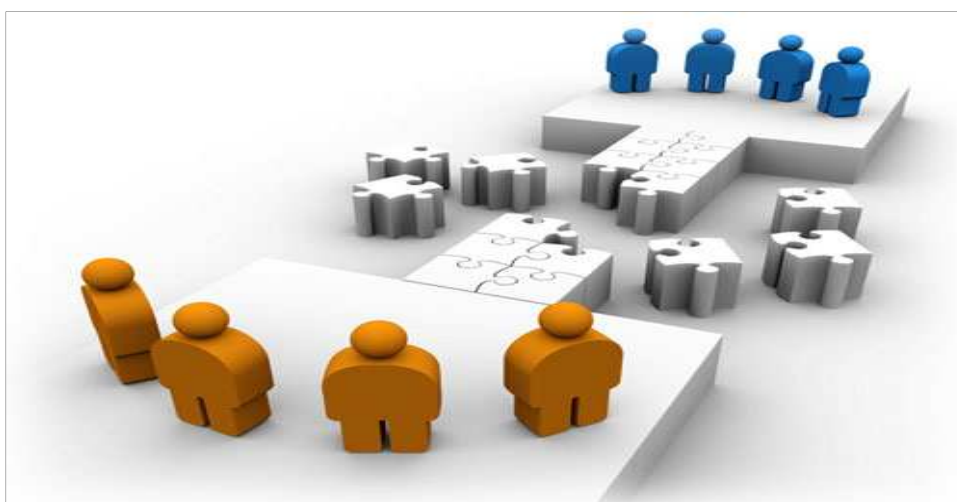




ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
“ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ”
“CORPORATE GOVERNANCE AND INTERNAL AUDIT”



Σπουδαστής: Σαμιώτης Μιχαήλ, Α.Μ. 8273

Επιβλέπων: Επίκ. Καθηγητής Αρβανίτης Σταύρος

Μάρτιος 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Λίστα Σχημάτων	IV
Πρόλογος	V
Ευχαριστίες	VI
Εισαγωγή	VII
Περίληψη	VIII
Abstract	IX
Κεφάλαιο 1 Εταιρική Διακυβέρνηση	10
1.1 Έννοια εταιρικής διακυβέρνησης.....	10
1.2 Σκοπός και χρησιμότητα της εταιρικής διακυβέρνησης	11
1.3 Βασικές θεωρίες εταιρικής διακυβέρνησης.....	14
1.3.1 Θεωρία αντιπροσώπευσης	14
1.3.2 Η θεωρία του κόστους συναλλαγών	17
1.3.3 Το υπόδειγμα των ενδιαφερόμενων μερών- εταίρων	18
1.3.4 Θεωρία της επιτροπείας-επιμελητείας	20
1.3.5 Θεωρία της ηγεμονίας της διοίκησης	20
1.4 Κύρια συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης	22
1.4.1 Εξωτερικό ή Αγγλοσαξονικό σύστημα.....	23
1.4.2 Εσωτερικό ή Ηπειρωτικό ή Ευρωπαϊκό σύστημα	24
1.5 Μέτοχοι και λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη (εταίροι).....	25
1.6 Ο ρόλος των θεσμικών επενδυτών στην εταιρική διακυβέρνηση.....	30
1.6.1 Καθορισμός θεσμικών επενδυτών	31
1.6.2 Επιρροή θεσμικών επενδυτών στις επιχειρήσεις.....	32
1.6.3 Εργαλεία εταιρικής διακυβέρνησης.....	33
1.6.3.1 Διάλογος (one-to-one meetings)	33
1.6.3.2 Ψηφοφορία (Voting)	34
1.6.3.3 Λίστες στόχων.....	34
1.6.3.4 Συστήματα αξιολόγησης της εταιρικής διακυβέρνησης	35
1.7 Το διοικητικό συμβούλιο στην εταιρική διακυβέρνηση	35
1.7.1 Διοικητικά συμβούλια μιας και δύο βαθμίδας.....	36
1.7.2 Ρόλοι, ευθύνες και αρμοδιότητες του διοικητικού συμβουλίου	37

1.7.3	Διαχωρισμός της θέσης του διευθύνοντος συμβούλου από εκείνη του προέδρου	38
1.7.4	Μέγεθος Διοικητικού συμβουλίου.....	39
1.7.5	Μη εκτελεστικά μέλη και ανεξαρτησία αυτών.....	39
1.7.6	Αμοιβή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου	40
1.7.7	Επιτροπή ελέγχου	41
	Κεφάλαιο 2 Εσωτερικός Έλεγχος.....	43
2.1	Ορισμός-Έννοια ελέγχου.....	43
2.2	Αντικείμενο-υποκείμενο του ελέγχου	44
2.3	Διακρίσεις ελέγχου	44
2.4	Έννοια και σκοποί εσωτερικού ελέγχου.....	45
2.5	Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου και εσωτερικός ελεγκτής.....	47
2.6	Αδυναμίες-Μειονεκτήματα εσωτερικού ελέγχου.....	49
2.7	Εταιρική διακυβέρνηση και εσωτερικός έλεγχος.....	50
1.	Συμπεράσματα	53
2.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	54

Λίστα Σχημάτων

- 1.3.2** Δυνητικές μορφές οργάνωσης για την πραγματοποίηση των οικονομικών συναλλαγών των επιχειρήσεων.....σελ. 17
- 1.3** Βασικές θεωρίες εταιρικής διακυβέρνησης.....σελ. 20
- 1.5.1** Τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης.....σελ. 29
- 1.6** Συνολικά περιουσιακά στοιχεία ανά τύπο επενδυτή ετών 1995-2005...σελ. 30
- 1.6.8** Το διοικητικό συμβούλιο και οι υποεπιτροπές του.....σελ. 39

Πρόλογος

Στο σύγχρονο κόσμο των επιχειρήσεων και της παγκοσμιοποιημένης αγοράς, γίνεται ολοένα και περισσότερο αισθητή η ανάγκη για την εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου. Η προϊούσα παγκόσμια οικονομική κρίση με τις πτωχεύσεις μεγάλων ομίλων επιχειρήσεων και η αποκάλυψη μεγάλων εταιρικών σκανδάλων, έκαναν επιτακτική την ανάγκη αποτελεσματικότερης διοίκησης των επιχειρήσεων από τα διοικητικά τους συμβούλια, καθώς και εντονότερο το κοινό αίσθημα για άμεση εποπτεία, έλεγχο και πλήρη διαφάνεια των επιχειρήσεων, των συναλλαγών που αυτές πραγματοποιούν και των προσώπων που δρουν για αυτές.

Η εταιρική διακυβέρνηση μαζί με τον εσωτερικό έλεγχο αποτελούν πλέον ένα ικανό, αναγκαίο και αναπόσπαστο κομμάτι για την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων, οι οποίες με τη δράση και τη λειτουργία τους επηρεάζουν ένα μεγάλο αριθμό μεμονωμένων ατόμων, οικονομικών οργανισμών και άλλων ομάδων ενδιαφερομένων.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την υπομονή που επέδειξε στο πρόσωπό μου καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της πτυχιακής μου εργασίας, τους φίλους μου που αδιαμαρτύρητα ανέχονται το ακατάπαυστο πηγαίο ενδιαφέρον μου για μάθηση και δημιουργία και που με προτρέπουν πάντοτε να διορθώνω τα λάθη μου και τέλος τον καθηγητή μου κ. Αρβανίτη Σταύρο για την ηθική συμπαράσταση που έδειξε στο πρόσωπό μου και για την εξειδικευμένη γνώση που μου προσέφερε μέσα από αυτή εδώ την εργασία.

