τρόπο των σημαντικών διαδικασιών που έχει κάθε εταιρεία και όχι μία ανάλυση από συγκεκριμένες υποχρεωτικές διαδικασίες που επιβάλλονται στην εταιρεία. Εκτιμούμε ότι η ανάλυση που υπάρχει στο παράρτημα IV του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ βοηθάει σημαντικά στην κατανόηση του σκοπού ενός τέτοιου πλαισίου (framework) αλλά χρειάζεται σίγουρα συμπληρωματική εκπαίδευση στα αρμόδια πρόσωπα (κυρίως στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αρχικά) ώστε να βελτιωθεί η πληροφόρηση για το σημείο αυτό αλλά και γενικότερα να «λυθεί» η προαναφερθείσα σύγχυση.

Ερώτηση 18: 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 18:

Διοικητική αναφορά της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Δε διαπιστώθηκε κάποια ιδιαίτερη μεταβολή σε σχέση με τα αποτελέσματα του προηγούμενου έτους, αφού η πλειοψηφία των εταιρειών (70%), συμμορφώνεται με την ειδική πρακτική που ορίζει ότι η μονάδα εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να αναφέρεται διοικητικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά στην Επιτροπή Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου. Το υπόλοιπο 27% αποτελείται κυρίως από εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον

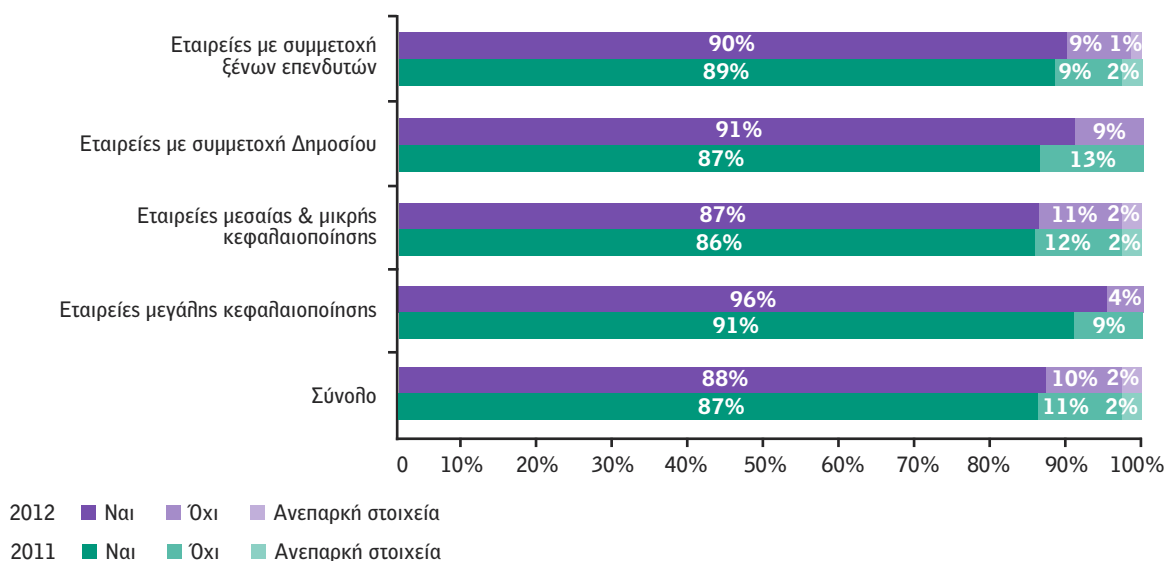
Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης στον οποίο δεν περιέλαβαν τη σχετική Ειδική Πρακτική. Για τις συγκεκριμένες εταιρείες, η μη πρόβλεψη στον Κώδικά τους για την προβλεπόμενη διοικητική αναφορά της μονάδας εσωτερικού ελέγχου, εκτιμούμε ότι υποδηλώνει την πολύ σημαντική αδυναμία στη γενικότερη λειτουργία των μονάδων αυτών.

Ερώτηση 19: 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 19:

Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από το Διοικητικό Συμβούλιο



Ανάλυση:

Η αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου διενεργείται ετησίως για το μεγαλύτερο ποσοστό των εισηγμένων εταιρειών (88%). Οι διοικήσεις αντιλαμβάνονται τη σημαντικότητα της επάρκειας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και υιοθετούν την εν λόγω Ειδική Πρακτική, καθώς μέσω της αξιολόγησης δύναται να διαπιστωθεί η ορθή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών που αποτελεί προϋπόθεση για την αντιμετώπιση των κινδύνων που αντιμετωπίζει η εταιρεία.

Εξετάζοντας τη συμπεριφορά των εταιρειών με κριτήριο την επιλογή Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που

αποφάσισαν να υιοθετήσουν, προκύπτει ότι μόλις το 6% των εταιρειών που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, αναφέρουν στη Δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι αποκλίνουν στη συγκεκριμένη ειδική πρακτική, ενώ το ποσοστό απόκλισης είναι μεγαλύτερο (16%) στις εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα.

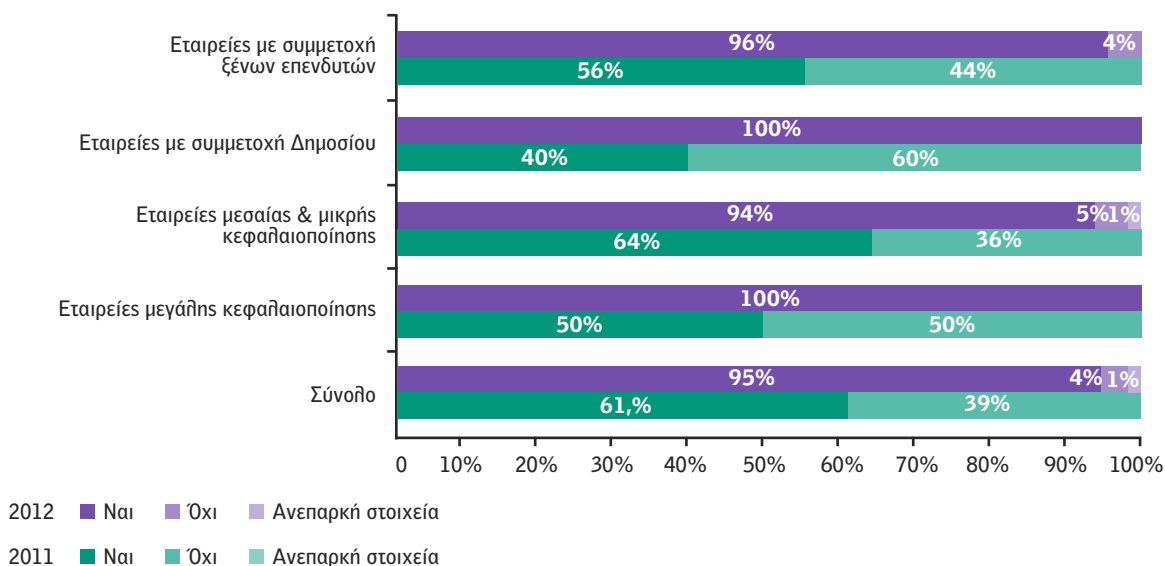
Ωστόσο εκτιμούμε ότι κάθε εταιρεία έχει διαφορετική κατανόηση για την αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου η οποία μπορεί να ποικίλει από μία απλή προφορική συζήτηση σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου έως μία τεκμηριωμένη ανάλυση και αποτύπωση της αξιολόγησης των διαδικασιών που εφαρμόζονται στην εταιρεία.

