

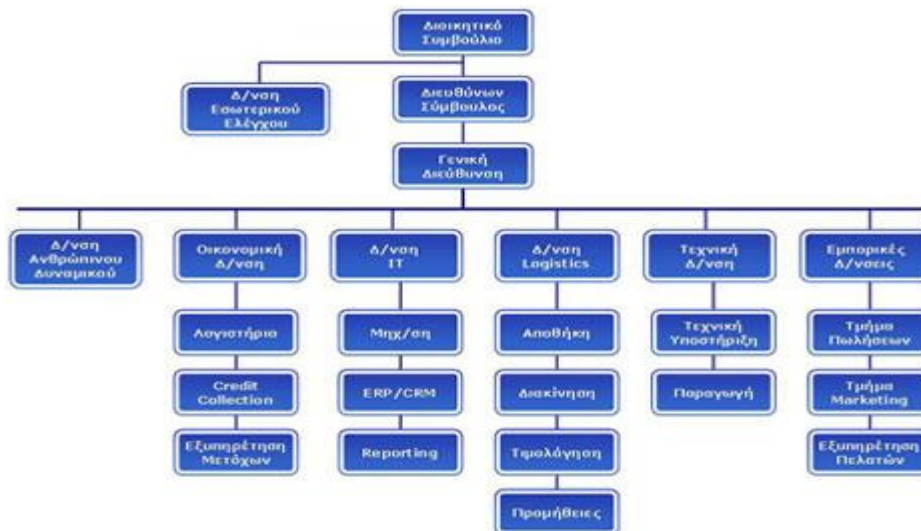
ΑΤΕΙ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ



ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ :

ΣΑΛΠΙΓΚΙΔΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ :

ΚΥΡΜΙΖΟΓΛΟΥ ΠΑΝΤΕΛΗΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 4 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Δομή της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 6 |
| 1.1: Εκτελεστικά μέλη της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 6 |
| 1.2: Κανονισμός λειτουργίας της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 7 |
| 1.3: Οργάνωση εσωτερικού ελέγχου | 8 |
| 1.4: Υποχρέωση τήρησης των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 9 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Ο Νόμος 3016/2002 | 10 |
| 2.1 : Η ανάγκη εφαρμογής των κανόνων της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 13 |
| 2.2 : Τα συστήματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 15 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Η πρώτη έρευνα για την Εταιρικής Διακυβέρνηση στην Ελλάδα | 16 |
| 3.1 : Τα σημαντικότερα συμπεράσματα : Ανάλυση του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της δομής του Δ.Σ | 18 |
| 3.2 : Τα μη εκτελεστικά μέλη και ο ρόλος τους στο Δ.Σ | 26 |
| 3.3 : Συμμετοχή μετόχων στην λήψη αποφάσεων | 29 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Η σημασία της Εταιρικής Διακυβέρνησης | 32 |
| 4.1 : Οφέλη για την επιχείρηση | 33 |
| 4.2 : Σύγχρονες απαιτήσεις και επιλογές | 33 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : Οι πρόσφατες εξελίξεις στην Ελλάδα | 35 |
| 5.1 : Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης | 37 |
| 5.2 : Το πρόγραμμα δράσης και οι κυριότεροι στόχοι του | 37 |
| 5.3 : Πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής | 39 |

| | |
|---|-----------|
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : Εταιρική κοινωνική ευθύνη..... | 41 |
| 6.1 : Εταιρική Διακυβέρνηση και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως παράγοντες της ανταγωνιστικότητας των σύγχρονων επιχειρήσεων..... | 43 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : Η χρηματοοικονομική κρίση και η Εταιρική Τραπεζική Διακυβέρνηση..... | 50 |
| 7.1: Εταιρική Διακυβέρνηση και η εφαρμογή της. Υπάρχει εφαρμογή;..... | 54 |
| 7.2: Η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος..... | 56 |
| 7.3: Η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Alpha Bank..... | 57 |
| 7.4: Η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην EFG Eurobank Ergasias..... | 58 |
| | |
| ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ..... | 59 |
| | |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 60 |
| | |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ..... | 62 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ορισμός της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η Εταιρική Διακυβέρνηση (Corporate governance) είναι ένα σύστημα αρχών επί τη βάσει του οποίου οργανώνεται, λειτουργεί και διοικείται η ανώνυμη εταιρία, ώστε να διαφυλάσσονται και ικανοποιούνται τα έννομα συμφέροντα όλων όσων συνδέονται με την εταιρία στα πλαίσια του εταιρικού συμφέροντος, και για να το κάνουμε πιο κατανοητό είναι το σύστημα του συνόλου των σχέσεων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της Διοίκησης, των εργαζομένων, των συνεργατών και των μετόχων μιας επιχείρησης με κύριο σκοπό την εξασφάλιση και αποδοτική διαχείριση των πόρων της εταιρίας και την μεγιστοποίηση της απόδοσης για τον μέτοχο, μέσα από διαφανείς διαδικασίες και πρακτικές.

Στόχοι της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Αποσκοπεί στη μόνιμη εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος, το οποίο αποτελεί τη συνισταμένη του συμφέροντος του νομικού προσώπου και των εννόμων συμφερόντων όσων συνδέονται με την εταιρία (stakeholders). Επιδιώκει πλήρη διαφάνεια στην όλη διαχείριση της εταιρίας, ώστε να παρέχονται όλες οι ζωτικές πληροφορίες προς όλους τους stakeholders και να δίδεται έτσι η δυνατότητα σ' αυτούς να έχουν ενεργό ρόλο στη δραστηριότητα της εταιρίας βάσει της κείμενης νομοθεσίας και να προστατεύουν και προωθούν τα συμφέροντά τους ισότιμα και ακριβοδίκαια μέσα στο πλαίσιο της μακροχρόνιας και ισόρροπης ανάπτυξης της εταιρίας.

Οι αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης και οι διαδικασίες που τις εφαρμόζουν και αποσκοπούν στην τήρησή τους αποτελούν οικειοθελείς δεσμεύσεις της εταιρίας με βάση και αφετηρία την κείμενη νομοθεσία της Α.Ε., τη χρηματιστηριακή νομοθεσία, τις κανονιστικές ρυθμίσεις του Χ.Α.Α. και των εποπτικών αρχών, αλλά εκτείνονται και πέραν του ισχύοντος δικαίου και περιλαμβάνουν οικειοθελείς δεσμεύσεις που συμβάλλουν στη διατήρηση και βελτίωση της αξιοπιστίας της εταιρίας. Διαχέονται

στην όλη δομή και λειτουργία της εταιρίας και αφορούν τα όργανα διοικήσεώς της (Δ.Σ. και Γ.Σ.) και τον τρόπο με τον οποίο αυτά διαρθρώνονται και λειτουργούν, αλλά και τις γενικότερες σχέσεις επικοινωνίας των διαφόρων stakeholders μεταξύ τους. Τέλος η Εταιρική Διακυβέρνηση ενδιαφέρει κάθε εταιρία Α.Ε. ή και μη. Συνιστάται ειδικά στην Α.Ε. που είναι εισηγμένη στο Χ.Α.Α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Δομή της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εισηγμένης στο Χ.Α.Α. εταιρίας περιλαμβάνει τον απαραίτητο αριθμό μελών ώστε να εξασφαλίζεται η αναγκαία διάκριση εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών και ακόμη να παρέχεται η δυνατότητα μεταξύ αυτών να επιφορτίζονται ορισμένα μέλη με καθήκοντα που απορρέουν από την ανάγκη διασφάλισης της ορθής Εταιρικής Διακυβέρνησης. Οι αποφάσεις της εταιρίας είναι κατ' αρχήν οι αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου που δρα συλλογικά. Έτσι παρέχεται η ευχέρεια σ' όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου να έχουν ενεργό ρόλο στη διοίκηση με περαιτέρω όμως δυνατότητα μέσω εξουσιοδοτήσεων, ιδίως προς τα εκτελεστικά, να υλοποιούν τους στόχους και κατευθύνσεις του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μη εκτελεστικά μέλη συμμετέχουν κατά πλειοψηφία στις Επιτροπές εκ μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.¹

1.1 : Εκτελεστικά μέλη της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Εκτελεστικά μέλη είναι τα ανώτατα στελέχη της εταιρίας που έχουν την ευθύνη διαχείρισής της. Μη εκτελεστικά μέλη είναι πρόσωπα με ιδιαίτερη επαγγελματική πείρα και κοινωνικό κύρος και με κατά τεκμήριο αντικειμενική κρίση. Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά είναι τα μέλη που δεν έχουν συγγένεια μέχρι 2ου βαθμού με τον μέτοχο που ελέγχει την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου ή που δεν κατέχουν μετοχές άνω του 5% της εταιρίας ή θυγατρικής της και που δεν είναι εκτελεστικά, διευθυντικά στελέχη θυγατρικής εταιρίας.

Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει ως πρώτη φροντίδα την προστασία και προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος και τη διαρκή αποδοτικότητα της εταιρίας που

¹ Ν 3016/2002, Άρθρο 3

αντανακλάται σε μακροχρόνια βελτίωση της εσωτερικής αξίας της μετοχής. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαγορεύεται να επιδιώκουν συμφέροντα που αντιβαίνουν στα συμφέροντα της εταιρίας ή συνδεδεμένων με αυτή εταιριών. Οφείλουν μάλιστα να αποκαλύπτουν στο Διοικητικό Συμβούλιο τα συμφέροντα που ενδέχεται να ανακύψουν από σημαντικές συναλλαγές της εταιρίας, καθώς επίσης και κάθε μορφής σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με τα συμφέροντα της εταιρίας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρέπει να γνωστοποιούν στο Διοικητικό Συμβούλιο τις προθέσεις τους για τη διενέργεια σημαντικών συναλλαγών και οικονομικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εταιρία καθώς επίσης και με βασικούς πελάτες ή προμηθευτές της.²

1.2 : Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Βασική αρχή της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι η ύπαρξη εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας της εταιρίας. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας καταρτίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας και αποσκοπεί στην υποβοήθηση του Διοικητικού Συμβουλίου στην άσκηση των καθηκόντων του, με σκοπό τη διασφάλιση του εταιρικού συμφέροντος.

Το ελάχιστο περιεχόμενο του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής :

α. Τη διάρθρωση των υπηρεσιών της εταιρίας, τα αντικείμενά τους, καθώς και τη σχέση των υπηρεσιών μεταξύ τους και με τη διοίκηση. Πρέπει να προβλέπονται τουλάχιστον υπηρεσίες Εσωτερικού Ελέγχου, Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων.

β. Τις διαδικασίες πρόσληψης των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας και αξιολόγησης αυτών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

γ. Τις διαδικασίες παρακολούθησης των συναλλαγών από αυτές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των διευθυντικών στελεχών και των προσώπων που εξαιτίας της σχέσης τους με την εταιρία κατέχουν εσωτερική πληροφόρηση σε κινητές αξίες της

² Ν 3016/2002, Άρθρο 2 παρ.1

εταιρίας ή συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά την έννοια του άρθρου 42ε, παρ. 5 του Κ.Ν. 2190/20, όπως κάθε φορά ισχύει, εφόσον αυτές διαπραγματεύονται σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά καθώς και από άλλες δραστηριότητες που συνδέονται με την εταιρία.

δ. Τις διαδικασίες προαναγγελίας σημαντικών συναλλαγών και οικονομικών δραστηριοτήτων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή τρίτων στους οποίους έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες διοίκησης της εταιρίας, οι οποίες σχετίζονται με την εταιρία καθώς και με βασικούς πελάτες ή προμηθευτές της.³

1.3 : Οργάνωση Εσωτερικού Ελέγχου

Η οργάνωση και λειτουργία εσωτερικού ελέγχου αποτελεί βασική προϋπόθεση της εταιρικής διακυβέρνησης. Η διενέργεια εσωτερικού ελέγχου πραγματοποιείται από ειδική υπηρεσία της εταιρίας, στην οποία απασχολείται τουλάχιστον ένα φυσικό πρόσωπο. Ο εσωτερικός ελεγκτής υπάγεται μεν ιεραρχικά στη διοίκηση της εταιρίας, είναι όμως ανεξάρτητος κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ο εσωτερικός ελεγκτής ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας. Δεν μπορεί να ορισθεί ως εσωτερικός ελεγκτής μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, εν ενεργεία διευθυντικό στέλεχος με άλλα καθήκοντα ή συγγενής των παραπάνω μέχρι και του δευτέρου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας. Η εταιρία υποχρεούται να ενημερώνει την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς για οποιαδήποτε μεταβολή στο πρόσωπο ή την οργάνωση του εσωτερικού ελέγχου εντός δέκα εργασίμων ημερών από τη μεταβολή αυτή.⁴

Κατά την άσκηση των καθηκόντων του, ο εσωτερικός ελεγκτής δικαιούται να λάβει γνώση οποιουδήποτε βιβλίου, εγγράφου, αρχείου τραπεζικού λογαριασμού και χαρτοφυλακίου της εταιρίας και να έχει πρόσβαση σε οποιαδήποτε υπηρεσία της εταιρίας. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και οι εργαζόμενοι της εταιρίας οφείλουν να συνεργάζονται και να παρέχουν πληροφορίες στον εσωτερικό ελεγκτή και γενικά να διευκολύνουν με κάθε τρόπο το έργο του. Η διοίκηση της εταιρίας οφείλει να

³ Ν 3016/2002, Άρθρο 6

⁴ Ν 3016/2002, Άρθρο 7 παρ.1, παρ.2, παρ.3

παρέχει στον εσωτερικό ελεγκτή όλα τα απαραίτητα μέσα για τη διευκόλυνση της άσκησης κατάλληλου και αποδοτικού ελέγχου.⁵

Ο εσωτερικός έλεγχος έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α. Παρακολουθεί την εφαρμογή και τη συνεχή τήρηση του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας, του καταστατικού της εταιρίας, καθώς και της εν γένει νομοθεσίας που αφορά την εταιρία και ιδιαίτερα της νομοθεσίας των ανωνύμων εταιριών και της κεφαλαιαγοράς.

β. Αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας περιπτώσεις σύγκρουσης των ιδιωτικών συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας με τα συμφέροντα της εταιρίας, τις οποίες διαπιστώνει κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

γ. Ενημερώνει εγγράφως μία φορά τουλάχιστον το τρίμηνο το Διοικητικό Συμβούλιο για το διενεργούμενο από αυτόν έλεγχο και παρίσταται κατά τις γενικές συνελεύσεις των μετόχων.

δ. Παρέχει οποιαδήποτε πληροφορία του ζητηθεί από τις Εποπτικές Αρχές, συνεργάζεται με αυτές και διευκολύνει με κάθε δυνατό τρόπο το έργο παρακολούθησης, ελέγχου και εποπτείας που αυτές ασκούν.⁶

1.4 : Υποχρέωση τήρησης των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι ανωτέρω αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης έχουν εκούσιο χαρακτήρα, συνιστούν όμως ηθελημένες δεσμεύσεις της εταιρίας. Η εταιρία οφείλει να γνωστοποιεί τουλάχιστον μέσω του ετησίου δελτίου τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει.

⁵ Ν 3016/2002, Άρθρο 7 παρ.4

⁶ Ν 3016/2002, Άρθρο 8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Ο νόμος 3016/2002

Το 2002 η Ελληνική Βουλή ψήφισε το Νόμο 3016 (*Παράρτημα*), ο οποίος εισάγει ειδικά θέματα διοίκησης και λειτουργίας Ανωνύμων Εταιριών που έχουν εισηγμένες μετοχές ή άλλες κινητές αξίες τους, σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά που λειτουργεί στη χώρα μας.

Ο Νόμος ορίζει πως πρώτηστη υποχρέωση και καθήκον των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελεί η διαρκής επιδίωξη ενίσχυσης της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της εταιρίας και η προάσπιση του γενικού εταιρικού συμφέροντος.⁷ Επιπλέον, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου απαγορεύεται να επιδιώκουν συμφέροντα αντίθετα προς τα συμφέροντα της εταιρίας.⁸ Περαιτέρω, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν εγκαίρως να αποκαλύπτουν στο Διοικητικό Συμβούλιο τα ίδια συμφέροντα τους, που προκύπτουν από συναλλαγές της εταιρίας, καθώς και κάθε άλλη σύγκρουση ιδίων συμφερόντων με αυτών της εταιρίας ή συνδεδεμένων με αυτήν επιχειρήσεων, η οποία ανακύπτει την άσκηση των καθηκόντων τους.

Επίσης ο Νόμος αναφέρεται στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, προβλέποντας τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο μη εκτελεστικών μελών, τουλάχιστον 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών. Περαιτέρω, μεταξύ των μη εκτελεστικών μελών πρέπει να υπάρχουν δυο τουλάχιστον ανεξάρτητα μέλη, εκτός αν στο Διοικητικό Συμβούλιο μετέχουν εκπρόσωποι της μειοψηφίας των μετόχων. Επιπλέον, τα ανεξάρτητα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να έχουν σχέση εξάρτησης με την εταιρία, ή με συνδεδεμένα με αυτή πρόσωπα.

Περαιτέρω, ο Νόμος ορίζει ότι οι αμοιβές που καταβάλλονται στα διευθυντικά στελέχη καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ οι αμοιβές και λοιπές αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζονται βάσει του Κ.Ν. 2190/1920 και είναι ανάλογες με τον χρόνο που τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Το σύνολο των αμοιβών και των αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών του

⁷ Ν 3016/2002, Άρθρο 2 παρ.1

⁸ Ν 3016/2002, Άρθρο 2 παρ.2

Διοικητικού Συμβουλίου αναφέρεται σε ξεχωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων των οικονομικών καταστάσεων.

Επιπλέον, Θεσπίζονται εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας και υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου. Συγκεκριμένα, η διενέργεια εσωτερικού ελέγχου πραγματοποιείται από ειδική υπηρεσία της εταιρίας, στην οποία απασχολείται τουλάχιστον ένα φυσικό πρόσωπο πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης, το οποίο δεν υπάγεται ιεραρχικά σε καμιά άλλη υπηρεσιακή μονάδα της εταιρίας που εποπτεύεται από μη εκτελεστική (ένα έως τρία) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι εσωτερικοί ελεγκτές ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Απαγορεύεται να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εν ενεργεία διευθυντικά στελέχη ή συγγενείς των παραπάνω μέχρι και δευτέρου βαθμού, εξ αίματος ή εξ αγχιστείας. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι εσωτερικοί ελεγκτές δικαιούνται πρόσβαση σε οποιοδήποτε βιβλίο, έγγραφο, αρχείο, τραπεζικό λογαριασμό, χαρτοφυλάκιο και υπηρεσία της εταιρίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί την υποχρέωση να συνεργάζεται με τους εσωτερικούς ελεγκτές και να διευκολύνει το έργο τους, η δε διοίκηση οφείλει να παρέχει τα απαραίτητα μέσα προς διεκπεραίωση του έργου τους. Από τις αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου έχει ιδιαίτερη σημασία η δυνατότητα της να αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας τυχόν περιπτώσεις σύγκρουσης ιδιωτικών συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας, με τα συμφέροντα της εταιρίας.⁹

Σε γενικές γραμμές, ο Νόμος 3016 αποτελεί στέρεο βήμα προς την σωστή κατεύθυνση. Συγκεκριμένα, οι διατάξεις του προωθούν περαιτέρω την διαφάνεια στις συναλλαγές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των διευθυντικών στελεχών με την εταιρία καθώς και με βασικούς πελάτες ή προμηθευτές της. Δεν υπάρχει αμφιβολία πως οι σχετικές διατάξεις προστατεύουν τα συμφέροντα των μετόχων έναντι τυχόν αντίθετων επιδιώξεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή των διευθυντικών στελεχών. Επιπλέον, τα σχετικά άρθρα εισάγουν ασφαλιστικές δικλίδες με σκοπό την προστασία των μικρομετόχων έναντι των μεγαλομετόχων. Επί παραδείγματι, η συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο ενός ελάχιστου αριθμού μη εκτελεστικών μελών και ιδιαίτερα η πρόβλεψη ύπαρξης ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών περιορίζει τις δυνατότητες τυχόν εκμετάλλευσης των μικρομετόχων από τους μεγαλομετόχους.