Εισαγωγή

Η πλήρης διαφάνεια των συναλλαγών που πραγματοποιούνται μέσα και έξω από μια επιχείρηση, η μέγιστη δυνατή και συμμετρική πληροφόρηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών όσον αφορά τη δράση και τη λειτουργία της, καθώς και ο έλεγχος και η παρακολούθηση των συναλλαγών που πραγματοποιεί και των προσώπων που δρουν για λογαριασμό της, κατέστησαν αναγκαία την ύπαρξη αποτελεσματικών συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου.

Τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε μια ραγδαία ανάπτυξη της έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης και των μεθόδων που ακολουθούνται και πολλοί ερευνητές, ακαδημαϊκοί ή μη, κράτη, επενδυτές και επιχειρήσεις, έδωσαν μεγάλη διάσταση στην έννοια αυτή και ασχολήθηκαν είτε σε ακαδημαϊκό είτε σε πρακτικό επίπεδο με αυτήν.

Στην παρούσα εργασία θα καταβληθεί προσπάθεια να απεικονιστεί η σπουδαιότητα της εφαρμογής αποτελεσματικών συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης μέσα από την ανάλυση των εννοιών εκείνων που σχετίζονται με την εταιρική διακυβέρνηση, των ωφελειών που συνεπάγονται από αυτήν και θα γίνει αναφορά στον εσωτερικό έλεγχο και στη σχέση του με την εταιρική διακυβέρνηση.

Αρχικά, στο πρώτο μέρος της εργασίας θα γίνει αναφορά στην εταιρική διακυβέρνηση και ειδικότερα στον ορισμό αυτής, στη σπουδαιότητα που έχει για τις επιχειρήσεις, στις θεωρίες που συνέβαλλαν στην ανάπτυξή της, στα βασικά συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης, στους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη και στο ρόλο που διαδραματίζουν τα διοικητικά συμβούλια και οι θεσμικοί επενδυτές για την ίδια την επιχείρηση και την εταιρική διακυβέρνηση.

Στη συνέχεια, στο δεύτερο μέρος, θα εξετάσουμε την έννοια του ελέγχου και ειδικότερα του εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιείται στις επιχειρήσεις, το αντικείμενο και το υποκείμενο αυτού, τις διακρίσεις και τις κατηγορίες του, τις αδυναμίες και τα μειονεκτήματά του και τέλος θα προσδιοριστεί η σημασία του εσωτερικού ελέγχου στην εφαρμογή ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και θα περιγραφεί η μεταξύ τους σχέση.

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία αναλύονται τα επιμέρους εννοιολογικά στοιχεία που συνθέτουν, τόσο την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, όσο και αυτή του εσωτερικού ελέγχου. Μέσα από εννοιολογικές προσεγγίσεις κατεβλήθη προσπάθεια να προσδιοριστεί η σχέση μεταξύ της εταιρικής διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου. Συγκεκριμένα, στην πρώτη ενότητα έγινε ανάλυση της έννοιας, της αναγκαιότητας, των βασικών θεωριών, των ενδιαφερόμενων μερών και του ρόλου που διαδραματίζουν τα διοικητικά συμβούλια και οι θεσμικοί επενδυτές στην εταιρική διακυβέρνηση. Στο δεύτερο μέρος αναλύθηκε η έννοια, ο σκοπός, οι διακρίσεις και οι αδυναμίες του εσωτερικού ελέγχου. Έπειτα από τη θεωρητική θεμελίωση της εταιρικής διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου πραγματοποιήθηκε ανάλυση του συσχετισμού που διέπει αυτές τις δύο έννοιες, μέσα στα πλαίσια δράσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων. Τέλος, παρουσιάζονται τα κυριότερα αποτελέσματα τα οποία εξήχθησαν και δείχνουν πως η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης, σε συνδυασμό με την ύπαρξη και λειτουργία αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου καθιστά τις επιχειρήσεις ανταγωνιστικές και ελκυστικές τόσο στην εγχώρια όσο και την παγκόσμια αγορά και λειτουργεί ως καταλύτης για την πλήρη διαφάνεια και εύρυθμη λειτουργία αυτών.

Abstract

By the present work it's been analyzed the individual conceptual elements composing, either the meaning of corporate governance or that of internal control. Through conceptual approaches it has been an effort to determine the relationship between corporate governance and internal control. Specifically, in the first section was analyzed, the meaning, the necessity, the basic theories, stakeholders and the role played by the boards of directors and institutional investors in corporate governance. In the second part analyzed the meaning, the purpose, the discrimination and internal control weaknesses. After the theoretical foundation of corporate governance and internal control, analysis was performed of the correlation governing these two concepts within the framework of action and operation of businesses. Finally we present the main results which was exported, which indicates that an effective system of corporate governance, combined with the existence and operation of effective internal control makes firms competitive and attractive to both domestic and global market and acts as a catalyst of full transparency and proper functioning of these.

Κεφάλαιο 1 Εταιρική Διακυβέρνηση

1.1 Έννοια εταιρικής διακυβέρνησης

Η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης (corporate governance) δε θα μπορούσε να είναι και δε θα έπρεπε να θεωρηθεί ως μία μονοδιάστατη έννοια, δηλαδή, ως μία έννοια η οποία θα μπορούσε να οριστεί, να αναλυθεί και να μελετηθεί υπό το πρίσμα ενός μόνο επιστημονικού κλάδου ή τομέα. Η εταιρική διακυβέρνηση μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο μελέτης, είτε σε θεωρητικό είτε και σε εφαρμοσμένο επίπεδο, από πολλές σκοπιές όπως αυτή της ελεγκτικής, της λογιστικής, της διοίκησης των επιχειρήσεων, του δικαίου και άλλες.

Όπως αναφέρουν οι Shleifer και Vishny (1997), η εταιρική διακυβέρνηση έχει να κάνει με τους τρόπους με τους οποίους οι παροχείς χρηματοδότησης των επιχειρήσεων, διασφαλίζουν τους εαυτούς τους ώστε να πάρουν πίσω την απόδοση για την επένδυσή τους, ενώ η επιτροπή Cadbury ορίζει ως εταιρική διακυβέρνηση το σύστημα με το οποίο οι εταιρίες παρακολουθούνται και ελέγχονται (Cadbury Report, 1992).

Εταιρική διακυβέρνηση είναι ένα πλέγμα κανόνων, αρχών, δομών, πολιτικών που εφαρμόζονται και διαδικασιών που ακολουθούνται από μια οικονομική μονάδα το οποίο καθορίζει και οριοθετεί τον τρόπο που αυτή η μονάδα διοικείται, κατευθύνεται και ελέγχεται, με πρωταρχικό σκοπό την ενίσχυση ή τη διατήρηση της αξίας της περιουσίας αυτής για την προστασία των μετόχων (shareholders ή stockholders) αλλά και τη διασφάλιση των συμφερόντων άλλων ομάδων ενδιαφερομένων (stakeholders).