Ερώτηση 20: 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 20:

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



Ανάλυση:

Στο σύνολο σχεδόν (95%) των εισηγμένων εταιρειών η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται στην πλειονότητά της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, παρουσιάζοντας μια εικόνα σαφώς βελτιωμένη από το προηγούμενο έτος, όπου το ποσοστό των εταιρειών που ακολουθούσε τη συγκεκριμένη πρακτική έφτανε στο 60%. Να σημειωθεί ότι οι εταιρείες μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης συμμορφώνονται με την εν λόγω ειδική πρακτική σε ποσοστό που αγγίζει το 94%, παρά το γεγονός ότι δεν απαιτείται από τη νομοθεσία. Ωστόσο, οι διοικήσεις οφείλουν να επιστήσουν την προσοχή τους στην επιλογή

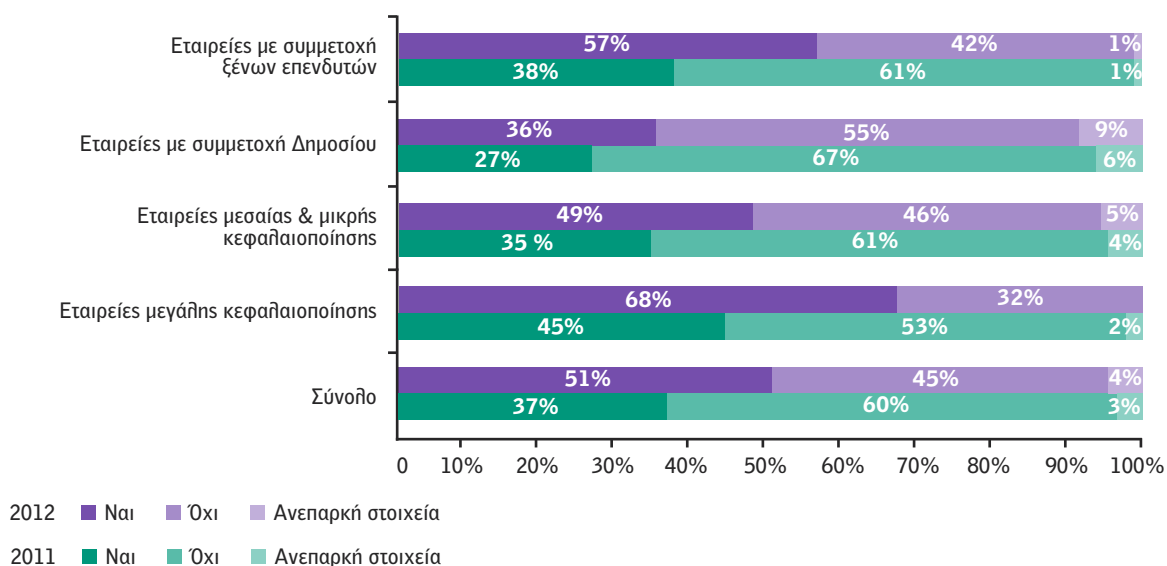
των μελών, αναφορικά με την καταλληλότητα και επάρκεια των γνώσεών τους στον τομέα της ελεγκτικής και λογιστικής. Διαπιστώθηκε ότι μόνο το 22% του συνόλου των εταιρειών σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται (δηλώσεις, βιογραφικά σημειώματα) αναφέρουν ότι το ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτει γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής. Εκτιμούμε ότι σε σημαντικό ποσοστό εταιρειών ο λόγος για τον οποίο δεν γίνεται αυτή η αναφορά είναι ότι στην πραγματικότητα δε διαθέτει επαρκείς γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής.

Ερώτηση 21: 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 21:

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



Ανάλυση:

Σαφώς βελτιωμένα εμφανίζονται τα αποτελέσματα στη συγκεκριμένη ειδική πρακτική, όπου το ήμισυ του συνόλου των εταιρειών 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. Το 42% του συνόλου των εταιρειών γνωστοποιεί στη Δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι η Επιτροπή Ελέγχου συνήλθε περισσότερες από τέσσερις (4) φορές κατά τη χρήση 2011, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της

χρήσης 2010 που το αντίστοιχο ποσοστό έφθανε μόλις στο 7%.

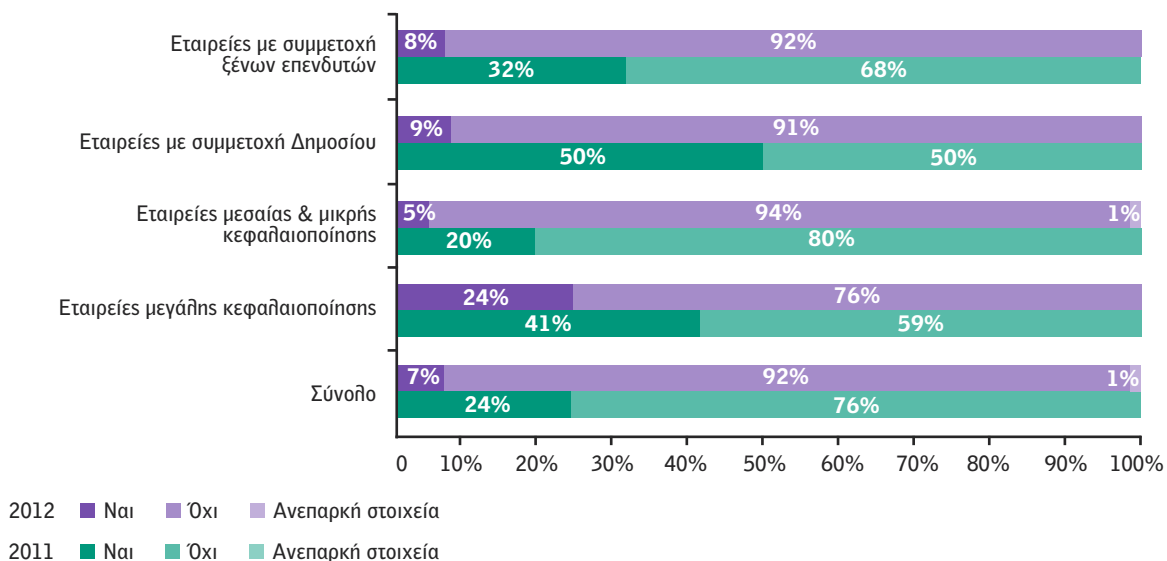
Επιπλέον, εξετάζοντας τη συμπεριφορά των εταιρειών αναλόγως του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που ακολουθούν, προκύπτει ότι τόσο οι εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ όσο και οι εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα αποκλίνουν από την ειδική πρακτική κατά 42% και 47% αντίστοιχα.