⁹ Ν 3016/2002, Άρθρο 6 και 7

Ο Νόμος 3016 κινείται πολύ κοντά στο πλαίσιο του Κώδικα Βέλτιστης Συμπεριφοράς της Επιτροπής Cadbury. Από την φύση του, ο Κώδικας αντιμετωπίζει τα προβλήματα μεταξύ των μετόχων και διευθυντικών στελεχών που ανακύπτουν σε μια πολυμετοχική επιχείρηση, όπως κατά κανόνα είναι οι επιχειρήσεις στη Βρετανία και στις ΗΠΑ. Επομένως, ο Κώδικας δεν δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στα προβλήματα που ανακύπτουν μεταξύ μεγαλομετόχων και μικρομετόχων, που αποτελούν το πιο σοβαρό πρόβλημα εταιρικής διακυβέρνησης στη χώρα μας και σε άλλες χώρες με παρόμοιο ιδιοκτησιακό καθεστώς. Συνεπώς ο Νόμος 3016, παρότι χρήσιμος, πιθανώς να υπάρξει ανάγκη εμπλουτισμού του στο μέλλον με περισσότερες διατάξεις, οι οποίες θα διέπουν τις σχέσεις μεταξύ μεγαλομετόχων και μικρομετόχων.

Αξίζει να αναφέρουμε κλείνοντας, για την ιστορία, ότι στη χώρα μας, οι υπερβολές και οι επιπολαιότητες που χαρακτήρισαν το φούσκωμα των αγορών την περίοδο 1999-2000, δημιούργησαν, καθυστερημένα ομολογουμένως, αμείλικτα ερωτήματα για τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων και τη διαχείριση των κεφαλαίων που τοποθέτησαν οι μικροεπενδυτές. Έτσι λοιπόν πολλοί υποστηρίζουν ότι οι σχετικές πρωτοβουλίες, ανελήφθησαν με την έκδοση της «Γαλάζιας Βίβλου», το 1999, από την Επιτροπή Κεφαλαιαγορά, συμβάλλοντας έτσι στην ψήφιση του Νόμου 3016/2002 για την Εταιρική Διακυβέρνηση.

2.1 : Η ανάγκη εφαρμογής των κανόνων της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Αναζητώντας έναν αντιπροσωπευτικό ορισμό που να αποδίδει το νόημα της εταιρικής διακυβέρνησης θα μπορούσαμε να την προσδιορίσουμε ως «το σύνολο των θεσμικών και οργανωτικών μηχανισμών και των αντίστοιχων δικαιωμάτων ελέγχου, διοίκησης και λήψης αποφάσεων, που αφ' ενός χρησιμεύουν στην επίλυση των συγκρούσεων συμφερόντων μεταξύ των διαφόρων ομάδων και οργάνων με ρόλο και λόγο στην εταιρεία και που αφ' ετέρου, σε συνδυασμό ή μεμονωμένα, καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι σημαντικές αποφάσεις που αφορούν την εταιρεία και εν τέλει το ποιες είναι αυτές οι αποφάσεις».¹⁰ Συνοπτικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η εταιρική διακυβέρνηση αναφέρεται στους κανόνες που αποσκοπούν στη βελτίωση της εταιρικής διοίκησης.

Η αφορμή για τη συζήτηση περί εταιρικής διακυβέρνησης δόθηκε από την ευρεία διασπορά που χαρακτηρίζει κατά κανόνα τις εισηγμένες εταιρείες στα χρηματιστήρια, η οποία έχει ως αναπόφευκτη συνέπεια την αδυναμία του πλήθους των μετόχων της εταιρείας εξαιτίας του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής τους να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στα εταιρικά δρώμενα και να ασκήσουν ουσιαστικό έλεγχο στα όργανα της διοίκησής της.

Είναι προφανείς και αυτονόητες οι ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν τις εταιρείες που εμφανίζουν ευρεία διασπορά των μετοχών τους σε χιλιάδες μικρομετόχους, οι οποίοι εύλογα χαρακτηρίζονται ως «παθητικοί» μέτοχοι μη μετέχοντας για αντικειμενικούς λόγους ενεργά και ουσιαστικά στα εταιρικά πράγματα.

Αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά καθιστούν αναγκαία τη θέσπιση ενός ειδικού θεσμικού πλαισίου και στο χώρο της ελληνικής κεφαλαιαγοράς, που θα διέπει τις εταιρείες αυτές και θα στηρίζεται στην αναγνώριση της ιδιαιτερότητάς τους και στην υιοθέτηση των ξεχωριστών ρυθμίσεων που απαιτούνται για την εύρυθμη λειτουργία τους, με την παράλληλη εφαρμογή ασφαλώς του Ν2190/1920 «περί Ανωνύμων Εταιρειών».

Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης αποτελούν κατά κύριο λόγο άσκηση νομοθετικής πολιτικής και διατύπωση προτάσεων για την προαγωγή του δικαίου και

¹⁰ Π. Ιορδανίδης (2002) «Η έμμεση εισαγωγή νέων θεσμών διακυβέρνησης μέσω του πρόσφατου κανονισμού για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας», Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου 2002, σελ. 973.

δεν είναι απαραίτητο να περιβάλλονται αποκλειστικά και μόνο τον τύπο νομοθετικού κειμένου. Αντίθετα θα μπορούσαν να περιλαμβάνονται παράλληλα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και σε έναν κώδικα δεοντολογίας. Ο συνδυασμός άλλωστε των πλεονεκτημάτων των δύο αυτών μεθόδων ρύθμισης των ζητημάτων της εταιρικής διακυβέρνησης είναι προφανής, συνδυάζοντας τη δεσμευτικότητα των κανόνων δικαίου με την απαραίτητη ελαστικότητα των κανόνων που ισχύουν με τη λογική της αυτορρύθμισης.¹¹

Η τάση άλλωστε που επικρατεί στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η θέσπιση κανόνων, οι οποίοι εντάσσονται στο επονομαζόμενο «soft-law» και στηρίζονται σε διαδικασίες αυτορρύθμισης, παράλληλα με τη θέσπιση αυστηρότερων κανόνων για τα ευαίσθητα ζητήματα της πληροφόρησης και της διαφάνειας.¹²

Είναι άξιο προσοχής ότι η έμπρακτη πιστοποίηση της αξίας της ορθής εφαρμογής των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης αποδεικνύεται μέσα από τη στάση των ειδικών της αγοράς, με αντιπροσωπευτικό παράδειγμα τους θεσμικούς επενδυτές, οι οποίοι αποδίδουν μεγάλη σημασία στον εν λόγω παράγοντα. Πιο συγκεκριμένα, όπως αποκαλύπτει πρόσφατη έρευνα της εταιρείας McKinsey, οι θεσμικοί επενδυτές είναι διατεθειμένοι να καταβάλουν premium, το οποίο μπορεί να φθάσει ακόμη και το 19%, προκειμένου να αποκτήσουν μετοχές εταιρειών, που εφαρμόζουν πιστά κανόνες ορθής εταιρικής διακυβέρνησης.

Η τακτική αυτή στηρίζεται στο σκεπτικό ότι ο επενδυτικός κίνδυνος στην περίπτωση εταιρειών που διέπονται από την πιστή τήρηση των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης είναι χαμηλός, γιατί οι κανόνες αυτοί είτε λειτουργούν αποτρεπτικά για τη δημιουργία αρνητικών καταστάσεων για την εταιρεία είτε συντελούν αποφασιστικά στην αποτελεσματική και δραστική αντιμετώπισή τους.¹³

Περαιτέρω, είναι γνωστή στο χώρο της νομικής θεωρίας η διαφορετική φιλοσοφία που διέπει κάθε δικανικό σύστημα με γνώμονα την προέλευσή του. Η προέλευση της έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης από τις Η.Π.Α., όχι μόνο είχε ως αποτέλεσμα την επιφυλακτική αρχικά υποδοχή της από τις ευρωπαϊκές χώρες, αλλά και

¹¹ Ε. Περάκης (2002) «Γενική Εισαγωγή στο Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας», Αθήνα : Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 46.

¹² Σπ. Μούζουλας (2003) «Εταιρική (Διακυβέρνηση – (Διεθνής Εμπειρία, Ελληνική Πραγματικότητα», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα: σελ.170.

¹³ Σπ. Μούζουλας (2002), «Προβληματισμοί με αφετηρία τη θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων προβολής των εισηγμένων στο Χ.Α.Α. εταιρειών», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 10/2002, σελ. 968.

είχε οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η εταιρική διακυβέρνηση αποσκοπεί αποκλειστικά και μόνο στην εξυπηρέτηση της λογικής της επαύξησης της shareholders' value, που συνιστά το «αμερικανικό» πρότυπο, το οποίο εστιάζει το ενδιαφέρον στη μεγιστοποίηση της αξίας της συμμετοχής των μετόχων στην εταιρεία. Κατ' αντιδιαστολή το «ευρωπαϊκό» πρότυπο πρεσβεύει ότι προέχει η συνολική πρόοδος της εταιρείας με έμφαση σε ολόκληρο το φάσμα των συμφερόντων που την περιβάλλουν (stakeholders' value).¹⁴

Η αλήθεια όμως είναι ότι οι κανόνες της εταιρικής διακυβέρνησης εάν λειτουργήσουν σωστά μπορούν πράγματι να συνεισφέρουν ουσιαστικά και αποτελεσματικά στην εξυπηρέτηση ολόκληρου του φάσματος των εταιρικών συμφερόντων και κατ' επέκταση στην πιο εύρυθμη και αξιόπιστη λειτουργία της εταιρείας.

2.2 : Τα συστήματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Τα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης διακρίνονται στο μονιστικό και το δυαδικό. Στο μονιστικό σύστημα (one tier system) υπάρχει ένα διοικητικό όργανο, ενώ στο δυαδικό σύστημα συνυπάρχουν ένα εποπτικό και ένα διευθυντικό όργανο. Η βασική διαφορά των δύο συστημάτων έγκειται στο ότι το δυαδικό σύστημα υιοθετεί τον πλήρη διαχωρισμό των ρόλων του εκτελεστικού από το εποπτικό όργανο της εταιρείας.

Οι ευρωπαϊκές χώρες που ακολουθούν το μονιστικό σύστημα διακυβέρνησης είναι η Μεγάλη Βρετανία, η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Ιταλία και η Ελλάδα. Από την άλλη πλευρά το δυαδικό σύστημα έχουν υιοθετήσει η Γερμανία, η Ελβετία, η Αυστρία, η Ολλανδία και οι Σκανδιναβικές χώρες. Αντιπροσωπευτικότερο παράδειγμα δυαδικού συστήματος αποτελεί η Γερμανία, η οποία έχει υιοθετήσει προ πολλού το θεσμό του «εποπτικού συμβουλίου», που αποτελείται από πρόσωπα, τα οποία αντιπροσωπεύουν όχι μόνο τους μετόχους, αλλά και τους εργαζομένους της εταιρείας.¹⁵

¹⁴ Ε. Περάκης (2002) «Γενική Εισαγωγή στο Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 47.

¹⁵ Π. Ιορδανίδης (2002) «Η έμμεση εισαγωγή νέων θεσμών διακυβέρνησης μέσω του πρόσφατου κανονισμού για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας», Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου 2002, σελ. 975.

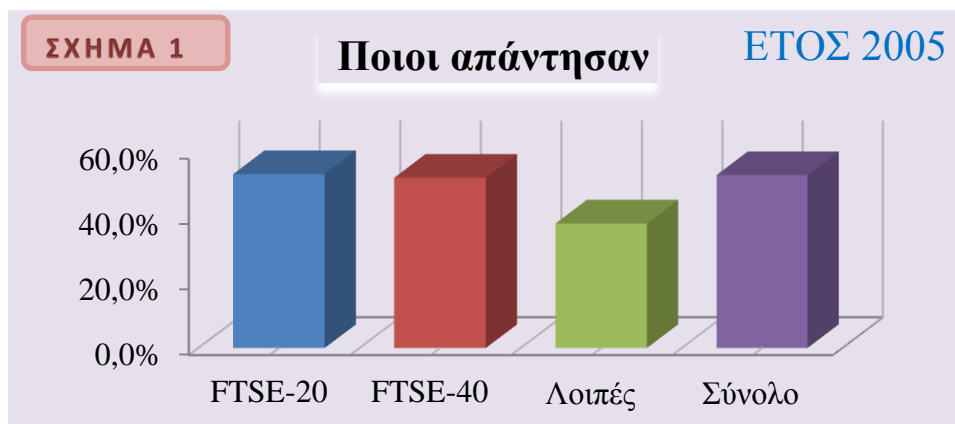
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Η πρώτη έρευνα για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα

Η πρώτη Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης διεξήχθη για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 2005 από την Grand Thornton και το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και αφορά την «αξιολόγηση της εφαρμογής των αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον».

Οι πρόσφατες εξελίξεις στη διακυβέρνηση ορισμένων πολυεθνικών επιχειρήσεων και ο διαχωρισμός της ιδιοκτησίας από τη διοίκηση, λόγω διεύρυνσης της ιδιοκτησιακής βάσης των επιχειρήσεων, καθιστούν την αποτελεσματική «Εταιρική Διακυβέρνηση» κάτι παραπάνω από σημαντική. Την αναδεικνύουν σε όρο «sine qua non», τόσο για την προστατευθούν οι μέτοχοι – ιδιαίτερα της μειοψηφίας – από ενδεχόμενες καταχρηστικές συμπεριφορές της διοίκησης όσο και για να διατηρηθεί η εμπιστοσύνη των επενδυτών.

Ταυτότητα Έρευνας (Ποιοι απάντησαν;)

(Σχήμα 1). Στην έρευνα ανταποκρίθηκαν 110 επιχειρήσεις, οι οποίες καλύπτουν το 53% της συνολικής κεφαλαιοποίησης του Χ.Α.Α. και θεωρούνται αντιπροσωπευτικές του συνόλου.



(www.grant-thornton.gr)

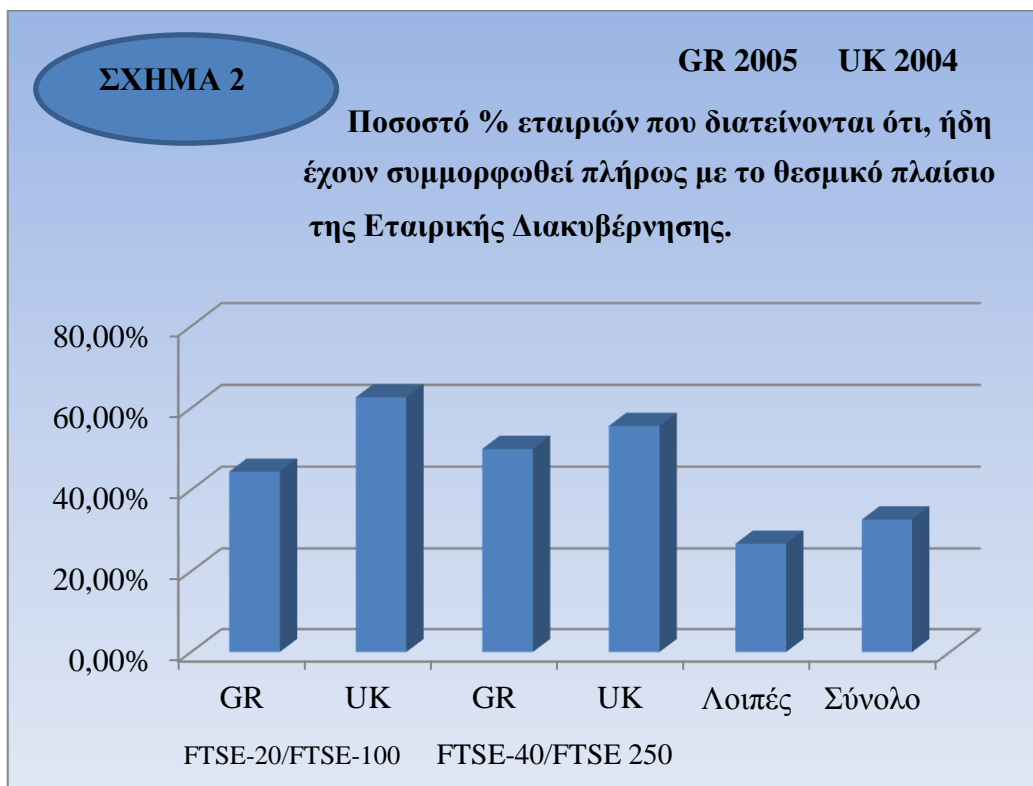
Η πλειονότητα των απαντήσεων προήλθε από τον οικονομικό διευθυντή, τα διευθυντικά στελέχη και τους εσωτερικούς ελεγκτές. Σύμφωνα με τις εταιρίες που δεν συμμετείχαν, η μη ανταπόκριση στην έρευνα αποδίδεται κυρίως σε «έλλειψη ενδιαφέροντος» και, δευτερευόντως, σε «αμέλεια», «φόρτο εργασίας» και «άρνηση συμμετοχής».

Σε γενικές γραμμές, οι εισηγμένες εταιρίες εμφανίζονται να «συμμορφώνονται ως προς το γράμμα αλλά όχι και ως προς το πνεύμα της Εταιρικής Διακυβέρνηση». Ενώ εφαρμόζουν τις διατάξεις του Νόμου 3016/2002, ως επί το πλείστον δεν παρέχουν περαιτέρω πληροφόρηση για τις πρακτικές και τις διαδικασίες που ακολουθούν, ούτε εξηγούν τους λόγους απόκλισης από το θεσμικό πλαίσιο. Τρεις στις δέκα επιχειρήσεις ισχυρίζονται ότι εφαρμόζουν πλήρως τις σχετικές οδηγίες και συστάσεις. Επτά στις δέκα διατείνονται ότι εξηγούν τους λόγους απόκλισης από τις βέλτιστες πρακτικές. Ωστόσο, μόνο δύο στις δέκα δημοσιοποιούν έκθεση συμμόρφωσης με το θεσμικό πλαίσιο.

3.1 : Τα σημαντικότερα συμπεράσματα : Ανάλυση του πλαισίου της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της δομής του Δ.Σ.