Εταιρική διακυβέρνηση θα μπορούσε ακόμη να θεωρηθεί ότι είναι ένα σύνολο σχέσεων μεταξύ των παικτών που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με μια επιχείρηση, όπως είναι το διοικητικό της συμβούλιο, οι μέτοχοί της και οι λοιπές ομάδες ενδιαφερομένων όπως είναι οι εργαζόμενοι, οι πιστωτές, οι προμηθευτές, οι πελάτες, περιβαλλοντικές ομάδες, κυβερνήσεις και οι τοπικές κοινότητες. Οι επιχειρήσεις οργανώνονται και διαρθρώνονται επιδιώκοντας την ικανοποίηση, τουλάχιστον στη θεωρία, κάθε ενδιαφερόμενου μέρους και μέσα από τη διάρθρωση αυτή επιδιώκεται η αποφυγή ή ο περιορισμός της σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, ενώ παράλληλα αποσκοπείτε η επίτευξη των σκοπών που έχουν τεθεί από την ίδια την επιχείρηση και συγκεκριμένα από τη διοίκησή της.

Διευκρινίζεται, πως η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης δίνει έμφαση και βασίζεται τόσο στις εσωτερικές πτυχές (μέτοχοι, εργαζόμενοι, επενδυτές κ.ά.) της επιχείρησης, όσο και στις εξωτερικές πτυχές (κυβερνήσεις, άλλες ομάδες ενδιαφερομένων) αυτής, καθώς με τη δράση της δημιουργεί ένα σύνολο αλληλεξαρτήσεων και σχέσεων μεταξύ διαφόρων ατόμων και ομάδων ενδιαφερομένων.

Στη διεθνή βιβλιογραφία έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες οι οποίες διαφέρουν μεταξύ τους χωρίς η μια να ακυρώνει την άλλη. Αντίθετα, θεωρείται πως οι διάφορες θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί, αλληλοσυμπληρώνονται και αξίζει να σημειωθεί πως ορισμένες θεωρίες είναι περισσότερο σχετικές και κατάλληλες σε ορισμένες χώρες ενώ κάποιες άλλες θεωρίες είναι περισσότερο κατάλληλες σε άλλες χώρες. Διαφορετικές θεωρίες μπορούν να αρμόζουν και σε μια χώρα σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, κάτι που σχετίζεται άμεσα με την οικονομική ανάπτυξη κάθε χώρας, από το διαφορετικό νομικό και θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας, με τη δομή των εταιριών της και με διάφορους άλλους παράγοντες.

1.2 Σκοπός και χρησιμότητα της εταιρικής διακυβέρνησης

Η παγκοσμιοποίηση των αγορών και η διαρκής παγκόσμια κίνηση κεφαλαίων πολλαπλασίασαν αισθητά τις δυνητικές πηγές άντλησης επενδυτικών- χρηματοδοτικών κεφαλαίων (fundings) των επιχειρήσεων. Αφενός οι επιχειρήσεις έχουν ανάγκη κεφάλαια, τα οποία θα τις βοηθήσουν να αυξήσουν το μέγεθός τους και να αναπτυχθούν στην εγχώρια ή και την παγκόσμια οικονομία και αφετέρου οι επενδυτές-χρηματοδότες (investors) αναζητούν επιχειρήσεις για την εναπόθεση των κεφαλαίων τους, οι οποίες θα τους παρέχουν μακροχρόνια μια αυξημένη απόδοση και την εξασφάλιση (assurance) ότι είναι και θα παραμείνουν οικονομικά εύρωστες και κερδοφόρες στο παρόν και στο μέλλον.

Οι επενδυτές για να διασφαλίσουν την μακροχρόνια απόδοση των κεφαλαίων τους, αναλύουν και εξετάζουν τα ετήσια δελτία, τις οικονομικές καταστάσεις και τα λοιπά στοιχεία της επιχείρησης που τους ενδιαφέρουν. Τα ετήσια δελτία, οι οικονομικές καταστάσεις και τα λοιπά στοιχεία που κάθε επιχείρηση μπορεί να δημοσιεύει θεωρούνται ασφαλή, αξιόπιστα και ότι απεικονίζουν την πραγματική και ακριβή εικόνα της επιχείρησης τη δεδομένη χρονική στιγμή καθώς υπόκεινται σε ανεξάρτητο έλεγχο από ικανά, προσοντούχα και ανεξάρτητα ως προς την οικονομική μονάδα άτομα, τους εξωτερικούς ελεγκτές, για την εξακρίβωση εάν οι προς έλεγχο

πληροφορίες έχουν παραχθεί σύμφωνα με τις γενικά παραδεκτές αρχές της λογιστικής και με το αν συμφωνούν με προκαθορισμένα κριτήρια. Αυτό βέβαια είναι άμεσα εξαρτώμενο και από το είδος της ειδικής γνώμης που εκφράζει ο κάθε ελεγκτής όσον αφορά την οικονομική διαχείριση κάθε επιχείρησης για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Όπως αναφέρει ο Τσακλάγκανος Α. (2008), τα διάφορα πιστοποιητικά ελέγχου αποτελούν το επισφράγισμα της νομιμότητας κάθε ορθής διαχείρισης και συγχρόνως συνθέτουν την ασφαλιστική δικλείδα που θα προλάβει ή θα επανορθώσει λάθη, ατασθαλίες και κάθε λογής αυθαιρεσίες. Αναγνωρίζοντας όμως την επιχείρηση ως μία πολύπλοκη από όλες τις απόψεις οικονομική οντότητα, γίνεται σαφές πως ορισμένα στοιχεία που αφορούν την επιχείρηση και τη δράση της είτε δεν παρουσιάζονται ευκρινώς είτε δεν εμφανίζονται καθόλου μέσα στα ετήσια δελτία και τις οικονομικές καταστάσεις.

Τα προηγούμενα χρόνια αναδύθηκε στην επιφάνεια μια πλειάδα εταιρικών σκανδάλων και εταιρικών καταρρεύσεων παρόλο που τα ετήσια δελτία και οι οικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων απεικόνιζαν μια υγιή και κερδοφόρα εικόνα αυτών. Παραδείγματα τέτοιων μεγάλων εταιρικών σκανδάλων και εταιρικών καταρρεύσεων παγκοσμίως αποτελούν οι επιχειρήσεις Lehmann Brothers, Enron, Barings Bank, Royal Ahold, Parmalat και άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις που συγκέντρωναν τεράστια κεφάλαια και αποτελούσαν ένα σημαντικό κομμάτι της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας.