Ερώτηση 22: Δημοσιοποιείται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το έργο της Επιτροπής Ελέγχου και ο αριθμός συνεδριάσεών της;

«Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να περιγράφεται το έργο της επιτροπής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, καθώς και ο αριθμός των συνεδριάσεών 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)

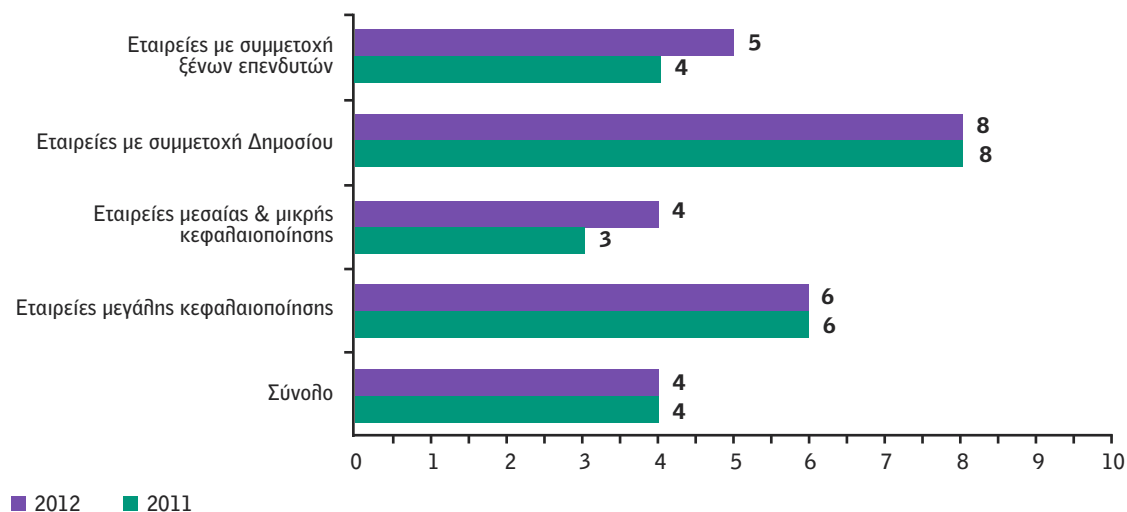
Διάγραμμα 22α:

Δημοσιοποίηση έργου Επιτροπής Ελέγχου και αριθμού συνεδριάσεων στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης



Διάγραμμα 22β:

Αριθμός συνεδριάσεων Επιτροπής Ελέγχου (μέσος όρος)



Ανάλυση:

Το σύνολο σχεδόν (92%) των εταιρειών αποκλίνει από την εν λόγω ειδική πρακτική. Η σημειωθείσα απόκλιση αφορά κυρίως στη μη δημοσίευση του έργου της Επιτροπής Ελέγχου και λιγότερο στη μη δημοσίευση του αριθμού συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου.

Αναλυτικότερα, οι εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης, οι εταιρείες με συμμετοχή ξένων επενδυτών και οι εταιρείες με συμμετοχή δημοσίου αποκλίνουν σε ποσοστό 94%, 92% και 91% αντίστοιχα στην ειδική πρακτική και συνεπώς δεν γνωστοποιούν στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το έργο, κυρίως, και τον αριθμό συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου.

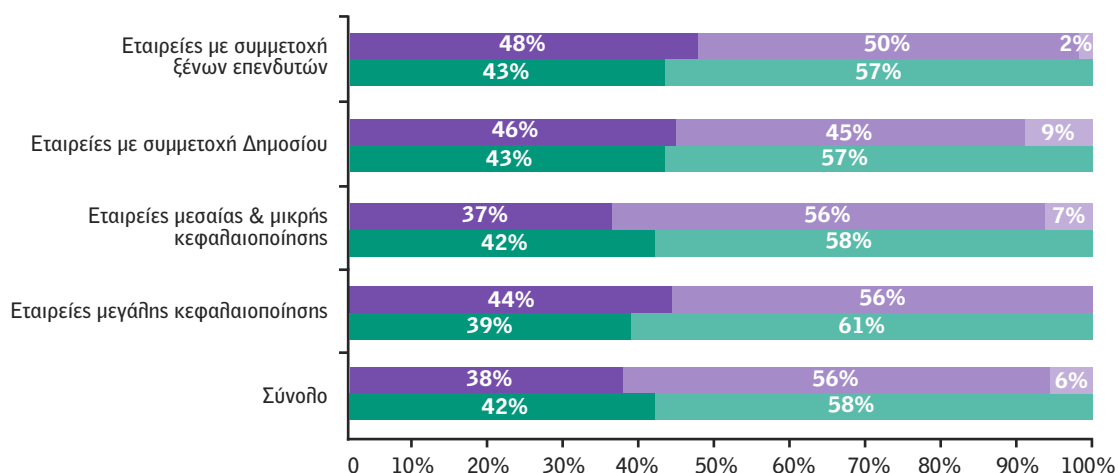
Επιπλέον, παρατηρείται ότι σε όλες τις εταιρείες, ανεξαρτήτως κατηγορίας που ανήκουν, πραγματοποιούνται κατά μέσο όρο τουλάχιστον 4 συνεδριάσεις της Επιτροπής κάτι το οποίο σημαίνει ότι εναρμονίζονται πλήρως με την ειδική πρακτική Β'1.6 (όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω). Αξίζει να σημειωθεί δε ότι στις εταιρείες στις οποίες συμμετέχει το Ελληνικό Δημόσιο για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά οι συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου κατά τη διάρκεια της οικονομικής χρήσης είναι κατά μέσο όρο οκτώ (8).

Ερώτηση 23: 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 23:

Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών, είτε δεν αναφέρει στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει ότι η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, είτε δηλώνει ότι αποκλίνει από την ειδική αυτή πρακτική. Οι εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης 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.