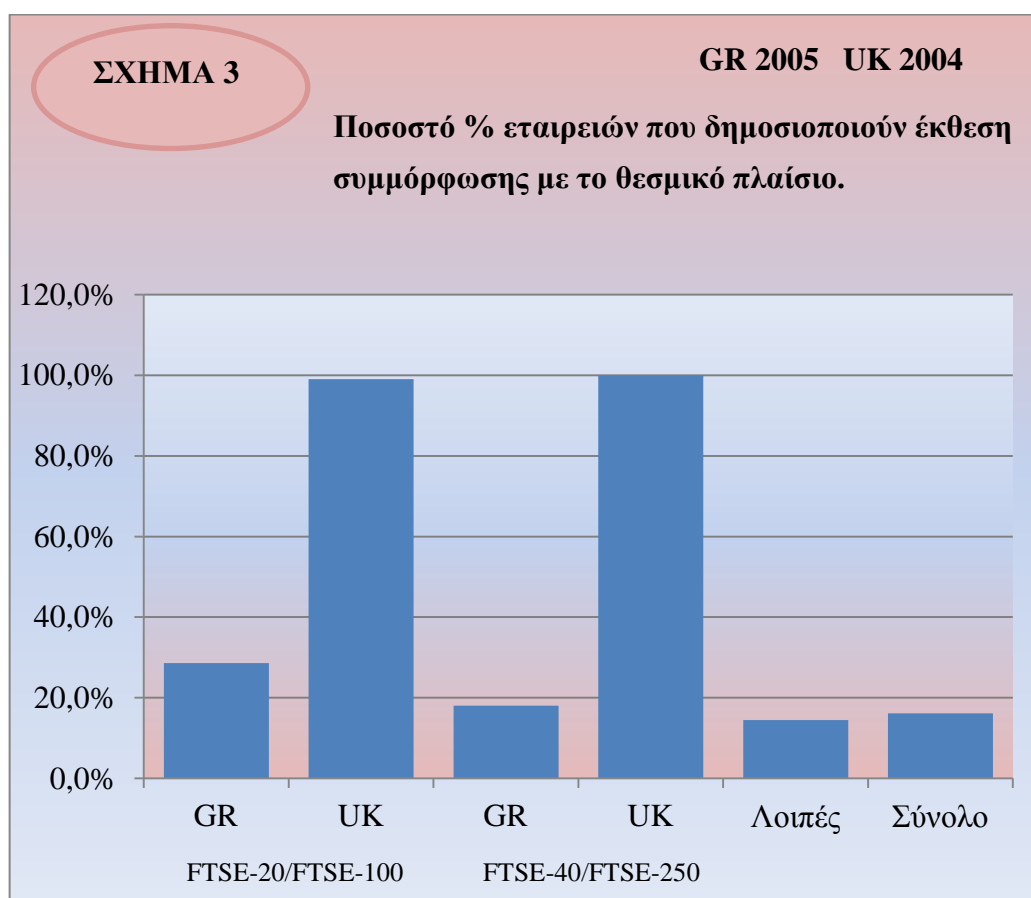
Ακολούθως παρουσιάζονται οι σημαντικότερες διαπιστώσεις που προέκυψαν από την συγκεκριμένη έρευνα.

Πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (Σχήμα 2): Το ποσοστό των εταιριών που διατείνονται ότι έχουν ήδη συμμορφωθεί πλήρως με το θεσμικό πλαίσιο για την Εταιρική Διακυβέρνηση είναι σχετικά μικρό, καθώς ανέρχεται στο 33%. Αντίθετα στην Μ. Βρετανία το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται περίπου στο 60%. Επίσης, σ' ένα σχετικά μεγαλύτερο ποσοστό (περίπου 60%) οι ελληνικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι σε «μέτριο» ή / και «μεγαλύτερο» βαθμό έχουν συμμορφωθεί με το θεσμικό πλαίσιο.



(www.grant-thornton.gr)

(Σχήμα 3). Στην πλειονότητα τους οι εταιρίες ισχυρίζονται πως έχουν προσαρμοστεί σε υψηλό βαθμό ή και πλήρως στο θεσμικό πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ωστόσο, μόνο οι 2, περίπου, στις 10 εταιρίες δημοσιοποιούν έκθεση συμμόρφωσης. Αντίθετα, στη Μ.Βρετανία όλες οι εταιρίες φαίνεται να έχουν ενστερνιστεί πλήρως την υποχρέωση να δημοσιοποιούν έκθεση συμμόρφωσης με τον Combined Code.

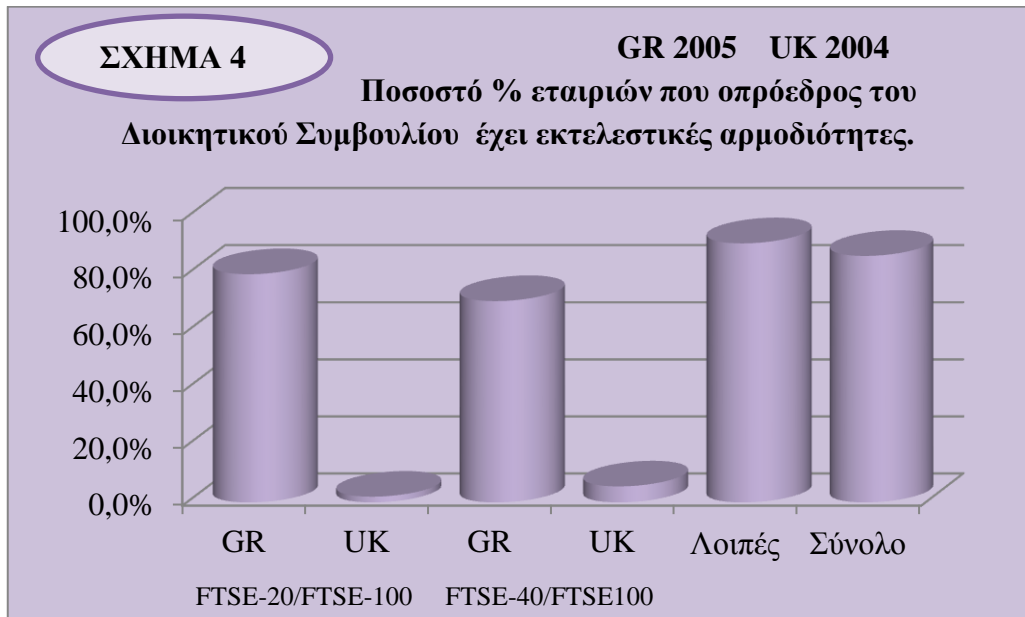


(www.grant-thornton.gr)

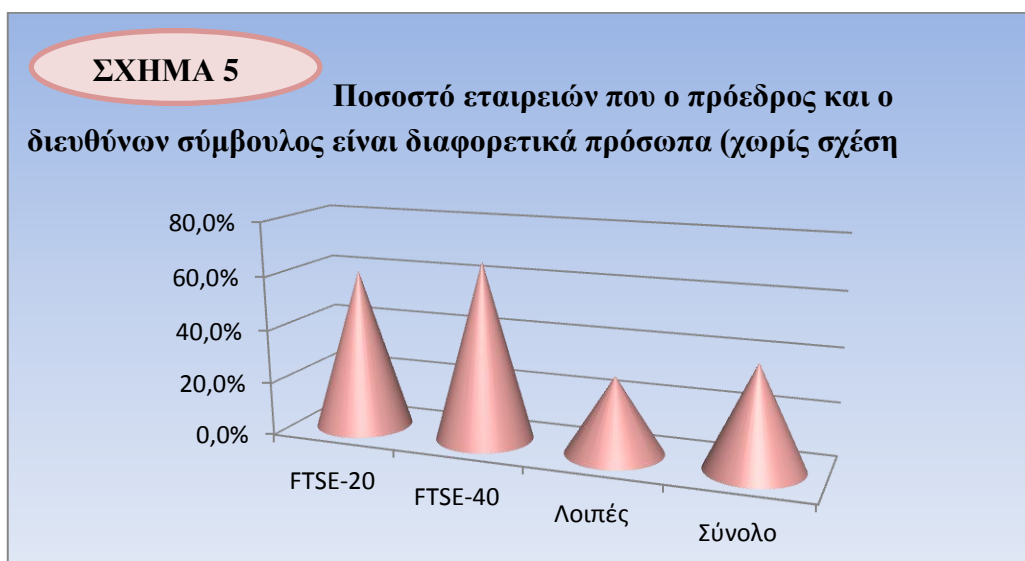
Διοικητικό Συμβούλιο (Σχήμα 4 & 5): Η πλειονότητα των εταιριών αποτυγχάνει να διαχωρίσει τις ευθύνες στα ανώτατα κλιμάκια της επιχείρησης. Αυτό προκύπτει από το ότι :

- Σε 6 από τις δέκα εταιρίες, ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Διευθύνων Σύμβουλος είτε είναι το ίδιο πρόσωπο είτε συνδέονται με σχέση συγγένειας.
- Σε 8 από τις 10 εταιρίες , ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει και εκτελεστικές εξουσίες.

Επίσης, οι ελληνικές εταιρίες δεν τεκμηριώνουν την πρακτική του να μη διαχωρίζουν τον ρόλο του Προέδρου του Δ.Σ. από εκείνον του Διευθύνοντα Συμβούλου. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις στη Μ.Βρετανία όχι μόνον επιδεικνύουν πολύ υψηλά ποσοστά συμμόρφωσης με την αντίστοιχη οδηγία (Combined Code, UK, A.2) αλλά και στην περίπτωση που αποκλίνουν, γνωστοποιούν τους λόγους για τους οποίους έχουν επιλέξει να μη γίνεται διαχωρισμός ευθυνών στα ανώτατα κλιμάκια.

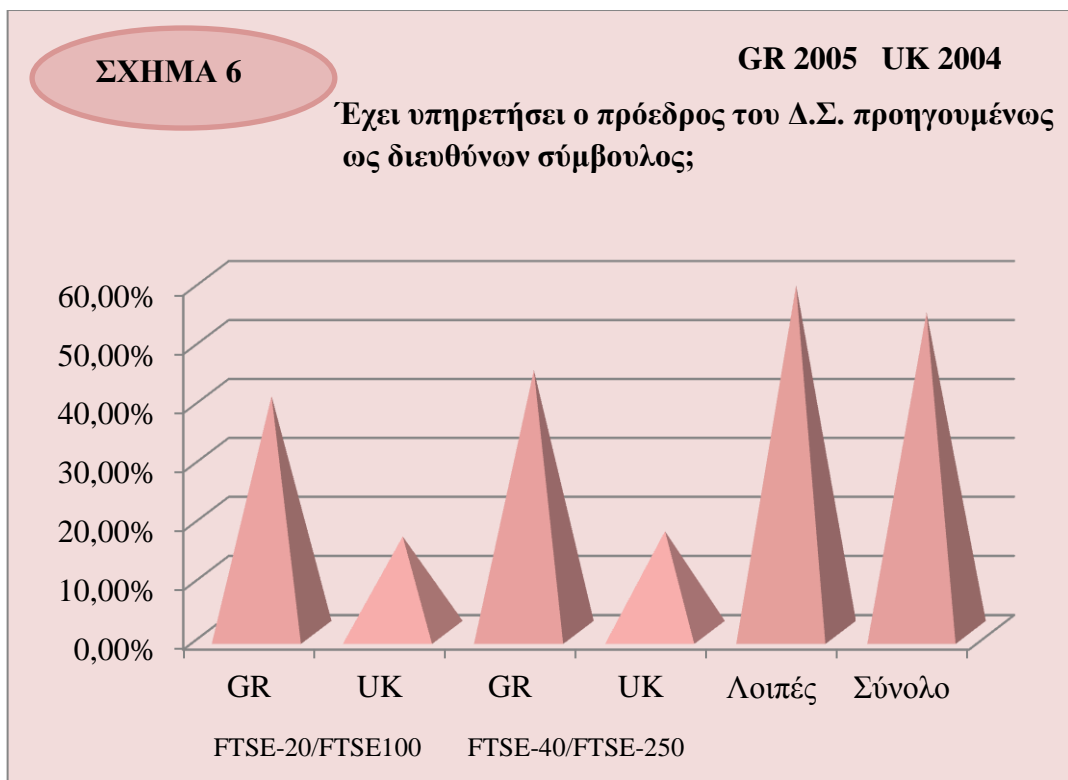


(www.grant-thornton.gr)



(www.grant-thornton.gr)

(Σχήμα 6 & 7). Σε περισσότερες από τις μισές εταιρίες, ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει υπηρετήσει προηγουμένως ως Διευθύνων Σύμβουλος στην ίδια εταιρία. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ύπαρξη περιορισμένης ανεξαρτησίας στα υψηλότερα κλιμάκια της επιχείρησης. Επίσης, στις μισές περιπτώσεις, ο Πρόεδρος ή και ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι ταυτόχρονα και ο «βασικός μέτοχος».



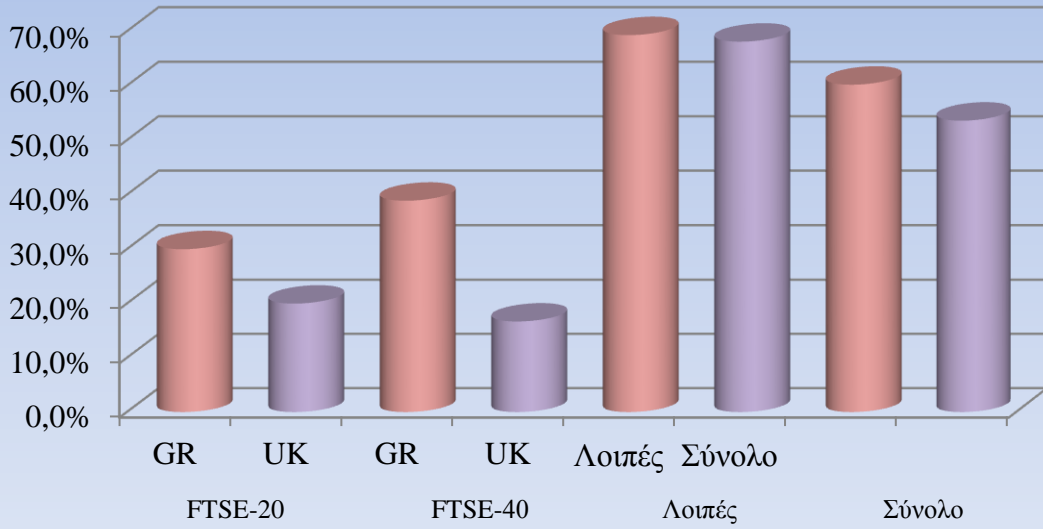
(www.grant-thornton.gr)

ΣΧΗΜΑ 7

Κατέχει ο πρόεδρος του Δ.Σ. ή και ο διευθύνων άνω του 3% των μετοχών της εταιρείας;

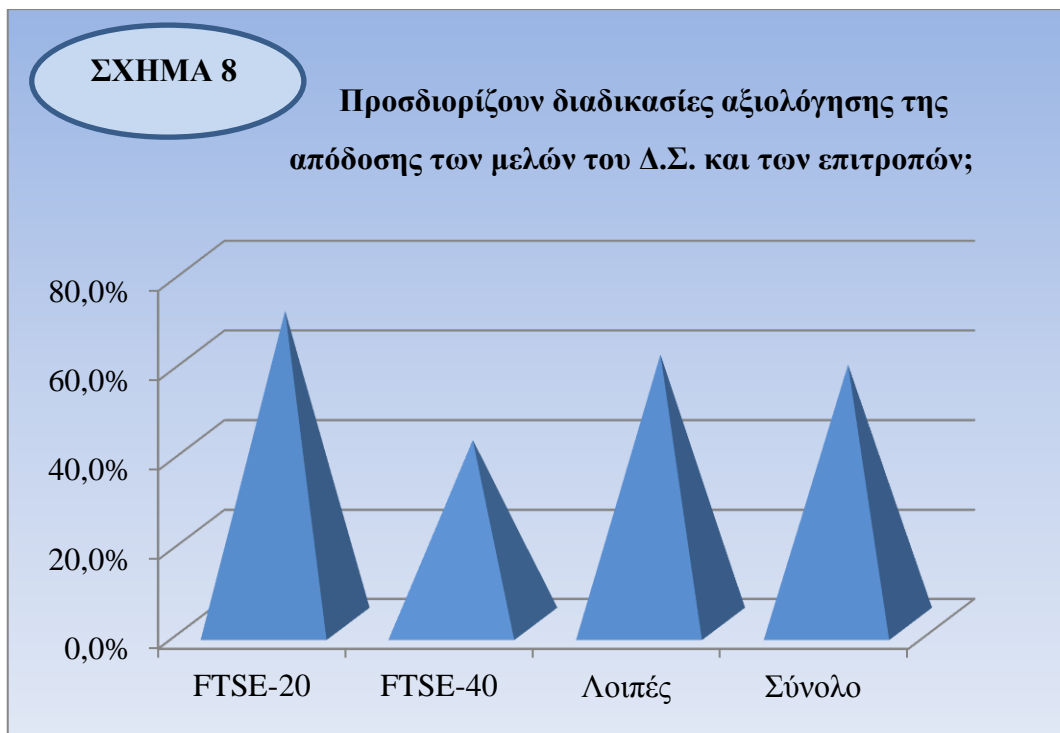
Πρόεδρος Δ.Σ.

Διευθύνων σύμβουλος



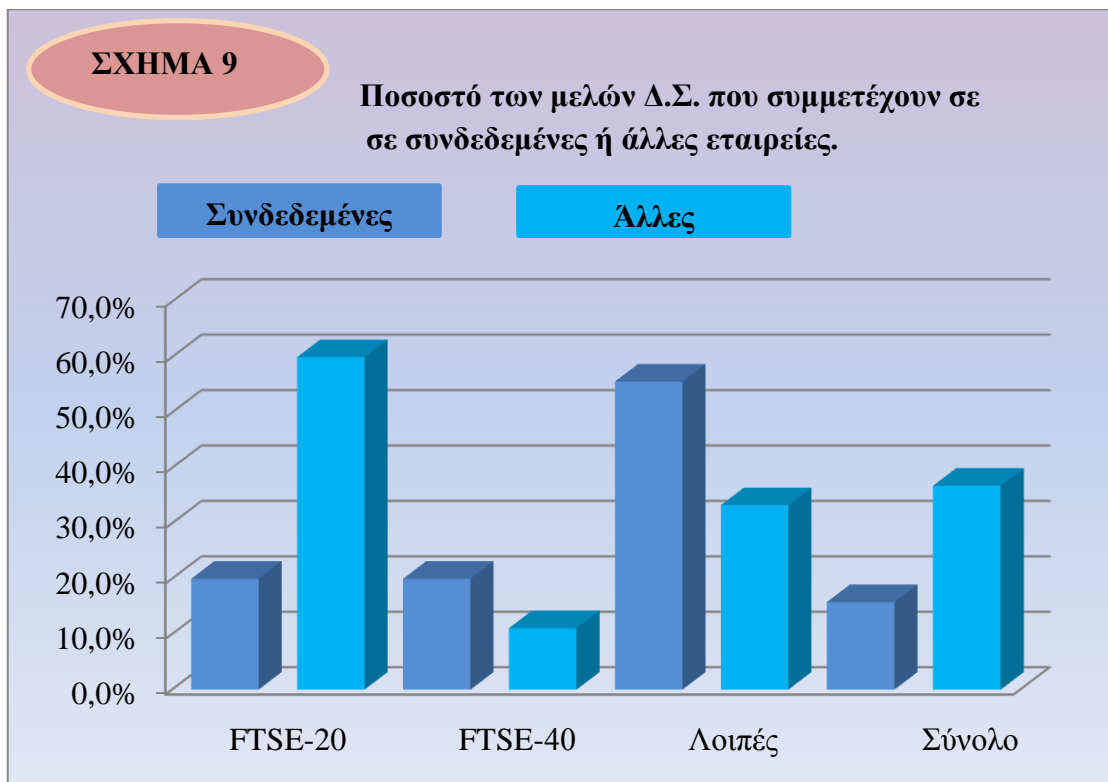
(www.grant-thornton.gr)

(Σχήμα 8). Η βέλτιστη πρακτική θεωρεί αυτονόητο το να γίνεται αξιολόγηση της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών. Ωστόσο, μόνο 2 στις 10 ελληνικές εταιρίες προσδιορίζουν τις σχετικές διαδικασίες αξιολόγησης. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει συμμόρφωση ως προς την ουσία της χρηστής Εταιρικής Διακυβέρνησης.