Κοινά γνωρίσματα που συνέβαλαν στην δημιουργία αυτών αλλά και άλλων παρόμοιων εταιρικών σκανδάλων, αποτελούν, η έλλειψη διαφάνειας στη δράση των επιχειρήσεων, η απουσία ή η υποτυπώδης λειτουργία συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η κατάχρηση εξουσίας από ορισμένα στελέχη ούτως ώστε αυτά να προσποριστούν χρηματικά ποσά ή για να ικανοποιήσουν άλλες ατομικές επιδιώξεις, η απουσία έγκυρης, έγκαιρης και αξιόπιστης πληροφόρησης των ενδιαφερομένων ομάδων κάθε επιχείρησης, η έλλειψη εσωτερικών δικλείδων ασφαλείας και η έλλειψη εποπτείας των συναλλαγών και των προσώπων που ενεργούσαν για τις επιχειρήσεις αυτές και μια πλειάδα άλλων παραγόντων. Τέτοια φαινόμενα ενίσχυσαν σε παγκόσμιο επίπεδο την πεποίθηση των επιχειρήσεων, των μετόχων, των επενδυτών και άλλων ομάδων ενδιαφερομένων για πλήρη διαφάνεια και μεγαλύτερη εποπτεία στις διαδικασίες που ακολουθούνται και στις συναλλαγές που πραγματοποιούνται από τις επιχειρήσεις και τούτο διότι οι επιχειρήσεις με τη δράση τους δημιουργούν

ένα σύνολο σχέσεων μεταξύ προσώπων ή ομάδων οι οποίες έχουν είτε άμεση είτε έμμεση σχέση με την επιχείρηση.

Γίνεται λοιπόν σαφές πως οι εταιρικές καταρρεύσεις και τα εταιρικά σκάνδαλα επιχειρήσεων επηρεάζουν ένα μεγάλο κομμάτι της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας στην οποία δρουν, το μέγεθος του οποίου έχει άμεση σχέση με το μέγεθος της κάθε επιχείρησης και με τον όγκο των συναλλαγών που καθεμιά πραγματοποιεί τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Αναλυτικότερα, μπορούν να επηρεαστούν αρνητικά, οι μέτοχοι της επιχείρησης με την απομείωση της αξίας της περιουσίας τους και της επιχείρησης, οι εργαζόμενοι με την πιθανότητα απόλυσής τους από την εταιρία, οι προμηθευτές και πιστωτές της επιχείρησης με τον κίνδυνο να μην εξοφληθούν για τα υλικά ή άυλα αγαθά που εισέφεραν στην επιχείρηση καθώς και ένα σύνολο άλλων ομάδων ενδιαφερομένων και κοινωνικών ομάδων.

Αυτό καθιστά σαφές πως η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης στις επιχειρήσεις επηρεάζει θετικά ένα μεγάλο μέρος της εγχώριας και παγκόσμιας οικονομίας στις οποίες δραστηριοποιούνται καθώς, δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης στις κεφαλαιαγορές και στους άμεσα και έμμεσα σχετιζόμενους με τις επιχειρήσεις γεγονός που οδηγεί στην καλή φήμη αυτών και οδηγεί στην περαιτέρω χρηματοδότησή τους, οδηγεί στην κατάρτιση αξιόπιστων χρηματοοικονομικών καταστάσεων ενισχύοντας την αξία των επιχειρήσεων, ενισχύει τον εποπτικό ρόλο των διοικητικών συμβουλίων, διασφαλίζει την περιουσία των μετόχων, βοηθά στην επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών των επιχειρήσεων, προωθεί τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διοικητικών συμβουλίων και τον έλεγχο των αποφάσεων αυτών προς το εταιρικό αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό συμφέρον, ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των ιδιοκτητών-μετόχων των επιχειρήσεων με αυτά της εκτελεστικής διοίκησης αυτής, δημιουργεί χαμηλό κόστος δανεισμού στις επιχειρήσεις και λειτουργεί καταλυτικά στην έγκαιρη, έγκυρη, αξιόπιστη και συμμετρική δημοσίευση πληροφοριών που αφορούν μετρήσιμα μεγέθη ή μη της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Solomon J. (2010), ο ρόλος της εταιρικής διακυβέρνησης είναι να προστατεύσει και να προάγει τα συμφέροντα των μετόχων μέσα από τον καθορισμό της κατεύθυνσης της στρατηγικής μιας επιχείρησης και διορίζοντας και εποπτεύοντας ικανή εκτελεστική διοίκηση για να το επιτύχει, ενώ σύμφωνα με τον Παπούλια Γ. (2002), οι αρχές και πρακτικές διακυβέρνησης συνοπτικά αποσκοπούν στη διασφάλιση των συμφερόντων της επιχείρησης, τη

λειτουργία της στο χαμηλότερο κόστος και την άσκηση της εξουσίας των μελών του διοικητικού συμβουλίου και της γενικής συνέλευσης.

1.3 Βασικές θεωρίες εταιρικής διακυβέρνησης

1.3.1 Θεωρία αντιπροσώπευσης

Σύμφωνα με τη θεωρία αντιπροσώπευσης (agency theory), η οποία αρχικά εδραιώθηκε από το έργο του Adam Smith (1776) και στη συνέχεια στους σύγχρονους καιρούς από αυτό των Berle and Means (1932), (Λαζαρίδης Θ.- Δρυμπέτας Ε. [2011]) οι επιχειρήσεις μπορούν να θεωρηθούν ως ένα πλέγμα συμβολαίων μεταξύ των κατόχων των πόρων αυτής.

Η θεωρία της αντιπροσώπευσης αναφέρεται στη σχέση που υπάρχει μεταξύ δύο μερών σε μια επιχείρηση, αφενός δηλαδή του κυρίου (principal) ή αλλιώς εντολέα και αφετέρου του αντιπροσώπου (agent) ή αλλιώς εντολοδόχου. Συγκεκριμένα, με τη θεωρία αντιπροσώπευσης προσδιορίζεται η σχέση όπου ο εντολέας αναθέτει συγκεκριμένη εργασία και συγκεκριμένες αρμοδιότητες και εξουσίες, μέσα στα πλαίσια δράσης μιας οικονομικής οντότητας, στον αντιπρόσωπο.

Η ανάθεση εργασίας σε τρίτο πρόσωπο από τον εντολέα, στον εντολοδόχο, ενέχει ορισμένα πιθανά μειονεκτήματα-προβλήματα (principal-agent problem) τα οποία δε μπορούν να παραβλεφθούν. Αναλυτικότερα, ο αντιπρόσωπος μπορεί να μη δρα προς την επιδίωξη των βέλτιστων συμφερόντων του κυρίου ή να δρα μερικώς προς αυτά. Αυτό μπορεί να εκφραστεί μέσα στη σχέση αντιπροσώπευσης είτε με την κατάχρηση της εξουσίας από τον αντιπρόσωπο για τον προσπορισμό χρηματικών ή άλλων ατομικών επιδιώξεων είτε με την απόκλιση των απόψεων που μπορεί να υφίσταται, μεταξύ εντολέα και εντολοδόχου όσον αφορά την εκτίμηση του ρίσκου. Υπάρχει περίπτωση ο αντιπρόσωπος να θεωρεί ότι δεν πρέπει ή ότι πρέπει να εκτεθεί σε ορισμένα ρίσκα επειδή τα θεωρεί ακατάλληλα ή κατάλληλα αντίστοιχα (moral hazard), σε αντίθεση με την άποψη του κυρίου όπου θα τα έπαιρνε ή όχι για την επιδίωξη των καλύτερων συμφερόντων του και για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών της επιχείρησης. Σύμφωνα με τους Λαζαρίδη Θ.- Δρυμπέτα Ε. (2011), οι ιδιοκτήτες και οι αντιπρόσωποι υιοθετούν καιροσκοπική συμπεριφορά με την έννοια ότι μπορεί να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους ανάλογα με τις συνθήκες του περιβάλλοντος και με γνώμονα κυρίως το ίδιο συμφέρον τους και όχι αυτά που έχουν κληθεί να προασπίσουν.