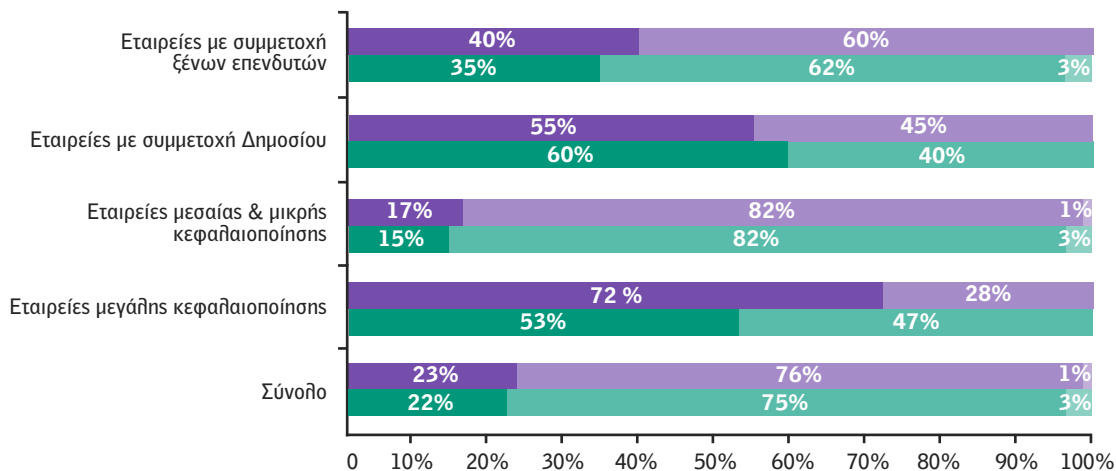
3. Αμοιβές

Επίπεδο & διόρθωση αμοιβών

Ερώτηση 24: 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 24:
Σύσταση Επιτροπής Αμοιβών



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία
2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Το κλίμα αβεβαιότητας που επικρατεί στον ελληνικό επιχειρηματικό κόσμο λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών, έχει οδηγήσει τις διοικήσεις πολλών εταιρειών στον επαναπροσδιορισμό βασικών πολιτικών, όπως η πολιτική αμοιβών των υψηλόβαθμων στελεχών. Μέσω της σύστασης Επιτροπής Αμοιβών, η διαδικασία

καθορισμού των αμοιβών αποκτά αντικειμενικότητα, ενισχύεται η διαφάνεια και προλαμβάνονται περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό των εισηγμένων εταιρειών (75%) δε συμμορφώνεται ακόμη με την Ειδική

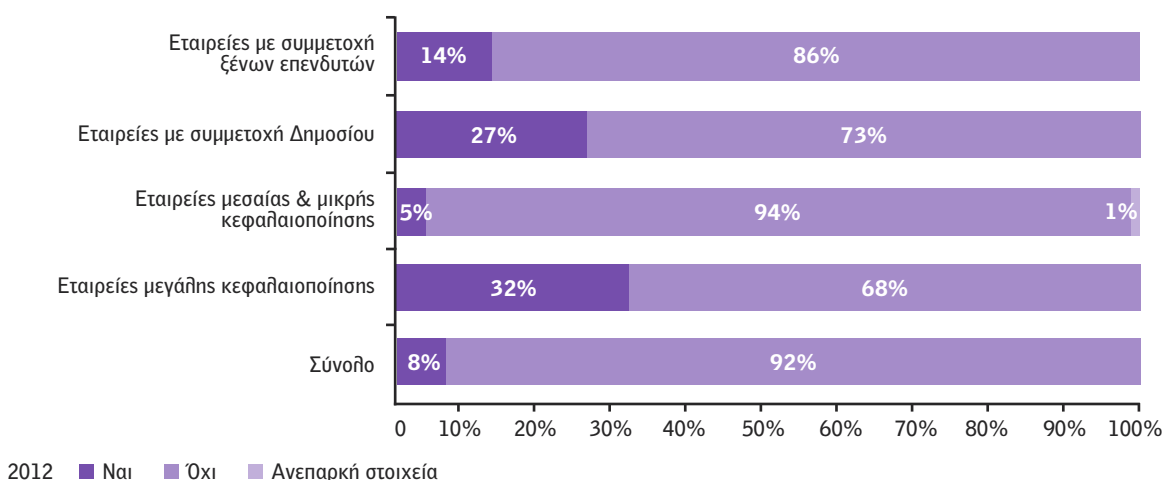
Πρακτική Γ' 1.6. Το συμπέρασμα αφορά ειδικότερα τις εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία της μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης, με το ποσοστό απόκλισης να αγγίζει το 82%. Ως αιτιολογία της απόκλισης οι εταιρείες αναφέρουν ότι η πολιτική αμοιβών τους είναι σταθερή και διαμορφωμένη ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους.

Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Action Plan), η πολιτική αμοιβών του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλει να είναι διαμορφωμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να συμβάλλει στη

μεγιστοποίηση της αξίας της εταιρείας σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Η σύνδεση των αμοιβών με την απόδοση της εταιρείας αποτελεί ένα βήμα προς αυτή την κατεύθυνση. Η διαφάνεια γύρω από την πολιτική αμοιβών επίσης ενισχύεται σημαντικά με την αποδοχή μέσω ψηφοφορίας των αμοιβών των ανωτέρων στελεχών από τους μετόχους. Οι έρευνες έως τώρα δείχνουν ότι για την πλειονότητα των εταιρειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχουν πολλή περιθώρια βελτίωσης σε αυτόν τον τομέα.

Ερώτηση 25: Έχει προβεί η εταιρεία σε δημοσιοποίηση της πολιτικής αμοιβών που εφαρμόζει;

Διάγραμμα 25:
Δημοσιοποίηση της πολιτικής αμοιβών των εταιρειών



Ανάλυση:

Παρατηρήθηκε ότι μόλις το 8% του συνόλου των εισηγμένων εταιρειών δημοσιοποιεί την πολιτική αμοιβών που εφαρμόζει, μέσω σχετικής ανάρτησης στον ιστότοπο της εταιρείας. Οι εταιρείες ίσως χρειαστεί να αναθεωρήσουν τη στάση τους ως προς τη δημοσιοποίηση της πολιτικής αμοιβών που υιοθετούν, καθώς σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που προωθείται από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση, κάθε εισηγμένη εταιρεία θα οφείλει να αναρτά την πολιτική αμοιβών της στην ιστοσελίδα της, ενώ παράλληλα θα πρέπει να δημοσιοποιούνται στο

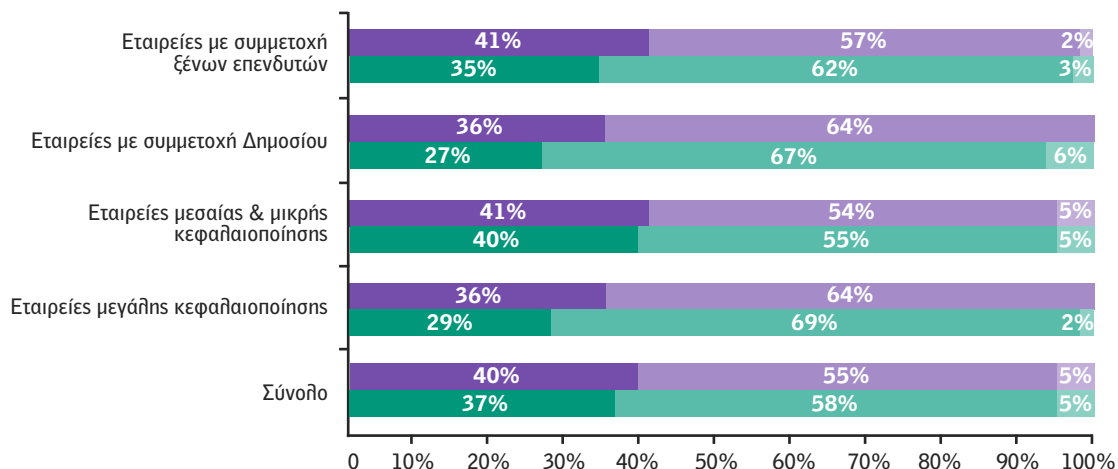
πλαίσιο της ετήσιας οικονομικής έκθεσης της εταιρείας, το σύνολο της αμοιβής και των τυχόν άλλων ωφελημάτων (ανά άτομο) που λαμβάνουν τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου και τα πέντε υψηλότερα αμειβόμενα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Στόχος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς είναι μέσω της παραπάνω πρακτικής, οι αμοιβές των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων να τεκμηριώνεται ότι είναι σε συνάρτηση με την πορεία της επιχείρησης.