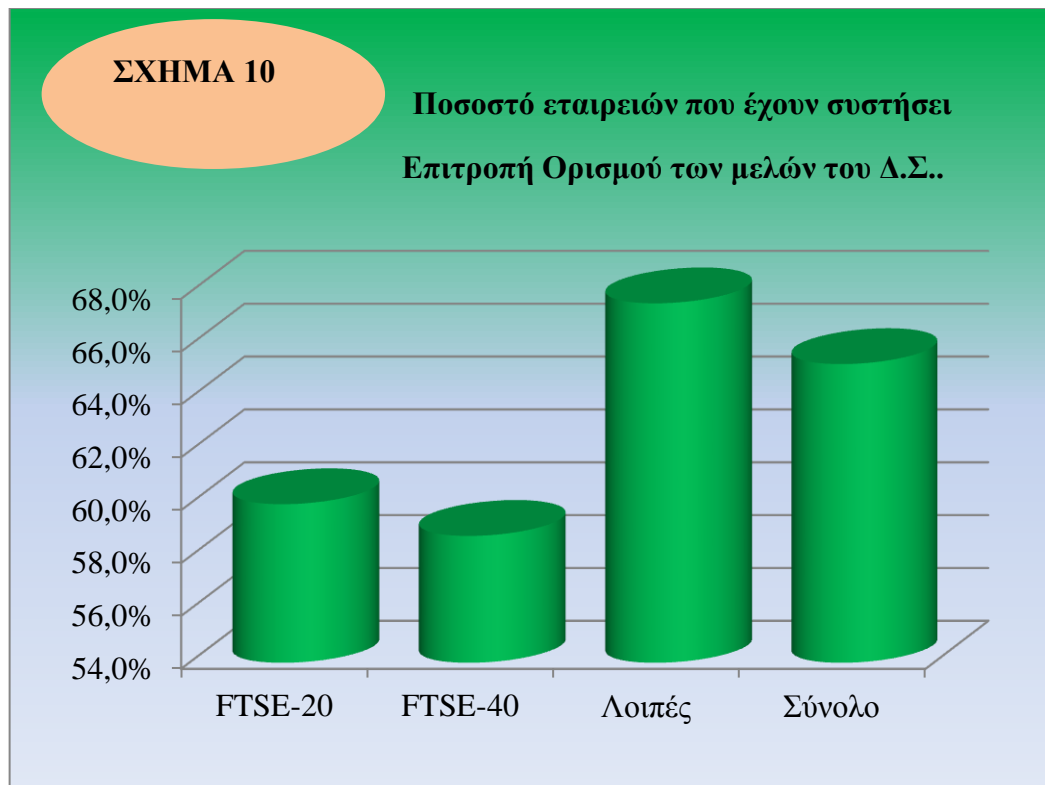
(www.grant-thornton.gr)

(Σχήμα 9). Σχεδόν τα μισά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν σε συνδεδεμένες ή άλλες εταιρίες (εισηγμένες ή μη). Το γεγονός αυτό εγείρει τα εξής δύο ερωτήματα : α) σε ποιο βαθμό διασφαλίζεται η αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, και β) σε ποιο βαθμό αυτά τα μέλη του Δ.Σ. είναι ικανά – με άλλα λόγια, διαθέτουν τον αναγκαίο χρόνο – να διαχειριστούν τα καθήκοντα τους ως μέλη Δ.Σ. σε παραπάνω από μια εταιρίες.



(www.grant-thornton.gr)

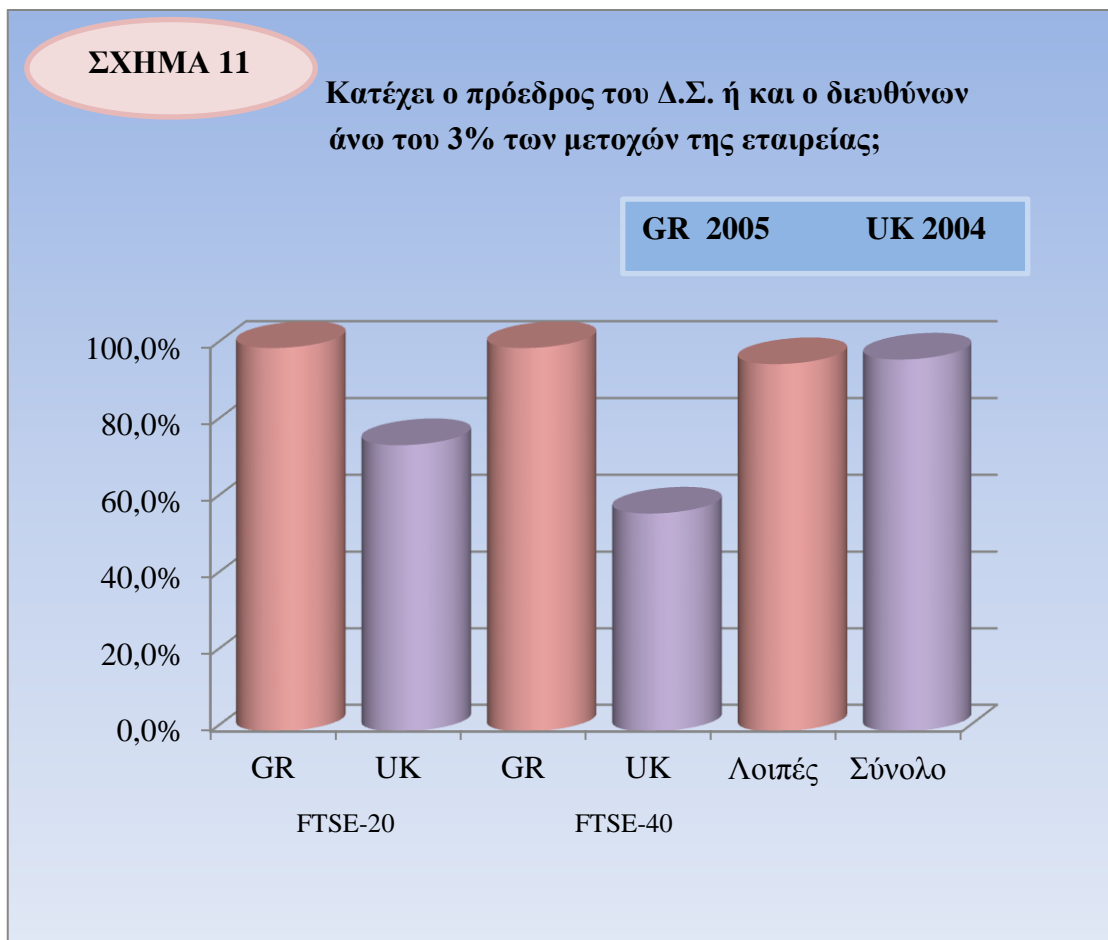
(Σχήμα 10). Σε διεθνές επίπεδο, συνιστάται η θέσπιση επιτροπής ορισμού των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Στόχος της είναι να επιτευχθεί η διαφάνεια στη διαδικασία διορισμού των μελών στο Δ.Σ. Στην Ελλάδα, οι διατάξεις και οι οδηγίες για την Εταιρική Διακυβέρνηση δεν περιέχουν ανάλογη σύσταση . Ως εκ τούτου, μόνο μια στις 10 εταιρίες υιοθετεί τη σχετική διεθνή βέλτιστη πρακτική.



(www.grant-thornton.gr)

3.2 : Τα μη εκτελεστικά μέλη και ο ρόλος τους στο Δ.Σ.

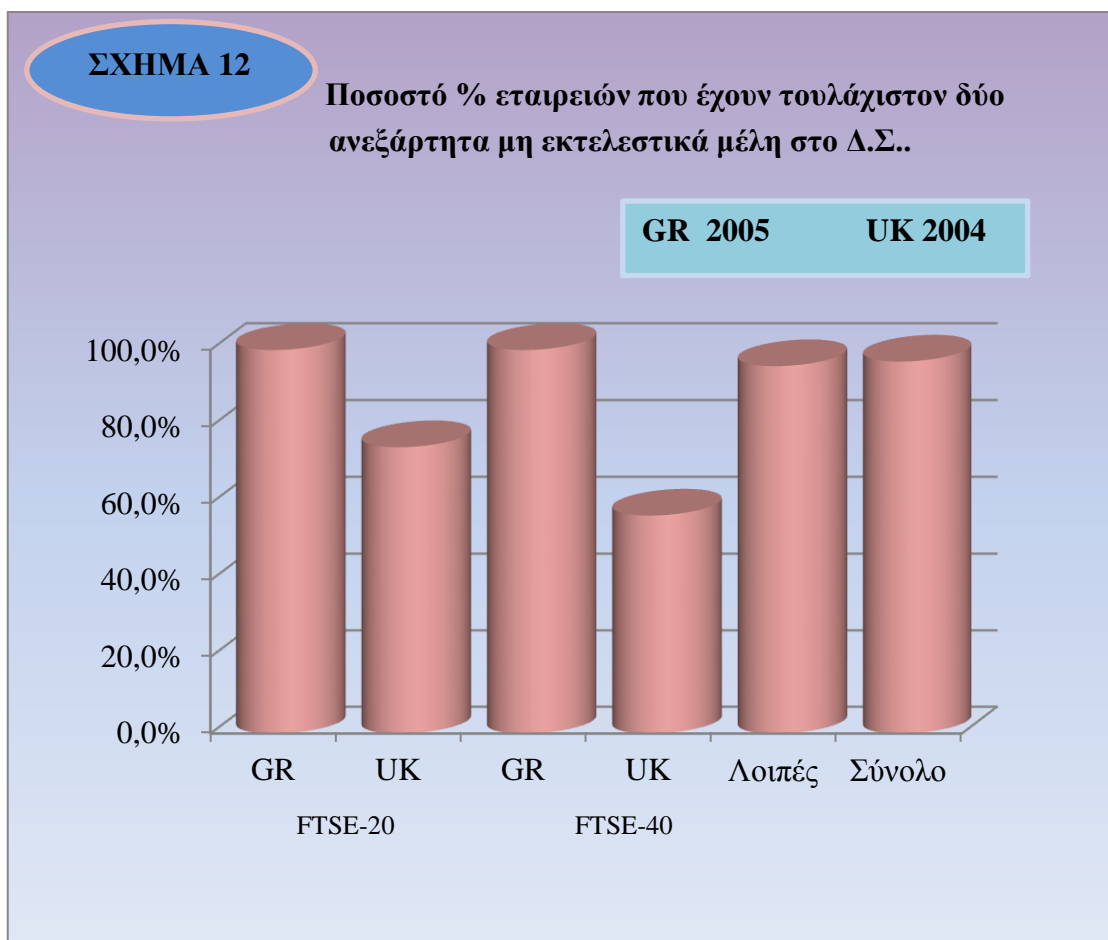
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη (Σχήμα 11): Όλες σχεδόν οι εταιρίες διαθέτουν επαρκή αριθμό μη εκτελεστικών στελεχών. Υψηλή προσαρμογή στη συγκεκριμένη πρακτική επιδεικνύουν και οι εταιρίες στη Μ. Βρετανία. Η παρουσία μη εκτελεστικών μελών στο Δ.Σ. προστατεύει όλους τους μετόχους από τη δυνατότητα που έχουν οι επαγγελματίες διαχειριστές να διοικούν την επιχείρηση με ιδιοτελείς σκοπούς.



(www.grant-thornton.gr)

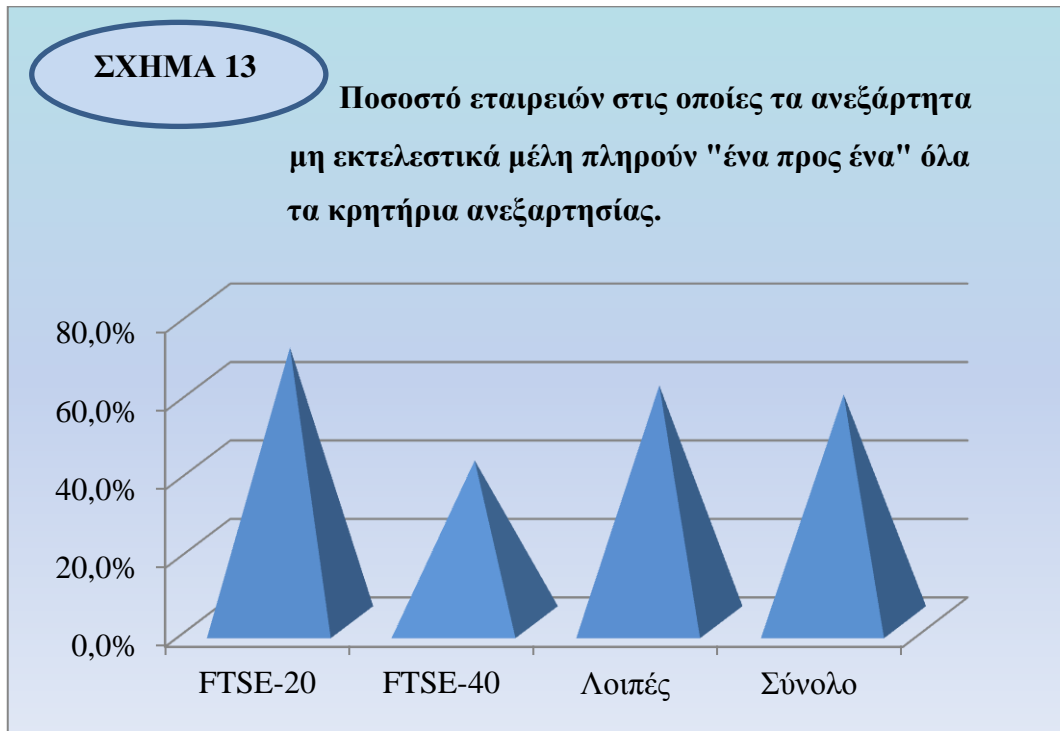
(Σχήμα 12). Το σύνολο σχεδόν των εταιριών διαθέτει τουλάχιστον δύο ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη μεταξύ των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η παρουσία των ανεξαρτήτων μη εκτελεστικών μελών προστατεύει τις μειοψηφίες των μετόχων (που είτε δεν δύνανται, είτε δεν επιθυμούν να εκπροσωπούνται στο Δ.Σ.) από ενδεχόμενες καταχρηστικές συμπεριφορές της πλειοψηφίας. Το γεγονός αυτό καθιστά την διασφάλιση της ανεξαρτησίας τους ιδιαίτερα σημαντική για τις συνθήκες της Ελληνικής Κεφαλαιαγοράς.

Στη Μ. Βρετανία, όπου το θεσμικό πλαίσιο ορίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να απαρτίζεται, τουλάχιστον κατά το ήμισυ, από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη (Combined Code, UK, A.3.2.), παρατηρείται συμμόρφωση κατά 60%.



(www.grant-thornton.gr)

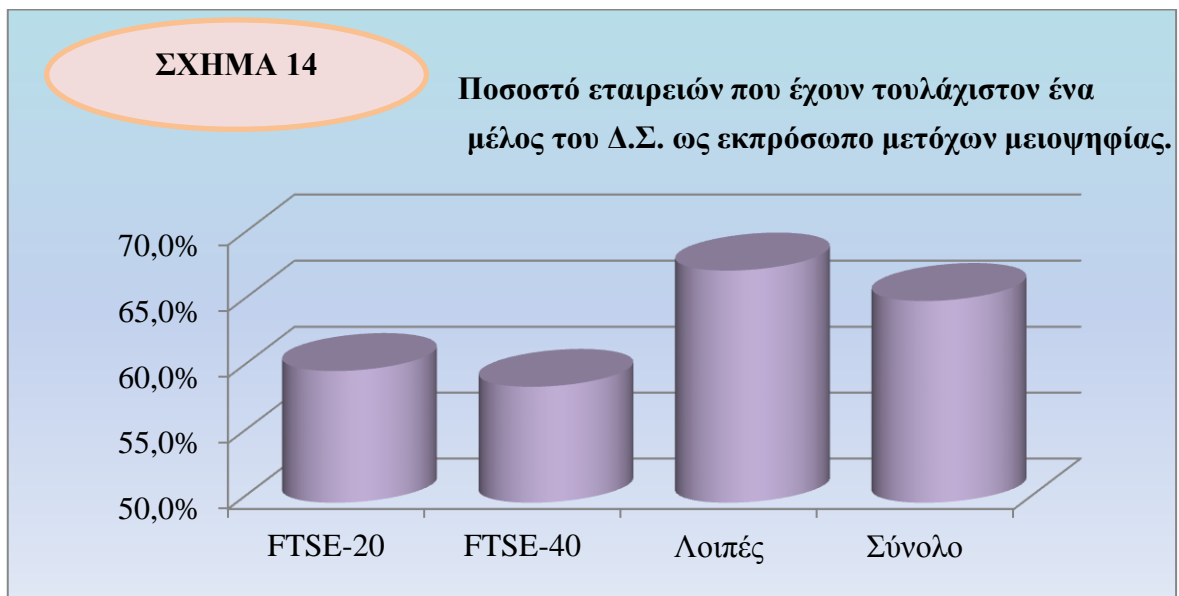
(Σχήμα 13). Παρά την οδηγία του Νόμου για ικανοποίηση ρητών κριτηρίων «ένα -προς - ένα», μόνο 6 στις 10 εταιρίες εμφανίζονται να διασφαλίζουν ικανοποιητικά την ανεξαρτησία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών τους. Το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά κατώτερο από εκείνο που εκτιμούσαν οι ίδιες εταιρίες ότι ισχύει για την ανεξαρτησία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.