Βασικό πρόβλημα που εντοπίζεται στη σχέση μεταξύ εντολέα και εντολοδόχου είναι η ασυμμετρία πληροφόρησης (asymmetric information) που αυτοί έχουν εξαιτίας του διαφορετικού επιπέδου πρόσβασης που ο καθένας έχει μέσα στην επιχείρηση και στις πληροφορίες που αυτή παράγει με τον κίνδυνο της δυσμενούς επιλογής (adverse selection). Αυτό σημαίνει πως ο κύριος έχει διαφορετική πληροφόρηση, συνήθως μικρότερη, για ζητήματα που αφορούν την επιχείρηση σε αντίθεση με τον αντιπρόσωπο όπου συνήθως έχει καλύτερη πληροφόρηση.

Όταν προκύπτει σχέση αντιπροσώπευσης στις επιχειρήσεις, εμφανίζεται η τάση αύξησης του κόστους αντιπροσώπευσης (agency costs). Κόστος αντιπροσώπευσης θεωρείται το κόστος που πραγματοποιείται προκειμένου να διατηρηθεί μια αποτελεσματική σχέση αντιπροσώπευσης, δηλαδή προκειμένου να μειωθεί το δυνητικό χάσμα που υπάρχει, είτε σε πληροφοριακό επίπεδο είτε σε επίπεδο δράσης της διοίκησης, μεταξύ του εντολέα και του εντολοδόχου. Το κόστος αντιπροσώπευσης περιλαμβάνει το κόστος με το οποίο προσπαθούν να ευθυγραμμιστούν τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών της αντιπροσώπευσης. Παραδείγματα από κόστη αντιπροσώπευσης μπορεί να είναι ο έλεγχος που πραγματοποιείται στην επιχείρηση, η πραγματοποίηση τακτικών και έκτακτων συνεδριάσεων και η παροχή πριμ απόδοσης (bonus) στους διαχειριστές με σκοπό την ενθάρρυνσή τους ούτως ώστε να ενεργούν προς το συμφέρον των μετόχων.

Πρωταρχικός σκοπός της θεωρίας αντιπροσώπευσης είναι η διατήρηση και ενίσχυση της αξίας και η προστασία των μετόχων και ως εκ τούτου η εταιρική δομή διαμορφώνεται σε πλαίσια για την εξυπηρέτηση αυτού του σκοπού. Το διοικητικό συμβούλιο της επιχείρησης αποτελεί τη γέφυρα που θα ευθυγραμμίσει τα συμφέροντα μεταξύ των ιδιοκτητών και των αντιπροσώπων της επιχείρησης μέσα από τον έλεγχο και την εποπτεία των αποφάσεων της εκτελεστικής διοίκησης.

Συνήθως, στη δομή και στην καθημερινή πρακτική μιας επιχείρησης ή ενός οικονομικού οργανισμού ο εντολέας είναι ο μέτοχος ή οι μέτοχοι και ο αντιπρόσωπος είναι η εκτελεστική διοίκηση της εταιρίας (management). Η σχέση αντιπροσώπευσης όμως μπορεί να έχει ισχύ και να αναφέρεται και σε άλλες σχέσεις όπως είναι αυτή του εργοδότη με τον εργαζόμενο, της επιχείρησης με τους πιστωτές της, τους μετόχους που συγκεντρώνουν την πλειοψηφία των μετοχών με τους μετόχους μειοψηφίας (minority shareholders) και άλλες σχέσεις.

Διαχωρισμός ιδιοκτησίας (ownership) και διοίκησης (control)

Η ολοένα αυξανόμενη δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων στις διεθνείς αγορές και η διόγκωση του μεγέθους αυτών μέσω συγχωνεύσεων, εξαγορών και τη δημιουργία θυγατρικών εταιριών (subsidiaries) επέφερε σταδιακά το διαχωρισμό της ιδιοκτησίας αυτών από τη διοίκησή τους. Επισημαίνεται πως κάτι τέτοιο ήταν άμεσο επακόλουθο της βιομηχανοποίησης των κρατών, της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της αύξησης του μεγέθους των επιχειρήσεων.

Ο διαχωρισμός μεταξύ της ιδιοκτησίας και της διοίκησης των επιχειρήσεων πραγματοποιήθηκε εξαιτίας ποικίλων παραγόντων μερικοί από τους οποίους είναι, η αδυναμία παρακολούθησης, ελέγχου και διοίκησης εταιριών που τα διοικητικά τους κέντρα βρίσκονταν μακριά το ένα σε σχέση με το άλλο, η αδυναμία επωμισμού τέτοιου μεγέθους ευθυνών και αρμοδιοτήτων που συνεπάγονται από τη διοίκηση μιας ή και περισσότερων εταιριών μόνο από τους ιδιοκτήτες (owners)-μετόχους (shareholders) των επιχειρήσεων και τέλος η έλλειψη από τους ιδιοκτήτες εξειδικευμένων δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων. Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές πως η εξέλιξη των επιχειρήσεων τόσο στη δομή όσο και στο μέγεθος τους, οδήγησε αυτόματα στο διαχωρισμό της ιδιοκτησίας και της διοίκησης και κατέστησε αναγκαία την εναπόθεση αρμοδιοτήτων, εξουσιών και ευθυνών της ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων σε ειδικούς προσοντούχους επαγγελματίες, τους διοικούντες την επιχείρηση.

Ο διαχωρισμός αυτός επέφερε ορισμένα δυνητικά προβλήματα όπως είναι αυτό του εντολέα-εντολοδόχου όπως αναφέρθηκε παραπάνω και δημιούργησε ασυμμετρία πληροφοριών μεταξύ των ιδιοκτητών και των διοικούντων των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με το Smith A. (1838), οι διευθυντές εταιριών που το κεφάλαιό τους απαρτίζεται από μετοχές, είναι διαχειριστές χρήματος τρίτων και όχι δικού τους, συνεπώς, δεν είναι δυνατόν να το παρακολουθούν και να το διαχειρίζονται με την ίδια αγωνιώδη επαγρύπνηση, όπως θα συνέβαινε εάν ήταν.

Βασικό στοιχείο του προβλήματος του εντολέα-εντολοδόχου αποτελεί η θεωρία των “ατελών συμβολαίων” (incomplete contracts) όπου πρώτος εξέθεσε ο Coase R.H. (1937). Σε συνθήκες πλήρους και συμμετρικής πληροφόρησης και με τις κεφαλαιαγορές να λειτουργούν τέλεια θα μπορούσε να συναφθεί ένα συμβόλαιο μεταξύ του εντολέα και του εντολοδόχου όπου θα ορίζονταν με ακρίβεια οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα κάθε συμβαλλόμενου μέρους για μελλοντικές ενδεχόμενες καταστάσεις. Κάτι τέτοιο όμως είναι αδύνατο καθώς οι μελλοντικές

ενδεχόμενες καταστάσεις είναι αδύνατο να προβλεφθούν και να περιγραφούν, με αποτέλεσμα να είναι αδύνατη η σύναψη “τέλειων συμβολαίων” (Shleifer and Vishny [1997]).