Ερώτηση 26: Προβλέπεται η απαίτηση επιστροφής μέρους 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 εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού» (Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, Ειδική Πρακτική Γ' 1.3)

Διάγραμμα 26:

Πρόβλεψη απαίτησης επιστροφής μέρους ή όλου του bonus από το Διοικητικό Συμβούλιο



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, σε μια προσπάθεια περιορισμού του φαινομένου σύνδεσης των bonus των υψηλόβαθμων στελεχών με αθέμιτες πρακτικές, ενσωματώνει την Ειδική Πρακτική Γ' 1.3, σύμφωνα με την οποία απαιτείται η επιστροφή μέρους ή όλου του bonus από το Διοικητικό Συμβούλιο σε

περίπτωση αναθεώρησης των οικονομικών καταστάσεων. Ωστόσο διαπιστώνεται ότι πάνω από τις μισές εισηγμένες εταιρείες δεν υιοθετούν την εν λόγω πρακτική, ενώ το ποσοστό απόκλισης αυξάνεται σημαντικά για τις εταιρείες που έχουν αναπτύξει ίδιο κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Ερώτηση 27: Η έκθεση αμοιβών των μελών ΔΣ συμπεριλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης για κάθε εταιρική χρήση;

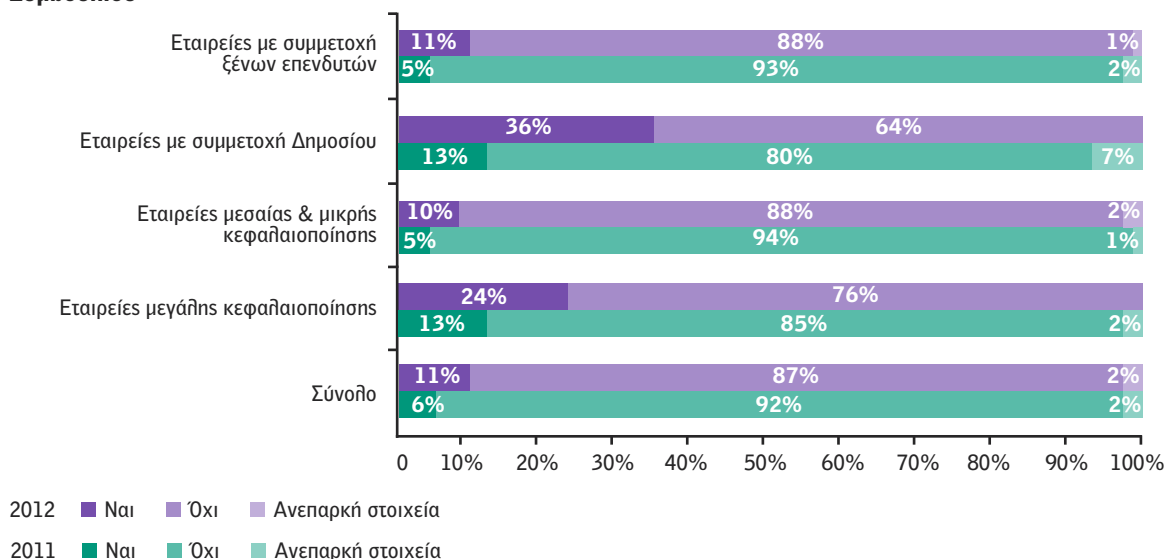
«Η έκθεση αμοιβών των μελών του ΔΣ θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης και, για κάθε εταιρική χρήση, θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- 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 μετοχών 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 27:

Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της έκθεσης αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου



Ανάλυση:

Σύμφωνα με το Ν.2190/1920, κατά τη δημοσίευση των οικονομικών καταστάσεων θα πρέπει να γίνεται αναφορά των αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην είναι δυνατόν να προσδιορισθεί η ταυτότητα και τα εισοδήματα ενός μέλους. Ωστόσο, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ προτείνει τη δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της έκθεσης αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ώστε να προάγεται η διαφάνεια. Τα αποτελέσματα της έρευνας καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το σύνολο σχεδόν των εισηγμένων

εταιρειών (87%), είτε δεν προβλέπει την εν λόγω ειδική πρακτική στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί, είτε εμφανίζει απόκλιση. Το παραπάνω επιβεβαιώνεται επίσης από έρευνα που διενεργήθηκε από το Expert Corporate Governance Service (ECGS) με θέμα «Οι Αμοιβές των CEOs στην Ευρώπη το 2011» περιλαμβάνοντας 367 εισηγμένες εταιρείες από 16 χώρες της Ευρώπης, στην οποία έχουν εξαιρεθεί οι ελληνικές εισηγμένες εταιρείες από το δείγμα της έρευνας, λόγω έλλειψης δημοσιοποίησης σχετικών στοιχείων.

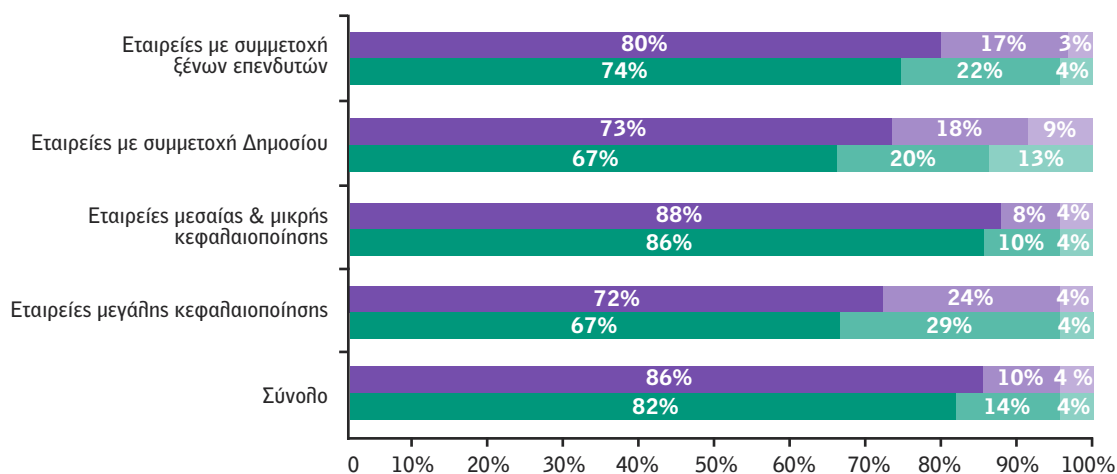
4. Σχέσεις με τους μετόχους

Ερώτηση 28: 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 28:

Ο Πρόεδρος & ο Αντιπρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου είναι διαθέσιμοι για συναντήσεις με μετόχους



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Η έγκαιρη ενημέρωση των επενδυτών και των μετόχων των εισηγμένων εταιρειών κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, ειδικά στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον, στο οποίο οι εξελίξεις οδηγούν συχνά τις επιχειρήσεις σε επαναπροσδιορισμό των στόχων τους και του τρόπου λειτουργίας τους. Οι συναντήσεις του Προέδρου και του Αντιπροέδρου (αν υφίσταται) του Διοικητικού

Συμβουλίου με μετόχους της εταιρείας με σημαντικά ποσοστά συμμετοχών, αξιολογείται ως μια αποτελεσματική μέθοδος προσέγγισης και ενημέρωσης των επενδυτών, από ένα σημαντικό ποσοστό των εταιρειών μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης. Χαμηλότερα ποσοστά συμμόρφωσης με την εν λόγω Ειδική Πρακτική εμφανίζουν οι εταιρείες που

περιλαμβάνονται στο δείκτη μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι παρατηρήθηκε βελτίωση στο ποσοστό συμμόρφωσής τους για το έτος 2012 (72%) σε σχέση με το προηγούμενο έτος (67%).

Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης (92%) διαθέτει γραφείο επενδυτικών σχέσεων, με κύρια αρμοδιότητα την ενημέρωση του επενδυτικού κοινού σε τοπικό και διεθνές επίπεδο για όλα τα ζητήματα που

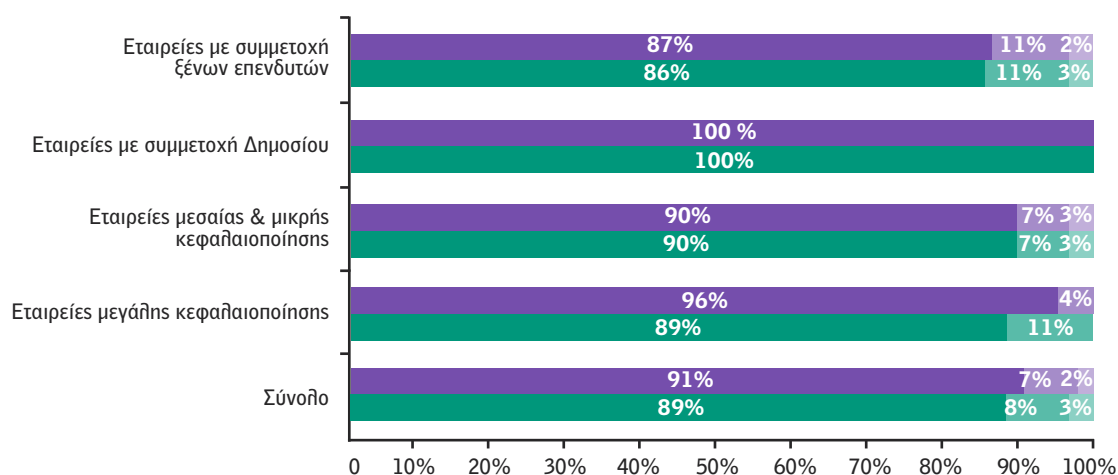
αγγίζουν την εισηγμένη εταιρεία. Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο για τις εταιρείες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης, όπου το 72% αυτών διαθέτουν γραφείο επενδυτικών σχέσεων. Ωστόσο, το σχέδιο νόμου που προωθείται από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση, αναμένεται να απαιτεί τη δημιουργία τμήματος εξυπηρέτησης μετόχων για κάθε εισηγμένη εταιρεία.

Ερώτηση 29: 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 29:

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



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία
2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Η συνεχής και άμεση ενημέρωση του επενδυτικού κοινού διενεργείται σε σημαντικό βαθμό μέσω του ιστότοπου της εταιρείας, στον οποίο αναρτώνται οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, καθώς και η διοικητική διάρθρωση και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της. Διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (91%) διατηρεί ενεργό ιστότοπο, ο οποίος περιλαμβάνει επιπλέον τον πίνακα εταιρικών ανακοινώσεων με πληροφορίες απαραίτητες για την ορθή

πληροφόρηση των επενδυτών. Μάλιστα, σύμφωνα με την πρόταση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς σε σχέδιο νόμου που αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, κάθε εταιρεία θα οφείλει να διαθέτει υπηρεσία εταιρικών ανακοινώσεων.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι εταιρείες με συμμετοχή του Ελληνικού Δημοσίου συμμορφώνονται σε ποσοστό 100% με την εν λόγω ειδική πρακτική.

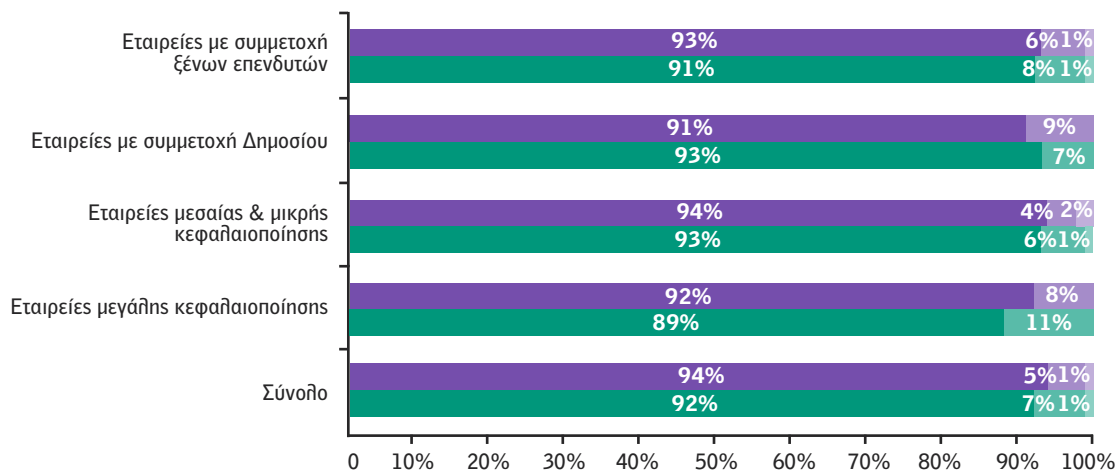
Ερώτηση 30: Η εταιρεία αναρτά στον ιστότοπό της τουλάχιστον 20 ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση (στην ελληνική και αγγλική γλώσσα) πληροφορίες σχετικά με τη διεξαγωγή της;