(www.grant-thornton.gr)

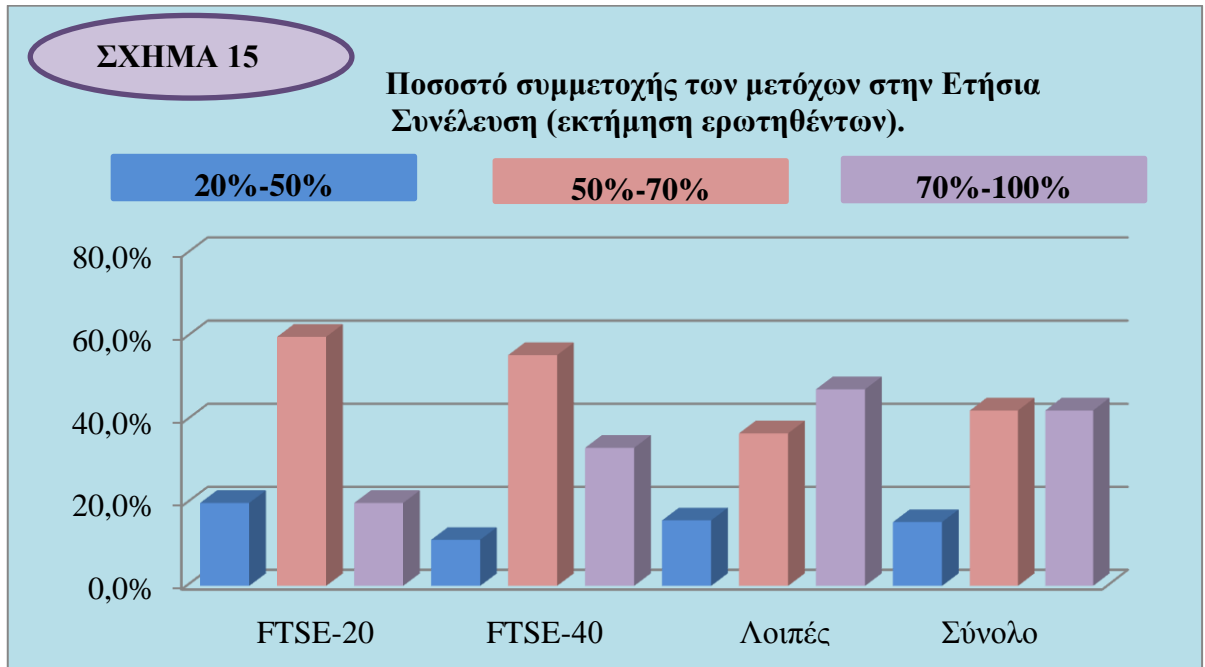
3.3 : Συμμετοχή των μετόχων στη λήψη αποφάσεων

(Σχήμα 14). Το ποσοστό των εταιριών, στις οποίες τουλάχιστον ένα μέλος του Δ.Σ. εκπροσωπεί μετόχους μειοψηφίας, κυμαίνεται στο 24%. Οι εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης εμφανίζουν διαφοροποίηση με συγκριτικά υψηλότερο ποσοστό. Με εξαίρεση λοιπόν, τις εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης, τα συμφέροντα των μετόχων δεν διασφαλίζονται ούτε μέσω πραγματικά ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών.

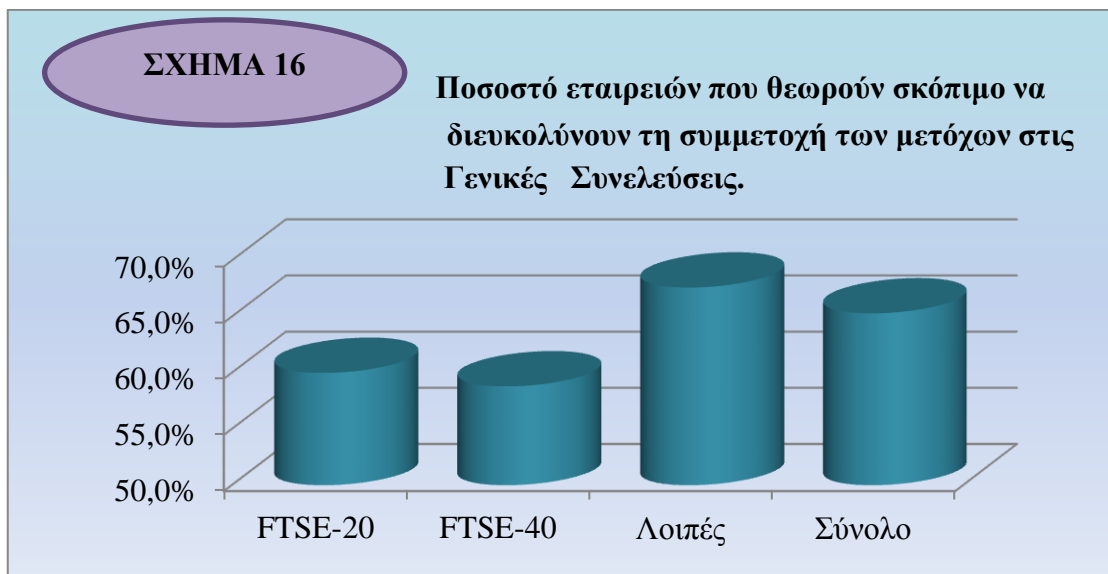


(www.grant-thornton.gr)

Συμμετοχή μετόχων στη λήψη αποφάσεων (Σχήμα 15): Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι 8 στις 10 εταιρίες δηλώνουν ότι εξασφαλίζουν ποσοστά συμμετοχής των μετόχων στην ετήσια Γενική Συνέλευση άνω του 50%. (Σχήμα 16 & 17).



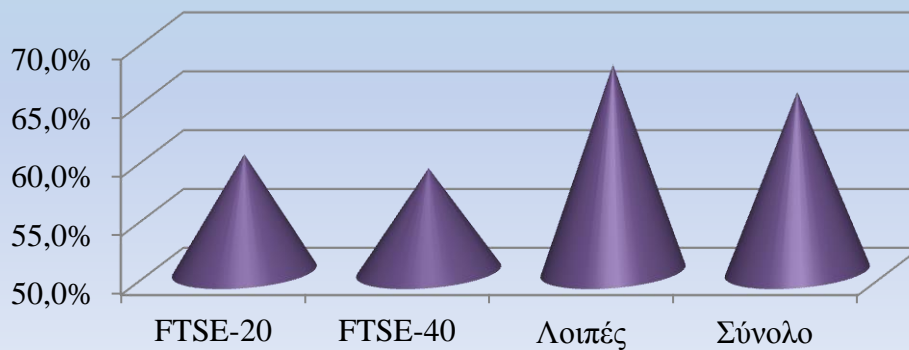
(www.grant-thornton.gr)



(www.grant-thornton.gr)

ΣΧΗΜΑ 17

Ποσοστό εταιρειών που παρέχουν το δικαίωμα μετόχους να ψηφίζουν στις Γενικές Συνελεύσεις εν την απουσία τους.



(www.grant-thornton.gr)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Η σημασία της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Γιατί όμως αναλύσαμε όλα τα παραπάνω; Είναι νομίζω προφανείς πλέον οι λόγοι γιατί μια επιχείρηση θα πρέπει να διέπεται από κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το πώς κυβερνώνται οι εταιρίες επηρεάζει όχι μόνο την πορεία των ίδιων των εταιριών αλλά και ολόκληρων αγορών και οικονομιών τη νέα εποχή της παγκοσμιοποίησης. Για να αντλήσουν κεφάλαια, οι εταιρίες απευθύνονται πλέον σε διεθνείς αγορές και σε μια διεθνή κοινότητα επενδυτών, που υπερβαίνουν τοπικές αγορές και παραδοσιακά κανάλια χρηματοδότησης. Αυτοί οι επενδυτές, και ιδίως οι θεσμικοί, θέλουν να βεβαιωθούν ότι οι εταιρίες τις οποίες χρηματοδοτούν λειτουργούν με αξιόπιστο καθεστώς, ώστε να ελαχιστοποιούνται οι πιθανότητες για κακοδιαχείριση, παραπληροφόρηση, νοθεία και απάτες. Προτού επενδύσουν, οι επενδυτές αναλύουν και συγκρίνουν την απόδοση των εταιριών – είτε έχουν την έδρα τους στην Ελλάδα, είτε σε άλλη χώρα – με τις δικές τους προδιαγραφές διαφάνειας και πιστότητας στις οικονομικές τους καταστάσεις.

Έρευνα που πραγματοποίησε το 2002 η McKinsey (2002 Global Investor Opinion Survey) σε 200 θεσμικούς επενδυτές που διαχειρίζονται 2 τρις δολάρια Η.Π.Α. παγκοσμίως, έδειξε ότι οι επενδυτές προσέχουν ιδιαίτερα τα θέματα Εταιρικής Διακυβέρνησης, με κύρια προτεραιότητα την ποιότητα των λογιστικών καταστάσεων.

Οι επενδυτές φαίνεται να δίνουν την ίδια βαρύτητα σε θέματα Εταιρικής Διακυβέρνησης με αυτήν που δίνουν στους χρηματοοικονομικούς δείκτες, όταν αξιολογούν επενδυτικές αποφάσεις. Η συντριπτική πλειονότητα των επενδυτών είναι διατεθειμένη να πληρώσουν πρόσθετη αμοιβή (premium) για μετοχές εταιριών με υψηλά κριτήρια εταιρικής διακυβέρνησης (12%-14% περισσότερο για εταιρίες στη Βόρεια Αμερική και Δυτική Ευρώπη και 20%-30% για εταιρίες στον υπόλοιπο κόσμο). Το 60% μάλιστα εξέφρασε την άποψη ότι αποφεύγει εντελώς τις επενδύσεις σε εταιρίες με χαμηλά κριτήρια εταιρικής διακυβέρνησης.

4.1 : Οφέλη για την επιχείρηση

Εκτός από τη διευκόλυνση στην άντληση κεφαλαίων από επενδυτές, η ενίσχυση των θεσμών διαφάνειας στην εταιρική διακυβέρνηση αποφέρει οφέλη στην επιχείρηση και μέσω της αποτελεσματικής χρήσης των πόρων της, όπως η ορθολογική λήψη αποφάσεων για επενδύσεις, οι αγορές και εξαγορές, τα συστήματα αμοιβών, η μείωση στα κρούσματα λογιστικής νοθείας κ.λ.π.

Επιπλέον, η ενίσχυση των θεσμών διαφάνειας στην Εταιρική Διακυβέρνηση ενισχύει την εμπιστοσύνη του κοινού κατά τη διαδικασία μετοχοποιήσεων και ιδιωτικοποιήσεων. Με τον τρόπο αυτό συμβάλει στην καλή πορεία των επιχειρήσεων και, κατά συνέπεια, στην ενδυνάμωση της απασχόλησης και της οικονομίας.

4.2 : Σύγχρονες Απαιτήσεις και Επιλογές

Μια καλή εταιρική διακυβέρνηση προϋποθέτει σταθερότητα κανόνων και συμπεριφορών και ξεκάθαρη αναγνώριση του βασικού στόχου και της βασικής φιλοσοφίας που έχει κάθε επιχείρηση. Ταυτόχρονα όμως οι επενδυτές θέλουν να ξέρουν ότι η διοίκηση έχει την δυνατότητα να αντιδράσει αποτελεσματικά σε κάποια αιφνிடιαστική εξέλιξη και να προσαρμόσει έγκαιρα την επιχείρηση στις εξωτερικές εξελίξεις. Συνοψίζοντας χρειάζονται τέσσερα κριτήρια :

α) Σταθεροί κανόνες, **β)** Αναγνωρίσιμη φιλοσοφία / ταυτότητα, **γ)** Ικανότητα προσαρμογής και **δ)** Ευέλικτη αντίδραση.

Πώς απαντούν τα διάφορα συστήματα διοίκησης σε αυτές τις απαιτήσεις ; Ας τα δούμε χωριστά :

A) Μοντέλο Οικογενειακής Διακυβέρνησης .

Τα πλεονεκτήματα του μοντέλου οικογενειακής διακυβέρνησης είναι:

α) Σταθερότητα κανόνων με βάση το προσωπικό κύρος, β) Αναγνωρισιμότητα της ταυτότητας της επιχείρησης, γ) Ευέλικτη αντίδραση σε αιφνιδιασμό. Τα μειονεκτήματα είναι : α) Η ταύτιση της επιχείρησης μ' ένα πρόσωπο ή μια οικογένεια, δυσχεραίνει την υιοθέτηση μειζόνων αλλαγών στη διάρθρωσή της, είτε επειδή εκλαμβάνεται ως προσωπική αναίρεση είτε επειδή δεν αντιστοιχεί στις προσδοκίες και τους ρόλους που έχουν προεπιλέξει τα μέλη της οικογενειακής ιδιοκτησίας. β) Η οικογενειακή διακυβέρνηση ενδέχεται να επιφυλάσσει αιφνιδιασμούς και αβεβαιότητες στη διαδοχή, με αποτέλεσμα, όταν αυτή πλησιάζει, να αδρανοποιείται πλήρως ο στρατηγικός σχεδιασμός της επιχείρησης. Σε περιπτώσεις μεγάλης αβεβαιότητας, ενθαρρύνονται οι διαθέσεις άλλων επιχειρήσεων για επιθετική εξαγορά, με συνέπεια την πιθανή μετάπτωση της επιχείρησης σε εντελώς νέο περιβάλλον. γ) Σε περίπτωση κατά την οποία ο οικογενειακός χαρακτήρας μεγάλων επιχειρήσεων χαρακτηρίζει σημαντικούς κλάδους της οικονομίας, η αβεβαιότητα διαδοχής μπορεί να εξελιχθεί σε διαρθρωτικό πρόβλημα μια ολόκληρης γενιάς της οικονομίας.

B) Μοντέλο Επαγγελματικού Μάνατζμεντ.

Τα πλεονεκτήματα του μοντέλου του επαγγελματικού μάνατζμεντ είναι προφανή. Χρειάζεται, να προσέξουμε τρία πράγματα :

Πρώτον, την επιλογή stock-options που έχουν πολλοί μάνατζερ. Αυτή συχνά οδηγεί σε καταχρηστικές συμπεριφορές, καθώς αξιοποιείτε εσωτερική πληροφόρηση για την επιχείρηση ή τον κλάδο. Τα stock-options οφείλουν να είναι ένα μέγιστο και όχι το κυρίαρχο μέρος των αποδοχών, το οποίο μάλιστα πρέπει να μειώνεται καθώς πλησιάζει η λήξη ή η ανανέωση του συμβολαίου. Η μαζική ρευστοποίηση των μετοχών που έχει ένας μάνατζερ πρέπει να απαγορεύεται όσο αυτός διατηρεί τη θέση του, διότι το μήνυμα στην αγορά είναι «ο σώζων εαυτών» και τούτο οδηγεί τις αγορές χαμηλότερα.

Δεύτερον, σε πολλές οικογενειακές επιχειρήσεις, ο μάνατζερ είτε δεν έχει αντιστοίχιση στο μικρό σχήμα είτε μπορεί να επιβαρύνει υπέρμετρα το κόστος λειτουργίας. Καλύτερη λύση είναι τα clusters και η πολιτική συγχωνεύσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : Οι πρόσφατες εξελίξεις στην Ελλάδα

Εάν εστιάσουμε το ενδιαφέρον στον Ελλαδικό χώρο θα διαπιστώσουμε ότι η ανάγκη για την υιοθέτηση κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης στη χώρα μας κατέστη ακόμη πιο επιτακτική μετά τη ραγδαία ανάπτυξη της ελληνικής κεφαλαιαγοράς κατά τα τελευταία χρόνια και την ένταξή της στην κατηγορία των ώριμων αγορών, γεγονός που δημιούργησε την εύλογη αναγκαιότητα της λειτουργίας και των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών σύμφωνα με τους αντίστοιχους κανόνες διακυβέρνησης των εταιρειών των προηγμένων αγορών.

Μια επιφύλαξη που θα μπορούσε να διατυπωθεί αφορά στο γεγονός ότι η μεταφορά στην ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα κανόνων που ισχύουν σε αλλοδαπές αγορές, προσκρούει ενδεχομένως στη διαφορετική φιλοσοφία που διέπει την οργάνωση και τη λειτουργία των εταιρειών σε κάθε χώρα. Οι επί μέρους εθνικές ιδιαιτερότητες οδηγούν τελικά στην υιοθέτηση διαφορετικών συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την ανωτέρω διάκριση μεταξύ μονιστικού και δυαδικού συστήματος.¹⁶

Η πρακτική που ακολουθείται κατά κανόνα από τις ελληνικές εισηγμένες εταιρείες εξαιτίας της ευρείας διασποράς των μετοχών τους στο επενδυτικό κοινό και της συνακόλουθης πρακτικής αδυναμίας του πλήθους των μικρομετόχων να οργανωθούν κατά τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να έχουν ενεργό συμμετοχή στη διοίκηση της εταιρείας, είναι να υποχρεώνονται οι μικρομέτοχοι εκ των πραγμάτων στην υιοθέτηση μιας παθητικής στάσης, που ουσιαστικά καταλήγει στην απλή επικύρωση των επιλογών της διοίκησης της εταιρείας.

Στην Ελλάδα η πρώτη ουσιαστική προσπάθεια προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης ολοκληρώθηκε το έτος 1998 με την εκπόνηση από το Χ.Α.Α. σχετικής μελέτης, που αποσκοπούσε στην πρόταση ειδικών μέτρων για την αποτελεσματικότερη διακυβέρνηση των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο εταιρειών. Στη συνέχεια το Χ.Α.Α. σε μια προσπάθεια να ξεπεράσει τη δυστοκία που παρατηρήθηκε όρισε μια σειρά ποιοτικών κριτηρίων για τις εισηγμένες

¹⁶ Σπ. Μούζουλας (2003) Εταιρική (Διακυβέρνηση – (Διεθνής Εμπειρία, Ελληνική Πραγματικότητα, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ.19.

εταιρείες με σκοπό να εξετάσει το βαθμό τήρησής τους από αυτές. Η τήρηση θα διαπιστώνεται βάσει σχετικού ερωτηματολογίου και θα οδηγεί στην κατηγοριοποίηση των εταιρειών με γνώμονα τα προαναφερθέντα ποιοτικά κριτήρια.

Το ζήτημα που προκύπτει όμως από την πρωτοβουλία αυτή της Διοίκησης του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών έχει να κάνει με το εάν νομιμοποιείται το Χρηματιστήριο να προβεί σε μια τέτοια ενέργεια, η οποία ενδέχεται να ενέχει το χαρακτήρα επενδυτικής συμβουλής προς το επενδυτικό κοινό, μέσω της δημοσίευσης του παραπάνω πίνακα.

Η κατηγοριοποίηση των εταιρειών και η σύνταξη του σχετικού πίνακα από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Χρηματιστηρίου είναι αναμενόμενο να επηρεάσουν τους επενδυτές στην κρίση τους για την ποιότητα των εισηγμένων εταιρειών και αυτό εξαιτίας του εύλογου κύρους που περιβάλλει, με αφετηρία το δημόσιο χαρακτήρα του, το Χρηματιστήριο και τα όργανά του, τα οποία θα καταρτίσουν τους σχετικούς πίνακες.¹⁷

Η κρατούσα αντίληψη πρεσβεύει ότι τα όργανα του Χρηματιστηρίου σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστούν τους συμβούλους επενδύσεων κατηγοριοποιώντας τις εισηγμένες εταιρείες με βάση τα ανωτέρω ποιοτικά κριτήρια. Παράλληλα, γίνεται δεκτό ότι ο σκοπός τους δεν είναι η επιλεκτική προβολή ορισμένων εταιρειών, δεδομένου άλλωστε ότι τα κριτήρια είναι κοινά και γνωστά εκ των προτέρων σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες, αλλά η αναβάθμισή τους μέσα από την επίτευξη της πιο εύρυθμης και αξιόπιστης λειτουργίας τους.