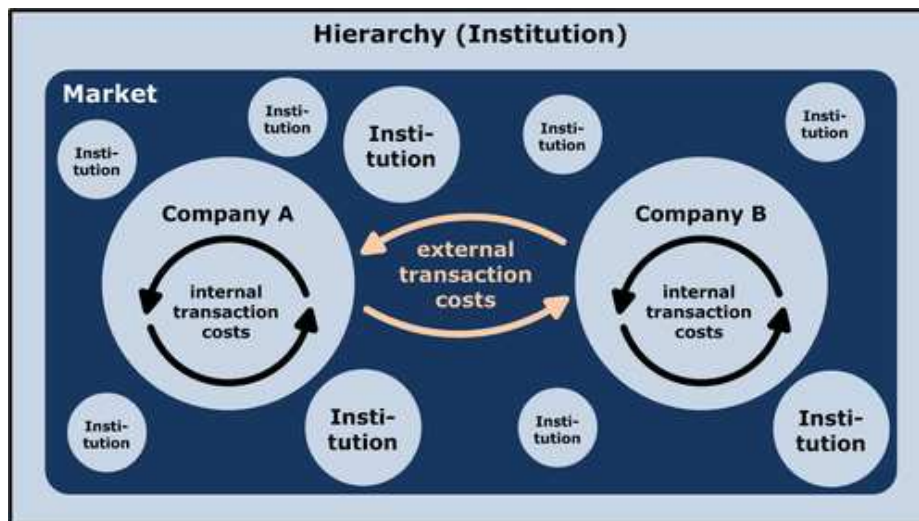
Η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης γεφυρώνει την ασυμμετρία πληροφοριών μεταξύ των συμβαλλομένων με άμεσο αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους αντιπροσώπευσης και λειτουργεί σαν ασπίδα για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ των εντολέων - εντολοδόχων δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την προάσπιση του γενικού εταιρικού και κοινωνικού συμφέροντος.

1.3.2 Η θεωρία του κόστους συναλλαγών

Η θεωρία του κόστους συναλλαγών (Transaction cost theory) ή όπως αναφέρει ο Williamson O.E. (1975) και οικονομικά της διακυβέρνησης ή οικονομικά του οργανισμού και η οποία αναπτύχθηκε από τον ίδιο τον Williamson O.E. (1975), σε αντίθεση με τη θεωρία αντιπροσώπευσης που θεωρεί την επιχείρηση ως ένα πλέγμα συμβολαίων, θεωρεί την επιχείρηση ως μια δομή και αναφέρεται στο κόστος που απαιτείται για την παροχή κάποιου αγαθού ή υπηρεσίας μέσω της αγοράς αντί να παρέχεται από την ίδια την επιχείρηση ή γενικότερα στο κόστος που προκύπτει για την πραγματοποίηση μιας οικονομικής συναλλαγής.

Η θεωρία του κόστους συναλλαγών προϋποθέτει ότι οι επιχειρήσεις προσπαθούν αφενός να ελαχιστοποιήσουν το κόστος ανταλλαγής πόρων με το εξωτερικό τους περιβάλλον και αφετέρου προσπαθούν να μειώσουν το γραφειοκρατικό κόστος μέσα στην επιχείρηση. Οι εταιρίες επομένως “ζυγίζουν” το κόστος ανταλλαγής πόρων με το γραφειοκρατικό κόστος που πραγματοποιείται σε εσωτερικό επίπεδο. Όταν το εξωτερικό κόστος των συναλλαγών είναι υψηλότερο από τις εσωτερικές γραφειοκρατικές δαπάνες της εταιρίας, αυτή θα αναπτυχθεί επειδή θα είναι σε θέση να ασκεί της δραστηριότητές της σε χαμηλότερες τιμές σε σχέση με το αν αυτές πραγματοποιούνταν στην αγορά. Εάν ωστόσο τα γραφειοκρατικά κόστη για το συντονισμό της δραστηριότητας είναι υψηλότερα από το εσωτερικό κόστος των συναλλαγών, η εταιρία θα συρρικνωθεί. Σύμφωνα με τον Ronald Coase (1937), κάθε εταιρία θα επεκταθεί, εφόσον οι δραστηριότητές της εταιρίας μπορούν να πραγματοποιηθούν φθηνότερα μέσα στην εταιρία παρά π.χ. από εξωτερική ανάθεση δραστηριοτήτων σε εξωτερικούς παρόχους στην αγορά.

Σχήμα 1.3.2 Δυνητικές μορφές οργάνωσης για την πραγματοποίηση των οικονομικών συναλλαγών των επιχειρήσεων



Πηγή: http://en.wikipedia.org/wiki/Transaction_cost

Στο παραπάνω σχήμα απεικονίζεται η μορφή με την οποία δύναται να οργανωθεί μια επιχείρηση για να πραγματοποιήσει τις οικονομικές της συναλλαγές. Παρατηρείται πως όταν το εξωτερικό κόστος των συναλλαγών είναι μεγαλύτερο από τις εσωτερικές δαπάνες συναλλαγής η επιχείρηση θα αναπτυχθεί και θα μεγαλώσει, ενώ αν ισχύει το αντίστροφο η επιχείρηση θα συρρικνωθεί όπως αναφέρθηκε και παραπάνω.

1.3.3 Το υπόδειγμα των ενδιαφερόμενων μερών- εταίρων

Σε αντίθεση με τη θεωρία αντιπροσώπευσης βρίσκεται το υπόδειγμα των εταίρων (Stakeholder model). Παραπάνω αναφέρθηκε πως η διατήρηση και ενίσχυση της αξίας των μετόχων αποτελεί βασική προτεραιότητα της θεωρίας αντιπροσώπευσης. Το υπόδειγμα των εταίρων λειτουργεί σε ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής και λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα μιας ευρύτερης ομάδας ενδιαφερομένων όπως είναι οι πελάτες, οι εργαζόμενοι, οι πιστωτές, οι προμηθευτές, οι κυβερνήσεις, οι τοπικές κοινότητες και άλλες ομάδες ενδιαφερομένων. Δίνεται δηλαδή έμφαση, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και οι ιδιοκτήτες αυτής δε θεωρούνται οι μόνοι που μπορούν να διαχειριστούν την περιουσία της.

Σύμφωνα με το υπόδειγμα των εταίρων, η διακυβέρνηση των επιχειρήσεων δεν ανήκει μόνο στο διοικητικό συμβούλιο, στο management ή ακόμη και στους μετόχους αυτής, αλλά ανήκει και σε μια ευρύτερη ομάδα ενδιαφερομένων όπως είναι οι πελάτες, οι εργαζόμενοι, οι πιστωτές, οι προμηθευτές, οι κυβερνήσεις, οι τοπικές κοινότητες και άλλες ομάδες ενδιαφερομένων. Όπως αναφέρει ο Vinten G. (2002), οι επιχειρήσεις που επιλέγουν να αγνοήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να βρεθούν να είναι στόχος πιέσεων από καταναλωτές και boycottage. Στο υπόδειγμα των εταίρων τα συστατικά στοιχεία των διοικητικών συμβουλίων των επιχειρήσεων προέρχονται από μια ευρύτερη και αντιπροσωπευτική βάση ενδιαφερομένων. Στο Γερμανικό μοντέλο επί παραδείγματι ορισμένες ομάδες ενδιαφερομένων, όπως είναι οι εργαζόμενοι, κατοχυρώνονται από το νόμο για να μπορούν να συνδιοικήσουν με το διοικητικό συμβούλιο για τη λήψη αποφάσεων επί των θεμάτων της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), μια αιτιολογία για την αποτελεσματική προνομιούχα μεταχείριση των μετόχων έναντι των άλλων ομάδων ενδιαφερομένων είναι ότι οι πρώτοι είναι οι παραλήπτες του υπολοίπου των αδέσμευτων ταμιακών ροών (είναι το κέρδος που απομένει όταν άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως οι πιστωτές, έχουν πληρωθεί). Αυτό σημαίνει πως οι μέτοχοι έχουν κεκτημένο ενδιαφέρον στο να προσπαθήσουν να διασφαλίσουν ότι οι πόροι της επιχείρησης χρησιμοποιούνται με το μέγιστο αποτέλεσμα, το οποίο ως αντίκρισμα θα έχει όφελος και στην κοινωνία ως σύνολο.