«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.Π' 1.1)

Διάγραμμα 30:

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



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Σχεδόν το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών (94%) συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας σύμφωνα με την οποία καθίσταται απαραίτητη η γνωστοποίηση προς τους μετόχους πληροφοριών, για τη

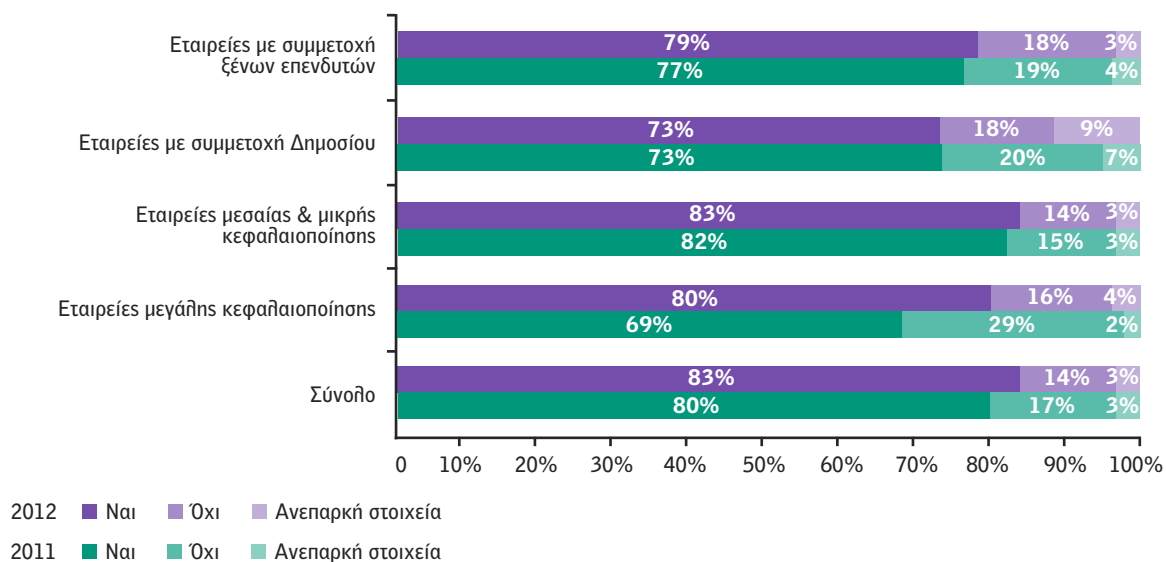
διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης. Οι εταιρείες αναρτούν στον ιστότοπό τους τις σχετικές πληροφορίες είκοσι (20) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση.

Ερώτηση 31: 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 31:

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



Ανάλυση:

Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών (83%) θέτει στη διάθεση του επενδυτικού κοινού περίληψη των πρακτικών της Γενικής Συνέλευσης στον ιστότοπο της εταιρείας εντός 15 ημερών από την ημερομηνία

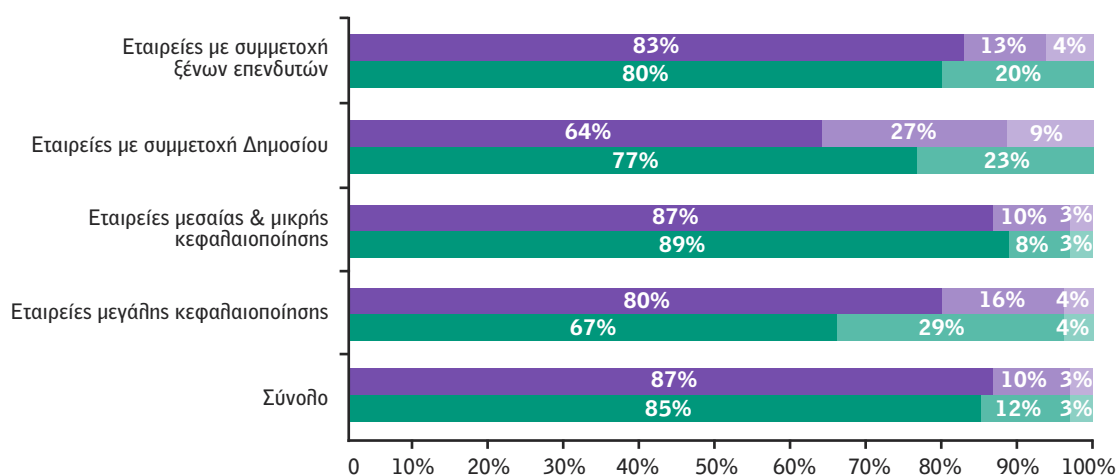
διεξαγωγής της. Από το παραπάνω ποσοστό, το 11% των εταιρειών προβαίνει σε κοινοποίηση των πρακτικών την αμέσως επόμενη ημέρα της Γενικής Συνέλευσης, ή το πολύ εντός 5 ημερών.

Ερώτηση 32: 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.Π' 1.4)

Διάγραμμα 32:

Παρουσία Προέδρου, Ανεξάρτητου Αντιπροέδρου Διοικητικού Συμβουλίου & Διευθύνοντος Συμβούλου ή Γενικού Διευθυντή και προέδρων επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου 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



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία
 2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Η διεξαγωγή Γενικών Συνελεύσεων συμβάλλει στη βελτίωση της πληροφόρησης των μετόχων αφού υπάρχει η δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων προς τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας (ή κατά περίπτωση ανεξάρτητο αντιπρόεδρο), το Διευθύνοντα Σύμβουλο ή το Γενικό Διευθυντή και τους προέδρους των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου. Όπως προκύπτει από την έρευνα, το 87% των εισηγμένων εταιρειών θεωρεί σημαντική την εν λόγω πρακτική και εξασφαλίζει την παρουσία των ανωτέρων στελεχών στις Γενικές