Με τη μέθοδο αυτή ενισχύεται σε τελική ανάλυση η χρηματιστηριακή αγορά συνολικά, ενώ επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότερη προστασία των μικροεπενδυτών μέσα από την πιστή και συνεπή τήρηση από την πλευρά των εισηγμένων εταιρειών των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης.

¹⁷ Σπ. Μούζουλας (2002), «Προβληματισμοί με αφετηρία τη θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων προβολής των εισηγμένων στο Χ.Α.Α. εταιρειών», (ίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 10/2002, σελ. 971.

5.1 : Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το εταιρικό δίκαιο και η εταιρική διακυβέρνηση βρισκόταν στο επίκεντρο των οικονομικών συζητήσεων όπως και της πολιτικής ημερήσιας διάταξης σε όλο τον κόσμο, όπως είπαμε. Η καλή λειτουργία των οικονομιών προϋπόθετε την αποτελεσματική και διαφανή διαχείριση των εταιριών. Δυστυχώς όπως προαναφέραμε, τελευταίως είχαμε αρκετά παραδείγματα για να διαπιστώσουμε αυτό που συνέβαινε στην αντίθετη περίπτωση, όπου καταστρέφονταν επενδύσεις και χάνονταν θέσεις απασχόλησης και, στις χειρότερες των περιπτώσεων – οι οποίες ήταν πολύ συχνές – ζημιώνονταν οι μέτοχοι, οι μισθωτοί, οι πιστωτές ή το κοινό εν γένει. Χρειαζόταν κατά συνέπεια επειγόντως να γίνουν οι απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να αποκατασταθεί μόνιμα η εμπιστοσύνη του κοινού στις χρηματοπιστωτικές αγορές.

5.2 : Το πρόγραμμα δράσης και οι κυριότεροι στόχοι του

Στις 21 Μαΐου του 2003, λοιπόν, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενέκρινε το πρόγραμμα δράσης για τον εκσυγχρονισμό του εταιρικού δικαίου και της εταιρικής διακυβέρνησης σε κοινοτικό επίπεδο, με το οποίο ανήγγειλε την επιβεβαίωση της συλλογικής ευθύνης των μελών του συμβουλίου εταιρίας, τη βελτίωση των πληροφοριών που θα πρέπει να παρέχονται από τις εταιρίες και την καθιέρωση της έκδοσης μια εμπειρισταωμένης δήλωσης, αναφορικά με την εφαρμογή του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η ανακοίνωση αυτή εκδόθηκε σε συνέχεια της έκθεσης «ομάδας εμπειρογνομόνων υψηλού επιπέδου για το εταιρικό δίκαιο» υπό την προεδρία του κ. Jaap Winter. Το πρόγραμμα δράσης προσέφερε ένα σαφές και καλά σχεδιασμένο πλαίσιο στο οποίο συνδύαζε τις νέες νομοθετικές πρωτοβουλίες που αναπτύχθηκαν εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Το εν λόγω πρόγραμμα δράσης έδινε ιδιαίτερη προσοχή σε

πρωτοβουλίες εταιρικής διακυβέρνησης που στόχευαν στην ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης στις αγορές κεφαλαίων.

Οι κυριότεροι στόχοι του προγράμματος δράσης ήταν :

- Η ενίσχυση των δικαιωμάτων των μετόχων και η προστασία των εργαζομένων, πιστωτών και τρίτων ενδιαφερομένων με τους οποίους συναλλάσσονται οι επιχειρήσεις, και παράλληλα η προσαρμογή των κανόνων εταιρικού δικαίου και εταιρικής διακυβέρνησης στις διάφορες κατηγορίες επιχειρήσεων.
- Η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, με ιδιαίτερη προσοχή σε ορισμένα ειδικά διασυνοριακά ζητήματα.

Σύμφωνα με το πρόγραμμα δράσης, το ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο για το εταιρικό δίκαιο και την εταιρική διακυβέρνηση χρειαζόταν να εκσυγχρονιστεί λόγω της αυξανόμενης τάσης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων να λειτουργούν διασυνοριακά στην εσωτερική αγορά, της συνεχιζόμενης ολοκλήρωσης της ευρωπαϊκής αγοράς κεφαλαίων, της ταχείας ανάπτυξης νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας, της διεύρυνσης της Ε.Ε. και των επιζήμιων επιπτώσεων των τότε προσφάτων οικονομικών σκανδάλων, Parmalat, Enron κ.λ.π.

Στις 14 Ιουνίου 2006, εκδόθηκε η Οδηγία 2006/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για τροποποίηση της οδηγίας 78/660/EK του Συμβουλίου, σχετικά με τους ενοποιημένους λογαριασμούς. Στόχος της Οδηγίας είναι η περαιτέρω ενίσχυση της εμπιστοσύνης του κοινού στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις και τις ετήσιες εκθέσεις που δημοσιεύονται από τις ευρωπαϊκές εταιρίες. Ως προς αυτό, οι μέτοχοι και λοιποί εταίροι χρειάζονται αξιόπιστες, πλήρεις και εύκολες ως προς την πρόσβαση τους πληροφορίες.

5.3 : Πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλαβε τις ακόλουθες πρωτοβουλίες :

- Την εισαγωγή της υποχρέωσης κατάρτισης και ανακοίνωση μιας ετήσιας δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης. Σύμφωνα με την πιο πάνω Οδηγία, όλες οι εισηγμένες επιχειρήσεις σε ρυθμιζόμενη αγορά θα πρέπει να συμπεριλάβουν στην ετήσια έκθεση τους συνεκτική και περιγραφική δήλωση που να καλύπτει όλα τα βασικά στοιχεία που αφορούν την εφαρμογή του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, όπως η περιγραφή των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, τον βαθμό συμμόρφωσης σε σχέση με τον Κώδικα, την σύνθεση και τρόπο λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου και των Επιτροπών του κ.λ.π.
- Την ανάπτυξη του νομοθετικού πλαισίου με σκοπό να υποστηριχθούν οι μέτοχοι στην άσκηση διαφόρων δικαιωμάτων (για παράδειγμα υποβολή ερωτήσεων, υποβολή ψηφισμάτων, ψηφοφορία χωρίς παρουσία, συμμετοχή σε γενικές συνελεύσεις με ηλεκτρονικά μέσα). Αυτές οι διευκολύνσεις θα προσφέρονται σε όλους τους μετόχους στην Ε.Ε. και ως εκ τούτου θα πρέπει να επιλυθούν όλα τα προβλήματα που αφορούν στη διασυνοριακή ψήφο.
- Θέσπισε τη σύσταση, 2005/162/ΕΚ ημερομηνίας 15/02/2005, με σκοπό την προώθηση του ρόλου (ανεξάρτητων) μη εκτελεστικών ή εποπτικών διευθυντικών στελεχών. Τα κράτη – μέλη καλούνται να λάβουν τα μέτρα που είναι αναγκαία για τη θέσπιση σε εθνικό επίπεδο, είτε μέσω της προσέγγισης «συμμόρφωση ή εξήγηση» (comply or explain) είτε μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων, και με τα πλέον ενδεδειγμένα για το νομικό τους περιβάλλον μέσα, διατάξεις σχετικά με τον ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών, καθώς και των επιτροπών του διοικητικού ή εποπτικού συμβουλίου.
- Θέσπισε τη σύσταση, 2004/913/ΕΚ ημερομηνίας 14/12/2004, για την προώθηση κατάλληλου καθεστώτος αποδοχών των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιριών. Με την οποία τα κράτη – μέλη καλούνται να θεσπίσουν κατάλληλο κανονιστικό σύστημα που να παρέχει στους μετόχους μεγαλύτερη διαφάνεια και

επιρροή, και να προβλέπει κυρίως στη λεπτομερή ενημέρωση για τις επιμέρους αμοιβές.

- Δημιούργησε Ευρωπαϊκό Φόρουμ Εταιρικής Διακυβέρνησης για να προωθήσει το συντονισμό και τη σύγκλιση των εθνικών κωδικών εταιρικής διακυβέρνησης και του τρόπου με τον οποίο αυτοί εφαρμόζονται και ελέγχονται.

Άλλες πρωτοβουλίες εταιρικής διακυβέρνησης προτεινόμενες από το πρόγραμμα δράσης κάλυπταν : καλύτερη πληροφόρηση για το ρόλο που διαδραματίζουν οι θεσμικοί επενδυτές στην εταιρική διακυβέρνηση, τόνωση της αρχής της αναλογικότητας μεταξύ κεφαλαίου και ελέγχου, παροχή στις εισηγμένες εταιρίες της επιλογής μεταξύ μονοεπίπεδων και πολυεπίπεδων διοικητικών διαρθρώσεων και ενίσχυση των ευθυνών των διευθυντικών στελεχών για τις βασικές οικονομικές και μη οικονομικές καταστάσεις. Το πρόγραμμα δράσης τόνιζε στο τέλος το ενδιαφέρον που παρουσίαζε σε μια μεσοπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη προοπτική, η καταβολή προσπαθειών για την εγκαθίδρυση πραγματικής δημοκρατίας των μετόχων ενώ η Επιτροπή παρουσίαζε την βούληση της να προβεί σε μελέτη για τις συνέπειες μιας τέτοιας προσέγγισης.

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι τώρα ψηλά στην ημερήσια διάταξη της ευρωπαϊκής πολιτικής. Η καλή εταιρική διακυβέρνηση είναι μια ουσιαστική προϋπόθεση για την ύπαρξη ακεραιότητας και αξιοπιστίας σε μια επιχείρηση. Ο στόχος της εταιρικής διακυβέρνησης είναι να δημιουργήσει εμπιστοσύνη στον επενδυτή και να προωθήσει τη μακροπρόθεσμη επιτυχία και ανάπτυξη των εταιριών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : Εταιρική κοινωνική ευθύνη

Ο όρος «εταιρική κοινωνική ευθύνη» εκφράζει ένα σύνολο δράσεων που οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν στο πλαίσιο αντιμετώπισης κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων. Εντάσσεται στην φιλοσοφία της ηθικής συμπεριφοράς των επιχειρήσεων ιδιαίτερα σε σχέση με το κοινωνικό σύνολο στο οποίο δραστηριοποιούνται. Όπως και άλλες έννοιες έτσι και η εταιρική κοινωνική ευθύνη, προσεγγίζεται από διάφορους ορισμούς, στους οποίους μπορούμε να εντοπίσουμε διαφορετικούς προσανατολισμούς που κινούνται γύρω από τη βιώσιμη ανάπτυξη, τον εθελοντικό χαρακτήρα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και την ανάπτυξη σε κοινωνικό, περιβαλλοντικό και οικονομικό επίπεδο.

Τομείς Δράσης :Οι δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αναπτύσσονται σε δυο μεγάλους άξονες, στις δράσεις που αφορούν το εσωτερικό της επιχείρησης, δηλαδή το προσωπικό της και σε αυτές που αφορούν το εξωτερικό της περιβάλλον, δηλαδή την κοινωνία στην οποία δραστηριοποιούνται.

- Οι δράσεις για το προσωπικό , αφορούν τις ενέργειες που μια επιχείρηση κάνει για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων, πέραν των υποχρεώσεων της με βάση την εργατική νομοθεσία. Παραδείγματα που συναντάμε εδώ, είναι τα εκπαιδευτικά προγράμματα που οι επιχειρήσεις προσφέρουν στους εργαζόμενους, επιπλέον παροχές, η δημιουργία κέντρων φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών των εργαζομένων, προγράμματα πρόσθετης ιατροφαρμακευτικής ασφάλισης, βράβευση παιδιών εργαζομένων και άλλα.
- Οι δράσεις που αφορούν το εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων, μπορούν να αναλυθούν σε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες, τις κοινωνικές, πολιτιστικές, αθλητικές και περιβαλλοντικές δράσεις. Στις δράσεις αυτές εντάσσονται τα προγράμματα που αφορούν την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του κοινωνικού συνόλου για διάφορα κοινωνικά, περιβαλλοντικά και πολιτιστικά θέματα, οι δωρεές, οι χορηγίες σε χρήματα και είδος, τα προγράμματα εθελοντικής συμμετοχής εργαζομένων, τα προγράμματα ανακύκλωσης, οι τράπεζες αίματος και άλλα.

Πρόγραμμα κοινωνικής δράσης ή έμμεση διαφήμιση;

Δεν θα μπορούσαμε όμως να μην δούμε κριτικά τον επιχειρηματικό θεσμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Υπάρχει ο αντίλογος που αναφέρει ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι ουσιαστικά ένα νέο εργαλείο προβολής και προώθησης των επιχειρήσεων. Θεωρείται και ως μια τεχνική με την οποία οι επιχειρήσεις προβάλλουν ένα «κοινωνικό» προφίλ ενώ στην πραγματικότητα ο στόχος τους είναι το κέρδος. Έτσι λοιπόν, ιδιαίτερα για της μεγάλες επιχειρήσεις οι πολιτικές στήριξης του προσωπικού, μπορεί απλά να έχουν ως στόχο την ανάπτυξη της παραγωγικότητας τους και οι χορηγίες την μείωση των φορολογικών εισφορών.

Ίσως όμως η «εταιρική κοινωνική ευθύνη» να βρίσκει πραγματικά το νόημά της στον χώρο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αποτελούν και την πλειοψηφία του επιχειρηματικού τοπίου μας. Εάν αναλογιστούμε θα δούμε ότι οι μικρομεσαίοι επιχειρηματίες στήριζαν και στηρίζουν τοπικές δράσεις σε κοινωνικό, πολιτιστικό και αθλητικό επίπεδο, πολύ πριν αρχίσουμε να μιλάμε για «εταιρική κοινωνική ευθύνη» και ίσως και μια πιο αγνή και αυθόρμητη διάθεση στήριξης της τοπικής κοινωνίας.

Έτσι λοιπόν μπορεί ο κάθε επιχειρηματίας που είναι και ζωντανό μέλος της κάθε τοπικής κοινωνίας, να επενδύσει σε δράσεις που εντάσσονται στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όχι μόνο για να την χρησιμοποιήσει ως μια έμμεση τεχνική ανάπτυξης του κέρδους του, αλλά για να ενδυναμώσει και να στηρίξει την τοπική ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία, στην οποία και ως πολίτης θα μετέχει.

6.1 : Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική ευθύνη ως παράγοντες της ανταγωνιστικότητας των σύγχρονων επιχειρήσεων

Η **Εταιρική Διακυβέρνηση** και η **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**, είναι δύο μη οικονομικοί παράγοντες, οι οποίοι τα τελευταία χρόνια υιοθετούνται όλο και περισσότερο από τις σύγχρονες επιχειρήσεις.

Οι παράγοντες αυτοί, αν και μη οικονομικοί, θεωρούνται αναπόσπαστο κομμάτι κάθε σοβαρής επιχείρησης και οι σύγχρονοι αναλυτές τους λαμβάνουν όλο και περισσότερο υπ' όψιν τους στις αναλύσεις των οικονομικών αποτελεσμάτων και μελλοντικών προοπτικών των επιχειρήσεων.

Επιπρόσθετα πρέπει να τονίσουμε ότι όλοι οι μεγάλοι Θεσμικοί ή μη Θεσμικοί Επενδυτές, εξετάζουν ενδελεχώς το επίπεδο Εταιρικής Διακυβέρνησης και τις δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της κάθε εταιρείας, πριν πάρουν οποιαδήποτε απόφαση για να επενδύσουν σε αυτήν τα κεφάλαια τους.

Άλλωστε μια σειρά ερευνών που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια, σε παγκόσμιο επίπεδο και σε επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων, έχουν καταδείξει ότι οι δύο αυτοί παράγοντες επηρεάζουν θετικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό την ανταγωνιστικότητα των σύγχρονων επιχειρήσεων.

Μερικές από τις δυνατότητες που προσφέρουν στις επιχειρήσεις οι δύο αυτοί σημαντικοί μη οικονομικοί παράγοντες για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, θα παρουσιαστούν σε αυτή την εισήγηση.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι μια ολόκληρη φιλοσοφία η κάθε μια ξεχωριστά και πιστεύω ότι θα πρέπει οι Διοικήσεις των επιχειρήσεων να τις πιστέψουν και να τις υιοθετήσουν, προκειμένου να προσαρμοστούν στις συνθήκες που επιβάλλει η παγκοσμιοποίηση των αγορών.

Ας αρχίσουμε από την Εταιρική Διακυβέρνηση:

Σε αρκετούς επιχειρηματίες, αλλά και χρηματιστές και επενδυτές υπάρχει η λανθασμένη αντίληψη ότι μοναδικός σκοπός της Εταιρικής Διακυβέρνησης, είναι ο έλεγχος των αποφάσεων της διοίκησης της κάθε εταιρείας από τους μετόχους μειοψηφίας.

Αυτή όμως, είναι μόνο η μισή αλήθεια η εφαρμογή χρηστής Εταιρικής Διακυβέρνησης από τις επιχειρήσεις αποβαίνει σε πολύ μεγάλο βαθμό πρωτίστως εις όφελος των ίδιων των εταιρειών.

Αν εξετάσουμε μία προς μία τις εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, θα παρατηρήσουμε ότι οι καλύτερες εταιρείες, δηλαδή εκείνες που έχουν τη μεγαλύτερη ανάπτυξη και κερδοφορία, είναι εκείνες που έχουν και την καλύτερη Εταιρική Διακυβέρνηση.

Αντίθετα οι εταιρείες που βρίσκονται στα όρια της χρεοκοπίας, «μπαινοβγαίνουν» στην επιτήρηση και συνήθως καταλήγουν σε αναστολή διαπραγμάτευσης, είναι εκείνες που έχουν και το χαμηλότερο επίπεδο Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Σε αρκετές χώρες του κόσμου έχουν ήδη θεσπισθεί κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης, οι οποίοι έχουν σαν βασικό στόχο τη διασφάλιση διαφανούς, χρηστής και αποτελεσματικής διοίκησης που μεγιστοποιεί την οικονομική αξία των εταιριών, προστατεύοντας ταυτοχρόνως τα συμφέροντα όλων των μετόχων.

Οι κανόνες αυτοί αναφέρονται κυρίως στο Διοικητικό Συμβούλιο της κάθε εταιρείας, την οργάνωσή του και εξασφάλιση της ανεξαρτησίας του από μεγαλομετόχους και ανώτατα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας.

Οι κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης, μεταξύ άλλων προβλέπουν:

1. Συμμετοχή στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιριών μη εκτελεστικών μελών, δηλαδή Συμβούλων που δεν έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας με την εταιρεία.
2. Συμμετοχή ενός αριθμού ανεξαρτήτων Συμβούλων, δηλαδή Συμβούλων που δεν έχουν στενούς συγγενικούς δεσμούς με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή με τους μεγαλομετόχους.
3. Διαφορετικά άτομα για τις θέσεις του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου.
4. Ειδική υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου που απαρτίζεται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
5. Υποχρεωτική ύπαρξη εσωτερικού κανονισμού της κάθε εταιρίας, ο οποίος μεταξύ άλλων πρέπει να περιλαμβάνει την διάρθρωση όλων των υπηρεσιών και τη σχέση μεταξύ τους, καθώς και τις διαδικασίες παρακολούθησης των συναλλαγών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, των διευθυντικών στελεχών και γενικά όλων όσων έχουν εσωτερική πληροφόρηση εξ αίτιας της θέσης τους στην εταιρία.