Το βασικότερο πρόβλημα που εντοπίζεται στο υπόδειγμα των εταίρων έγκειται στη δυσκολία να οριστούν οι τρόποι με τους οποίους θα ικανοποιηθούν τα συμφέροντα όλων των ομάδων ενδιαφερομένων ταυτόχρονα. Δεν υπάρχουν, δηλαδή, προκαθορισμένες διαδικασίες ή προκαθορισμένα “τέλεια συμβόλαια” που να ικανοποιούν ταυτόχρονα το πλήθος των ομάδων ενδιαφερομένων. Ένα άλλο πρόβλημα που εντοπίζεται στο υπόδειγμα των εταίρων είναι πως εξαιτίας της ευρύτητας της βάσης του διοικητικού συμβουλίου καθίσταται δύσκολη και πολλές φορές αδύνατη η σύγκλιση απόψεων όσον αφορά τις αποφάσεις και τις ενέργειες των διαχειριστών (management) με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο ή αδύνατο να δοθεί μια σαφής κατεύθυνση για τη διαχείριση και τη διοίκηση των εταιριών.

1.3.4 Θεωρία της επιτροπείας-επιμελητείας

Οι θεωρίες που περιγράφησαν παραπάνω και ειδικότερα η θεωρία αντιπροσώπευσης έχει ως αφετηρία το ατομικό συμφέρον ορισμένων ατόμων ή άλλων ομάδων ενδιαφερομένων. Σύμφωνα με τους Donaldson και Davis (1991) και Davis et al. (1997), η θεωρία της επιτροπείας έχει σημαντικές διαφορές με τη θεωρία αντιπροσώπευσης. Η σημαντικότερη από όλες είναι ότι αναγνωρίζει άλλα, πλην της οικονομικής ιδιοτέλειας, κίνητρα για τις ενέργειες των στελεχών.

Η θεωρία της επιτροπείας (Stewardship theory) όπου αναπτύχθηκε πρώτα από τους Donaldson and Davis (1991) και σε αντίθεση με τη θεωρία αντιπροσώπευσης, δε λαμβάνει υπόψιν τυχόν ιδιοτελείς συμπεριφορές για την ικανοποίηση ατομικών συμφερόντων τόσο από τους ιδιοκτήτες όσο και από τους διαχειριστές μιας επιχείρησης, αλλά οι διαχειριστές (εκτελεστική διοίκηση) επιδιώκουν να ικανοποιήσουν και να επιτύχουν μη οικονομικούς σκοπούς όπως το να ικανοποιήσουν την αίσθηση του καθήκοντος, να έχουν μια καλή φήμη, μια καλή δουλειά, ένα αίσθημα ικανοποίησης από το έργο και τη δουλειά που επιτελούν και υιοθετούν αλτρουιστικές συμπεριφορές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι διευθυντές να κάνουν καλά τη δουλειά τους, να μεγιστοποιούν τα κέρδη των επιχειρήσεων και να επιτυγχάνουν μια ικανοποιητική απόδοση για τους μετόχους. Αυτά, φυσικά, τα επιδιώκουν όχι για ίδιο όφελος αλλά γιατί αισθάνονται μια ισχυρή υποχρέωση και έντονο καθήκον απέναντι στην επιχείρηση και θεωρούν τον εαυτό τους ως μέλος ενός συνόλου, της επιχείρησης, αντί να θεωρούν ότι είναι μεμονωμένα άτομα ούτως ώστε να δρουν για το ατομικό τους συμφέρον. Σύμφωνα με τους Dulewicz και Herbert (2004), η θεωρία της επιτροπείας υπονοεί ότι δεν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των στελεχών- αντιπροσώπων και των ιδιοκτητών- εντολέων και για να είναι επιτυχής μια οργάνωση απαιτείται μια δομή στην οποία ο συντονισμός μπορεί να γίνει περισσότερο αποδοτικός. Σύμφωνα με τους Donaldson and Davis (1991), στη θεωρία της επιτροπείας, οι διαχειριστές είναι καλοί επίτροποι των εταιριών και με επιμέλεια εργάζονται να επιτύχουν υψηλά επίπεδα εταιρικών κερδών και αποδόσεις για τους μετόχους.

1.3.5 Θεωρία της ηγεμονίας της διοίκησης

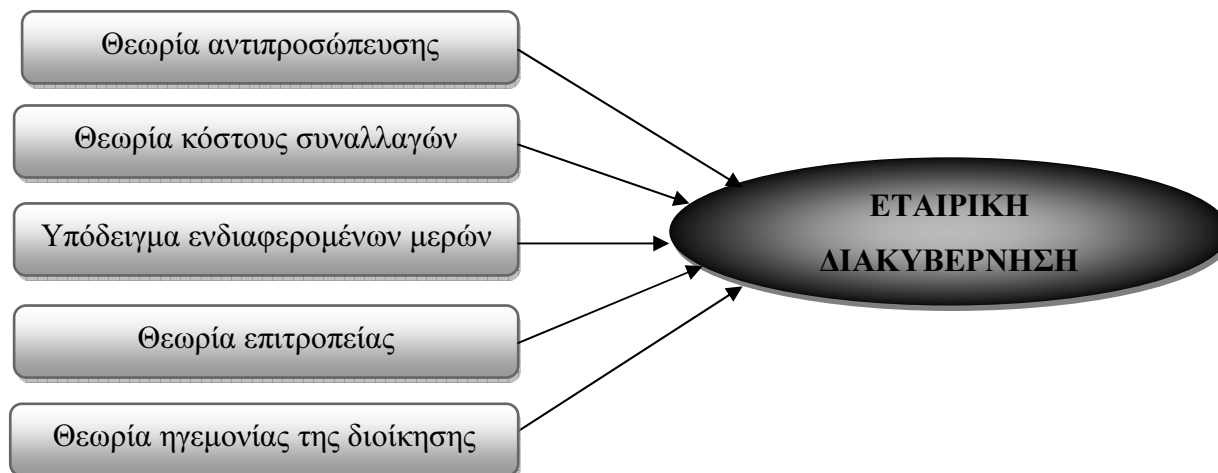
Η θεωρία της ηγεμονίας της διοίκησης (Managerial Hegemony Theory) ή των στελεχών η οποία αρχικά αναπτύχθηκε από τον Mace (1971) και έπειτα από τον Vance (1983) και τους Lorsch και MacIver (1989), αναφέρεται στην εξασθένιση των

μεθόδων και των δομών εποπτείας, ελέγχου και γενικότερα της οργάνωσης των επιχειρήσεων όσον αφορά τις αποφάσεις και τη δράση της εκτελεστικής διοίκησης και με αυτό τον τρόπο κυρίαρχες μονάδες εξουσίας καθίστανται τα στελέχη της επιχείρησης. Το πρόβλημα του εντολέα- εντολοδόχου δεν υφίσταται αφού οι σχέσεις εξουσίας είναι τέτοιες που θεωρείται άμεσο επακόλουθο να μην καθίσταται εφικτή η ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ ιδιοκτητών και διοικούντων.