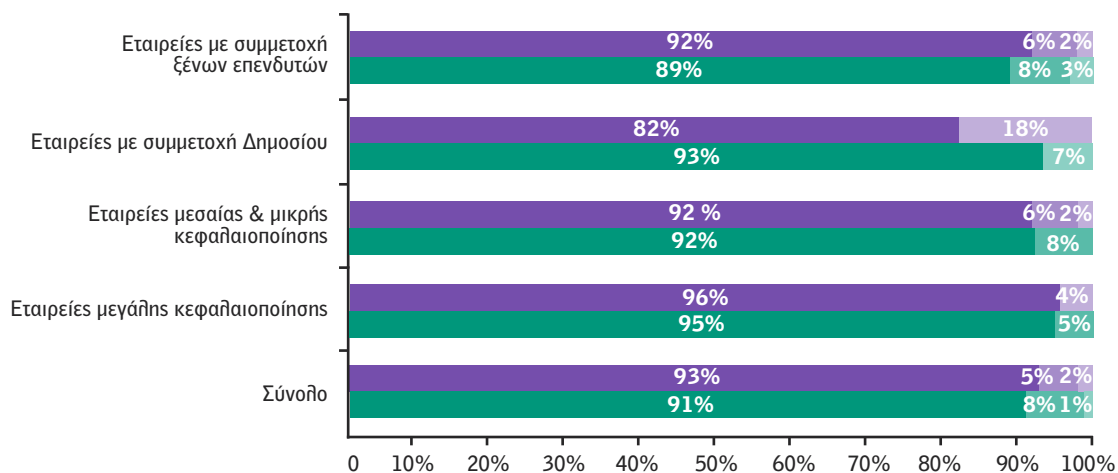
Συνελεύσεις. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σημαντική βελτίωση του ποσοστού συμμόρφωσης των εταιρειών μεγάλης κεφαλαιοποίησης, το οποίο αυξήθηκε κατά 13% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Ενδεχομένως η αύξηση αυτή εξηγείται από το γεγονός ότι οι Διοικήσεις των εταιρειών αντιλήφθηκαν ότι το κλίμα αβεβαιότητας που κυριαρχεί λόγω της οικονομικής κρίσης έχει σαν αποτέλεσμα μια πιο επιφυλακτική και ταυτόχρονα απαιτητική στάση των μετόχων αναφορικά με τη στρατηγική των εταιρειών.

Ερώτηση 33: 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 33:

Παρουσία εσωτερικού και τακτικού ελεγκτή στη Γενική Συνέλευση



2012 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

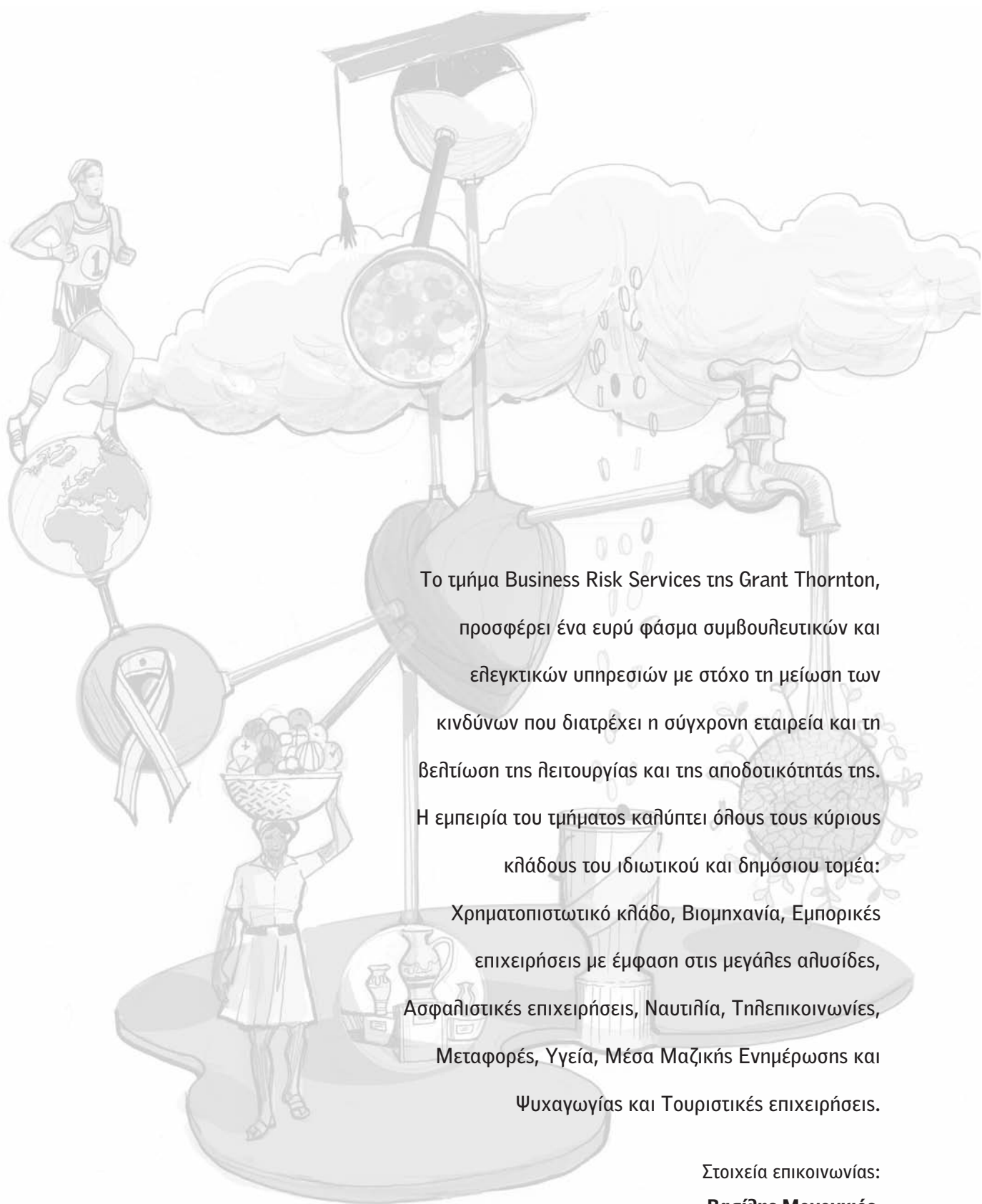
2011 ■ Ναι ■ Όχι ■ Ανεπαρκή στοιχεία

Ανάλυση:

Η παρουσία του εσωτερικού και του τακτικού ελεγκτή στη Γενική Συνέλευση κρίνεται απαραίτητη σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο (Ν.3016/2002). Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι το μεγαλύτερο μέρος των εισηγμένων εταιρειών

εναρμονίζεται με τη συγκεκριμένη ειδική πρακτική, με τις εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης και αυτές με συμμετοχή ξένων επενδυτών, να εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά συμμόρφωσης.

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).



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

Σύνταξη κειμένων:

Επιστημονική ομάδα BRS

Grant Thornton Greece

Σχεδιασμός & διαμόρφωση έκδοσης:

Κατερίνα Κουλιούρη,
Head of Marketing & Communications

Αλεξάνδρα Μπαητούκα,
Marketing & Communications Manager

Διπρ: Σοφία Μιχάλη



© 2013 Grant Thornton. All rights reserved.

Grant Thornton Greece is a member firm of Grant Thornton International Ltd (Grant Thornton International).

References to "Grant Thornton" are to the brand under which the Grant Thornton member firms operate and refer to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton International and the member firms are not a worldwide partnership. Services are delivered independently by member firms, which are not responsible for the services or activities of one another. Grant Thornton International does not provide services to clients.

Χορηγός:



ΟΜΙΛΟΣ ΥΓΕΙΑ