6. Ειδική υπηρεσία καθορισμού αμοιβών διευθυντικών στελεχών που θα απαρτίζεται αποκλειστικά, ή κύρια από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η κεντρική ιδέα πίσω από τους παραπάνω κανόνες είναι πως όσο ενισχύεται η ανεξαρτησία του Διοικητικού Συμβουλίου έναντι των διευθυντικών στελεχών, τόσο θωρακίζεται το Διοικητικό Συμβούλιο στην άσκηση του εποπτικού και ελεγκτικού του ρόλου επί των διευθυντικών στελεχών της επιχείρησης, με αποτέλεσμα τη βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων ή ακόμα και την αντικατάσταση των ανεπαρκών στελεχών.

Σε σχετικές έρευνες που έχουν γίνει παγκοσμίως, έχει τεθεί προς διερεύνηση η υπόθεση, πώς η σχέση ανάμεσα σε μη εθελούσιες αποχωρήσεις (απολύσεις) ανωτάτων διευθυντικών στελεχών και σε εταιρική αποδοτικότητα, θα είναι ισχυρότερη στην εποχή μετά την εφαρμογή των κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Πράγματι, τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών κατέληξαν μεταξύ άλλων στα παρακάτω συμπεράσματα:

- Παρατηρείται αύξηση στις μη εθελούσιες αποχωρήσεις ανωτάτων διευθυντικών στελεχών μετά τη θέσπιση των κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης, ιδιαίτερα στις εταιρίες που συμμορφώθηκαν με τις βασικές υποδείξεις των κανόνων.
- Στις επιχειρήσεις που υιοθέτησαν τους κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης, κυρίως σε όσες αυξήθηκε το ποσοστό των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παρατηρείται αύξηση του συντελεστή συσχέτισης ανάμεσα σε αποχωρήσεις ανωτάτων στελεχών και εταιρική αποδοτικότητα.

Επιπρόσθετα διερευνήθηκε η σχέση ανάμεσα σε εταιρική αξία και την εφαρμογή των κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης, από εταιρείες εισηγμένες σε χρηματιστήρια αναπτυγμένων αγορών.

Τα ευρήματά τους συνοψίζονται ως εξής :

1. Η εταιρική αξία αυξάνεται όταν οι εταιρίες θεσπίζουν επιτροπή εσωτερικού ελέγχου ή και επιτροπή καθορισμού αμοιβών διευθυντικών στελεχών.
2. Η εταιρική αξία μειώνεται όταν στις επιτροπές εσωτερικού ελέγχου ή και καθορισμού αμοιβών διευθυντικών στελεχών συμμετέχουν κορυφαία διευθυντικά στελέχη.
3. Η εταιρική αξία αυξάνεται όσο αυξάνεται, πέρα κάποιου ορίου, το ποσοστό συμμετοχής στο Διοικητικό Συμβούλιο των μη εκτελεστικών μελών.

Σε αρκετές χώρες έχουν γίνει μεταρρυθμίσεις, οι οποίες αναφέρονται στις σχέσεις ανάμεσα σε Θεσμικούς Επενδυτές και στις εταιρείες που επενδύουν οι Θεσμικοί Επενδυτές.

Για παράδειγμα, στη Βρετανία λειτουργεί επιτροπή εταιρικής διακυβέρνησης (**Committee on Corporate Governance, UK 1998**), η οποία ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή των μετόχων (**Μετοχικός Ακτιβισμός-shareholder activism**) στις εταιρικές υποθέσεις με τους εξής τρόπους:

- ❖ Την ανάπτυξη εκ μέρους των Θεσμικών Επενδυτών πολιτικής συμμετοχής στις ψηφοφορίες των εταιριών, στις οποίες έχουν επενδύσει.
- ❖ Την ανάπτυξη πιο στενής επικοινωνίας και συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων ανάμεσα στις εταιρίες και στους βασικούς τους, Θεσμικούς Επενδυτές.

Η σχετική εμπειρική έρευνα των Solomon and Solomon (1999) διαπιστώνει πως τα διευθυντικά στελέχη των Επενδυτικών Εταιριών :

- ✓ Υιοθετούν την ενεργό συμμετοχή των μετόχων, έχουν αναπτύξει πολιτικές συμμετοχής στις ψηφοφορίες των εταιριών στις οποίες επενδύουν και υποστηρίζουν τη γνωστοποίηση αυτών των πολιτικών στους πελάτες τους.
- ✓ Ενθαρρύνουν την ανάπτυξη στενών και μακροπρόθεσμων σχέσεων επικοινωνίας και συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων με τις εταιρίες, στις οποίες επενδύουν.
- ✓ Υποστηρίζουν τη χάραξη επενδυτικών στρατηγικών με μακροπρόθεσμες προοπτικές, σε αντίθεση με τις βραχυπρόθεσμες προοπτικές.
- ✓ Έχουν καλωσορίσει τις μεταρρυθμίσεις στη Βρετανία σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση και έχουν υποστηρίξει πως οι σχετικές μεταρρυθμίσεις έχουν θετικές επιδράσεις τόσο στους Θεσμικούς Επενδυτές, όσο και στις εταιρίες, στις οποίες επενδύουν.

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις τα συμφέροντα των μεγαλομετόχων, μικρομετόχων, διευθυντικών στελεχών και πιστωτών δεν ταυτίζονται πάντοτε. Αντιθέτως εκδηλώνονται συχνά συγκρούσεις συμφερόντων ανάμεσα στις παραπάνω ομάδες, με αρνητικές συνέπειες στη λειτουργία της επιχείρησης. Η καθιέρωση κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης επιδιώκει αυτό ακριβώς: Να περιορίσει τα σχετικά προβλήματα που προκύπτουν από αυτές τις συγκρούσεις συμφερόντων.

Τα τελευταία δέκα χρόνια, υπό την πίεση δυσμενών επιχειρηματικών εξελίξεων σε αρκετές χώρες, ξεκίνησε από τη Βρετανία μια πρωτοβουλία μεταρρύθμισης του

συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης των Βρετανικών επιχειρήσεων που μεταδόθηκε σύντομα σε πολλές χώρες σε όλες τις Ηπείρους.

Τα εμπειρικά ευρήματα ενισχύουν την άποψη πως οι κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης, εφ' όσον εφαρμοσθούν σωστά, αυξάνουν την εταιρική αξία και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Και ερχόμαστε στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη:

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι -θα έλεγα- προέκταση της Εταιρικής Διακυβέρνησης, η οποία αποδεδειγμένα μπορεί να ωφελήσει τις επιχειρήσεις αυξάνοντας την εταιρική αξία, καθώς βελτιώνει το κοινωνικό τους πρόσωπο και αυξάνει έτσι την ανταγωνιστικότητά τους.

Στο Χρηματιστήριο Αθηνών, όπως και σχεδόν σε όλα τα χρηματιστήρια του κόσμου, υπάρχουν εισηγμένες εταιρείες οι οποίες πέρα από τις υποχρεώσεις τους που ορίζονται από τους νόμους και τους κανονισμούς της κεφαλαιαγοράς, εφαρμόζουν σε καθαρά εθελοντική βάση την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Οι εταιρείες αυτές αποδεικνύουν έμπρακτα ότι σέβονται όχι μόνο τους μετόχους τους, αλλά και το κοινωνικό σύνολο.

Πρωτοβουλίες εταιρειών οι οποίες έχουν να κάνουν με κοινωνική προσφορά σε ζητήματα όπως:

- προστασία του περιβάλλοντος,
- στήριξη της παιδείας και του αθλητισμού,
- πολιτιστική αναβάθμιση της χώρας μας,
- συμμετοχή σε προγράμματα αιμοδοσίας,
- στήριξη της δημόσιας υγείας,
- κοινωνική αλληλεγγύη και φιλανθρωπία.

Δεν είναι δυνατόν να μας αφήνουν αδιάφορους, όσο και αν ο σκληρός κόσμος της οικονομίας και των κεφαλαιαγορών δεν είναι και πολύ «φιλικός» με αυτές τις, ξεχασμένες στις μέρες μας, έννοιες. Όταν ομιλούμε για ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, δεν μπορούμε να αγνοούμε ούτε την παγκοσμιοποίηση, ούτε τα οικονομικά και κοινωνικά πρότυπα των άλλων ανεπτυγμένων ή υπό ανάπτυξη χωρών της Ευρώπης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει πρωτοστατήσει στην υπογραφή όλων των διεθνών συμβάσεων στο πλαίσιο του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα, των βασικών αρχών για τα δικαιώματα στην εργασία, τη Συνθήκη του Ρίο, για την προστασία του περιβάλλοντος, τη Συμφωνία του Κιότο κ.α. Επίσης η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επιτύχει το υψηλότερο βιοτικό επίπεδο και δείκτη κοινωνικής προστασίας, μέσω του περίφημου ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της Πράσινης Βίβλου για την προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, άνοιξε τον διάλογο στην Ευρώπη το 2001 και το 2002, για τη σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, αναζητώντας τρόπους βέλτιστης εφαρμογής της με διαφάνεια και συνέπεια από τις σύγχρονες επιχειρήσεις.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι τρόπος σκέψης και πράξης. Τα βήματα για επιτυχή Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε συνεργασία με τις διάφορες κοινότητες που μας απασχολούν είναι τα εξής:

1. Πρέπει να υπάρχει κατανόηση των πραγματικών αναγκών και προβλημάτων της κάθε κοινότητας.
2. Συμμετοχή των εργαζομένων της επιχείρησης στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων.
3. Να υπάρχει συνδυασμός δραστηριοτήτων.
4. Να υπάρχει μακροχρόνια σχέση με την κοινότητα και διαρκής δέσμευση.

Ο ορισμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μέσα από την επιχειρηματική λειτουργία είναι: Υπεύθυνη κοινωνική συμπεριφορά της επιχείρησης στο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται, αρμονική σχέση με τις ομάδες κοινού που επηρεάζει, συνειδητή ουσιαστική ολοκληρωμένη διαρκής δέσμευση της επιχείρησης έναντι της κοινωνίας και ανταπόδοση της εμπιστοσύνης της.

Κατά συνέπεια η σύγχρονη επιχειρηματική διαχείριση οφείλει να προσαρμόζεται σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη κοινωνία, στην οποία οι ανάγκες και οι προσδοκίες του κοινού πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και να εκπληρώνονται.

Τι προσφέρει όμως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στις ίδιες τις εταιρείες; Προσφέρει βελτίωση της φήμης και ηπιότερη αντιμετώπιση σε μια κρίση. Έτσι σταδιακά δημιουργούνται ικανοποιημένοι καταναλωτές, ικανοποιημένοι εργαζόμενοι, ικανοποιημένες τοπικές κοινότητες και κατά συνέπεια ικανοποιημένοι μέτοχοι.

Με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης, σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν ανάλογα προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Συμπερασματικά μπορούμε να διατυπώσουμε την άποψη ότι **η Εταιρική Διακυβέρνηση και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, αποδεδειγμένα αυξάνουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων**, εφ' όσον εφαρμοσθούν με βάση συγκεκριμένους κανόνες διαφάνειας και με σεβασμό στον άνθρωπο, την κοινωνία και τους μετόχους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : Η χρηματοοικονομική κρίση και η εταιρική τραπεζική Διακυβέρνηση

Οι τελευταίοι 12 μήνες ήταν ένα πραγματικό *annus horribilis* για τον παγκόσμιο τραπεζικό τομέα. Οι καθοδικές αναπροσαρμογές των αξιών σύνθετων παραγώγων ανάγκασαν τις μεγαλύτερες τράπεζες του κόσμου να προβούν σε σημαντικές αυξήσεις κεφαλαίου μέσα σε αντίξοες συνθήκες πτωτικών αγορών. Πολλές από τις σημαντικότερες πηγές τραπεζικής χρηματοδότησης είδαν τη ρευστότητά τους να εξατμίζεται. Η σημαντικά μειωμένη ρευστότητα έθεσε με τη σειρά της σε σοβαρότατη δοκιμασία το επιχειρηματικό μοντέλο πολλών τραπεζών «γονατίζοντας» τη βρετανική τράπεζα Northern Rock. Λόγω της μειωμένης οικονομικής δραστηριότητας όλων των κατηγοριών πελατών, τα τραπεζικά έσοδα περιορίστηκαν και αντιμετωπίζουν περαιτέρω πτώση στο άμεσο μέλλον.

Μέσα σε όλα αυτά είναι δικαιολογημένο να αναρωτηθεί κανείς αν υπάρχει σχέση ανάμεσα στην παρούσα κρίση και στον τρόπο με τον οποίο διευθύνονται και ελέγχονται οι τράπεζες από τα διοικητικά τους συμβούλια - δηλαδή, την εταιρική τους διακυβέρνηση. Θα μπορούσε άραγε να είχε αποφευχθεί η τεράστια αυτή καταστροφή μετοχικής αξίας αν τα διοικητικά συμβούλια των τραπεζών είχαν κάνει τη δουλειά τους καλύτερα; ή μήπως πρόκειται για κάτι που τα ΔΣ των τραπεζών δεν μπορούσαν να προβλέψουν ή να προλάβουν και οι μέτοχοι θα πρέπει να αρκεστούν στην παραδειγματική αξία της εκ των υστέρων μαζικής εξόντωσης των τραπεζικών ηγετών (βλ. μεταξύ άλλων Citi, Merrill Lynch, UBS, Fortis);

*** Απαντήσεις σε ουσιώδη ερωτήματα.**

Μια πρόσφατη έρευνα που δημοσίευσε η Nestor Advisors (NeAd) τον Απρίλιο του 2008 προσφέρει μερικά στοιχεία απάντησης σε αυτά τα ουσιώδη ερωτήματα [D. Ladipo, S. Nestor, D. Risser (2008), *Board profile, structure and practice in large European Banks (Προφίλ, δομή και πρακτική των διοικητικών συμβουλίων στις μεγάλες ευρωπαϊκές τράπεζες)* - διατίθεται στην ιστοσελίδα www.nestoradvisors.com]. Η μελέτη εξετάζει σε βάθος την εταιρική διακυβέρνηση των 25 ευρωπαϊκών τραπεζών (προερχόμενες από 11 ευρωπαϊκές χώρες) με τη μεγαλύτερη χρηματιστηριακή αξία (στα μέσα Σεπτεμβρίου του 2007). Ανάμεσά τους και η δική μας Εθνική.

Ένα από τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας είναι ότι στις ευρωπαϊκές τράπεζες που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση τα συμβούλια δεν δημιούργησαν τα αναγκαία συστήματα και διαδικασίες για την τακτική συζήτηση και ανασκόπηση της διάθεσης ανάληψης κινδύνων και την επίβλεψη της διαχείρισής τους. Οι τράπεζες που κατέγραψαν τις μεγαλύτερες μετοχικές απώλειες ήταν στην πλειονότητά τους αυτές που δεν είχαν συστήσει επιτροπή διαχείρισης κινδύνων σε επίπεδο συμβουλίου. Ακόμη και σήμερα το 56% των συμβουλίων των μεγάλων ευρωπαϊκών τραπεζών εξακολουθούν να επιφορτίζουν την επιτροπή ελέγχου τους με την επίβλεψη του συστήματος διαχείρισης κινδύνων ακόμη και αν η τελευταία βυθίζεται κάτω από τον φόρτο εργασίας και υποχρεώσεων που έχει σε σχέση με την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού έλεγχου και την επίβλεψη των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτικών δραστηριοτήτων.

*** Πληροφόρηση από δεύτερο χέρι.**

Ένα άλλο σχετικό πρόβλημα είναι ότι η πληροφόρηση που παίρνει το συμβούλιο από τη διοίκηση είναι συχνά από δεύτερο και τρίτο «χέρι». Αυτό γιατί δεν υπάρχει απευθείας πρόσβαση των μελών του ΔΣ στα στελέχη εκείνα που είναι άμεσα υπεύθυνα για τη διαχείριση των κινδύνων. Π.χ., ο επικεφαλής της μονάδας κινδύνου της Royal Bank of Scotland (RBS) αναφερόταν στον γενικό οικονομικό διευθυντή (CFO) χωρίς να έρχεται σε τακτική επικοινωνία είτε με την εκτελεστική επιτροπή είτε με το διοικητικό συμβούλιο.

Αλλά, πέρα από τα ζητήματα οργάνωσης των τραπεζών, και η ανθρώπινη πλευρά των συμβουλίων παρουσιάζει προβλήματα. Μόνο που εδώ δεν πρόκειται για τους «συνήθεις υπόπτους» της εταιρικής διακυβέρνησης, δηλαδή την έλλειψη ανεξαρτησίας και ελεγκτικών ικανοτήτων. Τα προβλήματα έχουν περισσότερο να κάνουν με την αδυναμία κατανόησης από πλευράς ΔΣ των όλο και πιο σύνθετων και γεωγραφικά εκτεταμένων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των τραπεζών που διευθύνουν.

Τα τραπεζικά συμβούλια δυσκολεύονται να βρουν μη εκτελεστικά μέλη για τη θέση του προέδρου που να έχουν αφενός επαρκή εμπειρία στον χρηματοοικονομικό τομέα και αφετέρου να μην αντιμετωπίζουν σημαντικές συγκρούσεις συμφερόντων. Η λύση που δίνεται στο πρόβλημα αυτό είναι αντίθετη με μία από τις κλασικές επιταγές «καλής» εταιρικής διακυβέρνησης: οι ευρωπαϊκές τράπεζες προάγουν σε πρόεδρο τον μέχρι πρότινος διευθύνοντα σύμβουλό τους. Δεν είναι, πιστεύω, τυχαίο ότι η πλειονότητα των τραπεζών που επλήγησαν λιγότερο από την κρίση (δηλαδή, που

βρίσκονται στο υψηλότερο τεταρτημόριο όσον αφορά τη 12μηνη πορεία των τιμών των μετοχών τους και στο χαμηλότερο όσον αφορά το μέγεθος των καθοδικών αναπροσαρμογών της αξίας του ενεργητικού τους) είναι αυτές που ακολουθούν την παραπάνω πρακτική.

*** Μόνο ένα στα δέκα μέλη είναι γυναίκα.**

Ένα άλλο «ανθρώπινο» χαρακτηριστικό είναι ότι τα συμβούλια των τραπεζών ξεχειλίζουν από τεστοστερόνη. Κατά μέσον όρο, μόνο ένα στα δέκα μη εκτελεστικά μέλη των συμβουλίων των 25 τραπεζών είναι γυναίκα, ενώ σε τέσσερις τράπεζες δεν υπάρχει ούτε μία γυναίκα μέλος του συμβουλίου. Αν πιστέψουμε τα πορίσματα πρόσφατα δημοσιευμένων ερευνών, σύμφωνα με τις οποίες τα ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα ευνοούν την απερίσκεπτη ανάληψη κινδύνων και την υπερεκτίμηση του παρελθόντος ως προαγγέλου του μέλλοντος, η ανδροκρατία στα συμβούλια των τραπεζών μπορεί να υποσκάπτει την αντικειμενικότητα της διαχείρισης κινδύνων.

Σε όλα αυτά μπορούμε να προσθέσουμε και τις αρνητικές επιπτώσεις ενός επιθετικού συστήματος υπολογισμού των αμοιβών του CEO, συστήματος που ευνοεί την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Στις τράπεζες όπου ο πάγιος μισθός των γενικών διευθυντών το 2006 αντιστοιχούσε σε ποσοστό μικρότερο από 15% των συνολικών αποδοχών τους (με αντίστοιχα υψηλό ποσοστό μεταβλητών αμοιβών εξαρτωμένων από την απόδοση), οι καθοδικές προσαρμογές αξίας του ενεργητικού ανήλθαν σε περισσότερα από 5 δισ. δολάρια και οι τιμές των μετοχών παρουσίασαν κατά μέσον όρο 10% χαμηλότερη απόδοση σε σύγκριση με τις τράπεζες των οποίων οι γενικοί διευθυντές εισέπραξαν ποσοστό μεγαλύτερο από 30% της συνολικής αμοιβής τους ως πάγιο μισθό. Αν ρίξουμε μια ματιά πέρα από τον Ατλαντικό προς τα μεγαλύτερα θύματα της κρίσης, θα δούμε ότι στις πέντε μεγαλύτερες αμερικανικές τράπεζες η πάγια αμοιβή των εκτελεστικών μελών του συμβουλίου συνιστά μόλις το 3% της συνολικής αμοιβής, ενώ στην Ευρώπη το σχετικό ποσοστό είναι πάνω από 25%!

Τι πρέπει λοιπόν να γίνει για τη βελτίωση της διακυβέρνησης των τραπεζών; Πρώτον, οι τράπεζες πρέπει να αναβαθμίσουν τα συμβούλιά τους από την άποψη τόσο της ικανότητας των μελών τους όσο και της δομής λειτουργίας τους. Στο μέλλον όλα τα τραπεζικά συμβούλια θα χρειαστεί να εστιάσουν τη δουλειά τους ακόμη περισσότερο στην κατανόηση του επιχειρηματικού μοντέλου και στον καθορισμό της διάθεσης ανάληψης κινδύνων. Οι επιτροπές διαχείρισης κινδύνου σε επίπεδο συμβουλίου θα αποκτήσουν μεγαλύτερη σημασία - και μεγαλύτερο φόρτο εργασίας. Οι γενικοί διευθυντές διαχείρισης κινδύνων (CRO) θα ανεβούν στην ιεραρχία, ο ρόλος τους θα

διευρυνθεί και θα αποκτήσουν αμεσότερη πρόσβαση στο συμβούλιο. Τέλος, μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις είναι ο επανασχεδιασμός των αμοιβών της διοικητικής ηγεσίας των τραπεζών και η εύρεση της χρυσής τομής ανάμεσα στην παροχή κινήτρων απόδοσης και στην αποφυγή ανάληψης υπερβολικών κινδύνων.

Τα προβλήματα των ελληνικών τραπεζών.

Τι από όλα αυτά είναι επίκαιρο για τις ελληνικές τράπεζες; Στην Ελλάδα τα προβλήματα στην τραπεζική εταιρική διακυβέρνηση φαίνεται να είναι ακόμη «κλασικού» τύπου, έχουν δηλαδή να κάνουν κατά κύριο λόγο με την ανεξαρτησία και τη διαφάνεια. Ο ρόλος των ρυθμιστικών αρχών υπήρξε μέχρι στιγμής σημαντικός, τουλάχιστον όσον αφορά τα δομικά χαρακτηριστικά της διακυβέρνησης. Η Τράπεζα της Ελλάδος έχει από το 2006 υποχρεώσει τα συμβούλια των τραπεζών να συστήσουν επιτροπές διαχείρισης κινδύνων ενώ οι επιτροπές ελέγχου είναι υποχρεωτικές από δεκαετίας. Τα ελληνικά συμβούλια έχουν όμως πολλά να ζηλέψουν από τα ευρωπαϊκά σε θέματα σύνθεσης: οι πρόεδροι των συμβουλίων στην πλειονότητά τους (ETE, Alpha, Πειραιώς) έχουν ακόμη εκτελεστικά καθήκοντα - δεν είναι «πρώην» εκτελεστικοί όπως στις καλύτερες ευρωπαϊκές τράπεζες -, πράγμα που δεν προάγει την ανεξάρτητη μεν από την παρούσα διοίκηση αλλά ενδελεχή εποπτεία της στρατηγικής ανάληψης κινδύνων. Επιπλέον μόνο στην ETE τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ συνιστούν την πλειονότητα του ΔΣ, όπως επιβάλλει η διεθνής πρακτική, ενώ στις υπόλοιπες τράπεζες ο μέσος όρος είναι μόλις 18%. Και μόνο η Alpha υπερβαίνει τον μέσο όρο ευρωπαϊκής γυναικείας συμμετοχής στο συμβούλιο. Όσον αφορά τις αμοιβές, είναι σχεδόν αδύνατον να καταλάβει κανείς πόσο και πώς πληρώνονται οι τοπ μάντζερ των ελληνικών τραπεζών λόγω έλλειψης διαφάνειας.

Τα ευρωπαϊκά ΔΣ στην πορεία τους προς όλο και περισσότερη ανεξαρτησία έχασαν την *ικανότητα να επιβλέπουν αποτελεσματικά τη στρατηγική, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη διαμόρφωση αποτελεσματικών κινήτρων για τη διοίκηση.*

Στην Ελλάδα, αντιθέτως, τα ΔΣ είναι κατά κύριο λόγο ακόμη υπό τον έλεγχο της διοίκησής τους και ως εκ τούτου τα συμπτώματα που παρουσιάζουν είναι αυτά της *ελλειμματικής ανεξαρτησίας και διαφάνειας*. Η ειρωνεία είναι ότι το αποτέλεσμα για τον επενδυτή είναι τελικά το ίδιο: καταστροφή αξίας που οφείλεται στην έλλειψη εποικοδομητικής (και εξισορροπητικής) αμφισβήτησης της πορείας που χαράσσει η διοίκηση.

7.1 : Εταιρική Διακυβέρνηση και η εφαρμογή της. Υπάρχει εφαρμογή;

Το 2002 με νόμο της τότε κυβέρνησης καθιερώθηκε στη χώρα μας η Εταιρική Διακυβέρνηση. Ένας θεσμός που στις αναπτυγμένες χώρες ισχύει εδώ και πολλά χρόνια, με πολύ θετικά αποτελέσματα στην ανάπτυξη και την κερδοφορία των επιχειρήσεων.

Οι νόμοι 3016 και 3090 του 2002 ορίζουν ότι κάθε εταιρεία που είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο, οφείλει να τηρεί κάποιους κανόνες συμπεριφοράς εις τρόπον ώστε να μην παρατηρείται η εκμετάλλευση της μειοψηφίας των μετόχων από τους μεγαλομέτοχους.

Στο Δ.Σ. της κάθε εταιρείας πρέπει να υπάρχουν ανεξάρτητα μέλη, καθώς και οργανωμένος εσωτερικός έλεγχος. Επιπρόσθετα η εταιρεία υποχρεούται να διατηρεί ιστοσελίδα στο διαδίκτυο στην οποία να αναγράφονται όλα τα οικονομικά και άλλα στοιχεία που ενδιαφέρουν τους μετόχους.

Δυστυχώς μετά το 2004 η Εταιρική Διακυβέρνηση βρίσκεται κυριολεκτικά «στο απόσπασμα» Είναι φανερό η πρόθεση της κυβέρνησης να καταργήσει τους νόμους και να τους αντικαταστήσει με «κανόνες δεοντολογίας».

Ήδη με την ανοχή των εποπτικών αρχών που έχει διορίσει η κυβέρνηση, η Εταιρική Διακυβέρνηση εφαρμόζεται από τις εταιρείες μόνο «για τα μάτια του κόσμου».

Τα ανεξάρτητα μέλη των Δ.Σ., στη συντριπτική τους πλειοψηφία, μόνο ανεξάρτητα δεν είναι, αφού διορίζονται από το ίδιο το Δ.Σ. της εταιρείας μαζί με έναν ικανοποιητικό μισθό υπό μορφή οδοιπορικών. Αποτέλεσμα να διορίζονται σαν ανεξάρτητα μέλη άτομα που ελάχιστη σχέση έχουν με τα δρώμενα στην εταιρεία και απουσιάζουν επιδεικτικότερα από τις Γενικές Συνελεύσεις των εταιρειών.

Οι ιστοσελίδες των εταιρειών ελάχιστα ενημερώνονται και η πληροφόρηση των επενδυτών είναι επιεικώς απαράδεκτη.

Σε μια πρόσφατη έρευνα που έκανε ο Σύνδεσμος Επενδυτών & Διαδικτύου-ΣΕΔ (www.sed.gr), η συντριπτική πλειοψηφία των ιστοσελίδων των εισηγμένων εταιρειών, βρίσκεται σε κατάσταση «εγκατάλειψης» και ουδείς από τις εποπτικές αρχές ενδιαφέρεται για την βελτίωση αυτής της κατάστασης.

Η ιστοσελίδα της ίδιας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ([www. hcmc. gr/ index 2.htm](http://www.hcmc.gr/index2.htm)) στο πεδίο «Ενεργός εποπτεία» και ειδικά στις «Καταγγελίες Επενδυτών» είναι εδώ και 6 (!) χρόνια «υπό κατασκευήν» και έχει σταματήσει στο έτος 2000!!!

Πρόσφατα ο διοικητής της Εθνικής Τράπεζας παραδέχθηκε ότι σε σοβαρότατο ζήτημα εξαγοράς που έγινε πριν λίγους μήνες, η ενημέρωση των επενδυτών μέσω της ιστοσελίδας της Εθνικής ήταν ελλιπέστατη και με μεγάλη καθυστέρηση, χωρίς να υπάρξει καμία συνέπεια για τη διοίκηση της τράπεζας.

Αν όλα αυτά συμβαίνουν την ώρα που υπάρχουν νόμοι οι οποίοι προβλέπουν κυρώσεις, στην περίπτωση μη συμμόρφωσης για τις εταιρείες, είναι εύκολο να φανταστεί κανείς τι θα συμβεί, αν καταργηθούν οι νόμοι και αντικατασταθούν με «κανόνες δεοντολογίας».

Αρκετές διεθνείς εταιρείες έχουν προσπαθήσει κατά το παρελθόν να κάνουν έρευνα για την Εταιρική Διακυβέρνηση στη χώρα μας. Τα αποτελέσματα συνήθως δεν ανακοινώνονται, γιατί απλούστατα στην πράξη διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει Εταιρική Διακυβέρνηση, παρά μόνο υποκρισία από πλευράς των εταιρειών για να τηρούν τα προσχήματα του «ενοχλητικού» νόμου του 2002.

Η τελευταία ανακοίνωση έρευνας για την Εταιρική Διακυβέρνηση έγινε από την Grand Thornton και κατέδειξε αυτά ακριβώς που γνωρίζουν όλοι όσοι ασχολούνται με την κεφαλαιαγορά είναι ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση εφαρμόζεται μόνο για να τηρείται ο «τύπος» του νόμου και σε καμία περίπτωση «το πνεύμα» και η ουσία που είναι η έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση των επενδυτών και η συμμετοχή των μετόχων μειοψηφίας στη λήψη των αποφάσεων.

Ενώ αυτά συμβαίνουν στην Ελλάδα του 2006, έρευνες που διεξάγονται παγκοσμίως αποδεικνύουν ότι η σωστή εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης, αποβαίνει τελικά προς όφελος των ίδιων των εταιρειών, καθώς αυξάνει την κερδοφορία τους και βοηθάει πολύ στην οικονομική τους ανάπτυξη.

7.2 : Η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος

Η ΕΤΕ θεωρεί την εταιρική της διακυβέρνηση βασικό μοχλό για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του Ομίλου και της εμπιστοσύνης των επενδυτών και των συμμετοχών της. Εξάλλου, ο ρόλος της εταιρικής διακυβέρνησης καθίσταται ιδιαίτερα σημαντικός ενόψει της μετάβασης της ΕΤΕ από κρατικά ελεγχόμενο οργανισμό σε όμιλο με ευρεία μετοχική βάση, αυξανόμενη παρουσία στην περιφέρεια και περισσότερο από 30% του κεφαλαίου του στα χέρια ξένων θεσμικών επενδυτών.

Στις αρχές του 2005, η Τράπεζα υιοθέτησε πρόγραμμα βελτίωσης πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, και κατά τη διάρκεια του έτους πολλοί από τους βασικούς στόχους του προγράμματος αυτού επιτεύχθηκαν: Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει συστήσει τρεις επιτροπές, που απαρτίζονται από μη εκτελεστικά μέλη και έχει βελτιώσει τις πολιτικές αξιολόγησης των ανώτατων στελεχών της διοίκησης και αμοιβής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΕ.

Τον Φεβρουάριο του 2006, το Διοικητικό Συμβούλιο υιοθέτησε πλαίσιο Κατευθυντήριων Γραμμών Εταιρικής Διακυβέρνησης στο οποίο αποτυπώνονται αναλυτικά οι δομές και οι πολιτικές εταιρικής διακυβέρνησης της Τράπεζας. Οι εξελίξεις αυτές συνέβαλαν ώστε η ΕΤΕ να έχει εναρμονίσει εν γένει την πολιτική της με τη διεθνή βέλτιστη πρακτική και να κατέχει ήδη ηγετική θέση σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης στον τραπεζικό τομέα και στην εγχώρια κεφαλαιαγορά.¹⁸

¹⁸ www.nbg.gr

7.3 : Η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Alpha Bank

Η Εταιρική Διακυβέρνηση είναι ένα σύστημα αρχών επί τη βάσει του οποίου οργανώνεται, λειτουργεί και διοικείται η ανώνυμη εταιρία, ώστε να διαφυλάσσονται και ικανοποιούνται τα έννομα συμφέροντα όλων όσων συνδέονται με την εταιρία στα πλαίσια του εταιρικού συμφέροντος.

Η Alpha Bank υιοθέτησε και εφάρμοσε, ήδη από το 1994, τις αρχές της εταιρικής διακυβερνήσεως, επιδιώκοντας τη διαφάνεια στην επικοινωνία με τους Μετόχους της και την άμεση και συνεχή ενημέρωση του επενδυτικού κοινού. Σε αυτό το πλαίσιο, η Τράπεζα έχει προχωρήσει στο διαχωρισμό των καθηκόντων του Προέδρου από αυτά του Διευθύνοντος Συμβούλου, όπως ισχύει σε πολλές χώρες του εξωτερικού και τείνει να καθιερωθεί σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Επιπροσθέτως, έχει συστήσει Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμορφώσεως και έχει θεσπίσει Κώδικα Δεοντολογίας κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας με σκοπό να προωθήσει τα πρότυπα που επιβάλλει η σύγχρονη διακυβέρνηση των εταιριών και να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα των κανόνων για τον Εσωτερικό Έλεγχο.¹⁹

¹⁹ www.alpha.gr

7.4 : Η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Eurobank EFG

Για την Eurobank EFG η ορθή και υπεύθυνη εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη δημιουργία αξίας για τους μετόχους της και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Η Eurobank EFG βασίζεται στη σχετική εγχώρια νομοθεσία, τις διατάξεις και τους κανονισμούς, τις διεθνείς εξελίξεις, καθώς και στις εσωτερικές εταιρικές της αξίες, για την ανάπτυξη των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει. Οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης της Eurobank EFG αφορούν στη σύνθεση και τις αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και των επί μέρους επιτροπών, καθώς και στην ανάπτυξη όλων των δραστηριοτήτων του Ομίλου, με ιδιαίτερη έμφαση στη διεξαγωγή τραπεζικών εργασιών.

Στόχος της Eurobank EFG είναι η άρρηκτη σύνδεση των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης με την ευρύτερη εταιρική της κουλτούρα, καθώς η ορθή διακυβέρνηση δεν περιορίζεται στην τυπική τήρηση των νόμων, αλλά απαιτεί προσωπική αξιοπιστία και υπευθυνότητα.²⁰

²⁰ www.eurobank.gr

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η ορθή εφαρμογή των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης είναι σε θέση να ωφελήσει όχι μόνο τις εισηγμένες εταιρείες καθ' εαυτές, αλλά περαιτέρω τους μετόχους τους, καθώς συνιστά μια ακόμη δικλείδα ασφαλείας για την αποτελεσματικότερη προάσπιση των συμφερόντων τους. Αποτελεί στην ουσία, έστω και με έμμεσο τρόπο, έναν πρόσθετο μηχανισμό για την ποιοτικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία των εισηγμένων εταιρειών και κατ' επέκταση για την ενίσχυση της προστασίας των επενδυτών μέσα από την επίτευξη της πιο εύρυθμης λειτουργίας τους και την τήρηση των αντίστοιχων κανόνων διαφάνειας.

Με βάση τα παραπάνω η πιστή εφαρμογή των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης είναι σε θέση να συντελέσει ουσιαστικά, μέσω της βελτίωσης της εταιρικής διοίκησης των εισηγμένων εταιρειών, στη συνολική αναβάθμιση της ελληνικής κεφαλαιαγοράς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

- 1 Ιορδανίδης Π. (2002) «Η έμμεση εισαγωγή νέων θεσμών διακυβέρνησης μέσω του πρόσφατου κανονισμού για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας», Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου 2002, σελ. 973.
- 2 Ιορδανίδης Π. (2002) «Η έμμεση εισαγωγή νέων θεσμών διακυβέρνησης μέσω του πρόσφατου κανονισμού για το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Εταιρείας», Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου 2002, σελ. 975.
- 3 Μούζουλας Σπ. (2003) «Εταιρική (Διακυβέρνηση – (Διεθνής Εμπειρία, Ελληνική Πραγματικότητα, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ.19.
- 4 Μούζουλας Σπ. (2003) «Εταιρική (Διακυβέρνηση – (Διεθνής Εμπειρία, Ελληνική Πραγματικότητα», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα: σελ.170.
- 5 Μούζουλας Σπ. (2002), «Προβληματισμοί με αφετηρία τη θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων προβολής των εισηγμένων στο Χ.Α.Α. εταιρειών», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 10/2002, σελ. 968.
- 6 Μούζουλας Σπ. (2002), «Προβληματισμοί με αφετηρία τη θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων προβολής των εισηγμένων στο Χ.Α.Α. εταιρειών», (ίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 10/2002, σελ. 971
- 7 Περάκης Ε. (2002) «Γενική Εισαγωγή στο Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 47.
- 8 Περάκης Ε. (2002) «Γενική Εισαγωγή στο Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας», Αθήνα : Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 46.

ΑΡΘΡΑ

- 1 Ν. 3016/2002, Άρθρο 3
- 2 Ν. 3016/2002, Άρθρο 2 παρ.1
- 3 Ν. 3016/2002, Άρθρο 6
- 4 Ν. 3016/2002, Άρθρο 7 παρ.1, παρ.2, παρ.3
- 5 Ν. 3016/2002, Άρθρο 7 παρ.4
- 6 Ν. 3016/2002, Άρθρο 8

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- 1 <http://www.grant-thornton.gr>
- 2 <http://www.nestoradvisors.com>
- 3 <http://www.sed.gr>
- 4 <http://www.hcmc.gr>
- 5 <http://www.nbg.gr>
- 6 <http://www.alpha.gr>
- 7 <http://www.eurobank.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