Η θεωρία της ηγεμονίας βρίσκεται σε αντίθεση το υπόδειγμα των ενδιαφερομένων μερών. Εντός της επιχείρησης, μέσα από τη σύγκρουση συμφερόντων, μία ομάδα ενδιαφερομένων υπερισχύει όλων και η οποία λαμβάνει τα επακόλουθα πλεονεκτήματα, μερικά από τα οποία δύναται να είναι η λεπτομερέστερη πληροφόρηση όσον αφορά τις λειτουργίες και τη δράση της επιχείρησης, η συμμετοχή στη διοίκηση της ίδιας της επιχείρησης και άλλα σημαντικά πλεονεκτήματα. Αυτό δημιουργεί και το πρόβλημα της επιλογής των στελεχών να παραποιούν ανεμπόδιστα τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης που διοικούν, να παραπληροφορούν τους ενδιαφερόμενους και με αυτό τον τρόπο να οικειοποιούν μεγάλα ποσά χρημάτων.

Παρόλα αυτά η θεωρία της ηγεμονίας της διοίκησης δε βρήκε μεγάλη εφαρμογή και αντίκρισμα στο σύνολο των θεωριών που επηρέασαν την ανάπτυξη της εταιρικής διακυβέρνησης για μια σειρά λόγων. Σύμφωνα με τους Λαζαρίδη Θ.-Δρυμπέτα Ε. (2011), οι λόγοι που οδήγησαν στην υποβάθμιση της θεωρίας αυτής είναι: 1) Η οξύτητα της σύγκρουσης μεταξύ της θεωρίας της αντιπροσώπευσης και αυτής των ενδιαφερομένων μερών, 2) η σύγκρισή της με αυτή της θεωρίας της αντιπροσώπευσης με την οποία παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες, 3) το γεγονός ότι αναπτύχθηκε κατά το χρονικό διάστημα που αδιαμφισβήτητος ηγέτης στη θεωρία ήταν η φιλελεύθερη σχολή σκέψης που προέβαλλε έντονα τη θεωρία της αντιπροσώπευσης και 4) εστιάζει περισσότερο στο αποτέλεσμα της σχέσης αντιπροσώπευσης των μετόχων από τα επαγγελματικά στελέχη και όχι στη σχέση αυτή καθαυτή.

Συνοπτικά, οι κυριότερες θεωρίες που συνέβαλλαν στην ανάπτυξη της εταιρικής διακυβέρνησης απεικονίζονται στο παρακάτω σχήμα:

Σχήμα 1.3 Βασικές θεωρίες εταιρικής διακυβέρνησης

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

1.4 Κύρια συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α. ή Ο.Ε.Κ.Δ., 1999), το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης εξειδικεύει τη διάρθρωση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων μεταξύ των διαφορετικών συμμετεχόντων σε μια εταιρία, όπως το διοικητικό συμβούλιο, τα ανώτατα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, τους μετόχους και άλλους εταίρους π.χ. εργαζόμενοι, προμηθευτές, μακροχρόνιοι πελάτες, τοπική κοινωνία και άλλοι.

Σύμφωνα με τον Tirole J. (1999), καθώς οι ιδιοκτήτες (μέτοχοι) και οι διαχειριστές (management) της εταιρίας μπορούν να έχουν διαφορετικά και αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα, το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης οφείλει να διασφαλίζει ότι τα συμφέροντα αυτά ευθυγραμμίζονται κατά το δυνατό, ώστε να επιτυγχάνεται το άριστο επίπεδο αποτελεσματικότητας και κερδοφορίας.

Ανά τον κόσμο έχουν αναπτυχθεί πολλά και διαφορετικά συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης. Ορισμένα επιβάλλονται είτε μέσα από το νομικό σύστημα (αστικό ή εθιμικό δίκαιο) κάθε χώρας έχοντας το χαρακτήρα υποχρεωτικής εφαρμογής, είτε επαφίονται σε οικειοθελείς επιλογές των επιχειρήσεων. Διεθνώς έχουν καθιερωθεί δύο κύρια συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης, το εξωτερικό ή Αγγλοσαξονικό σύστημα (market oriented model) και το εσωτερικό ή Ευρωπαϊκό ή Ηπειρωτικό σύστημα (relationship oriented or bank oriented model or centered).

1.4.1 Εξωτερικό ή Αγγλοσαξονικό σύστημα

Κύρια χαρακτηριστικά του εξωτερικού συστήματος (market oriented model) εταιρικής διακυβέρνησης αποτελούν οι μεγάλες σε μέγεθος αλλά και σε ρευστότητα κεφαλαιαγορές, η μεγάλη διασπορά του μετοχικού κεφαλαίου των εταιριών και ο εταιρικός έλεγχος με επιθετικές εξαγορές, δηλαδή η ύπαρξη ενεργητικής αγοράς.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα εφαρμογής του εξωτερικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης είναι οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Λόγω της μεγάλης διασποράς του μετοχικού κεφαλαίου στις χώρες όπου εφαρμόζεται το εξωτερικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης, το πρόβλημα του εντολέα-εντολοδόχου μπορεί να εντοπιστεί στη σύγκρουση μεταξύ των μετόχων μειοψηφίας (minority shareholders) και της εκτελεστικής διοίκησης (management).

Στο εξωτερικό σύστημα, εξαιτίας της μεγάλης διασποράς του μετοχικού κεφαλαίου των επιχειρήσεων, παρατηρείται η ανάδυση βραχυπρόθεσμων συμπεριφορών τόσο από τη μεριά των μετόχων, όσο και από τη μεριά της εκτελεστικής διοίκησης. Σύμφωνα με τους (Daily et al. [1996], Coffee [1999]), ο ισχυρός ανταγωνισμός μεταξύ των θεσμικών επενδυτών-μετόχων (π.χ. εταιρίες αμοιβαίων κεφαλαίων) τους κινητοποιεί να αναζητούν βραχυπρόθεσμες αποδόσεις από τις εταιρίες στις οποίες επενδύουν, δίχως να φαίνονται διατεθειμένοι να παραμείνουν σε αυτές προς αναζήτηση μακροχρόνιων ωφελημάτων. Πολλοί διευθυντές σύμβουλοι (CEO's), πιστεύουν ότι η παρουσία τέτοιων επενδυτών-μετόχων στη μετοχική σύνθεση των εταιριών τους, προκαλεί αστάθεια, πιέζοντας και τους ίδιους να υιοθετούν στρατηγικές με στόχο την αποκόμιση βραχυπρόθεσμων κεφαλαιακών κερδών.

Οι ιδιοκτήτες των μετοχών, ήτοι οι μέτοχοι, με τη χρήση των δικαιωμάτων ψήφου που τους παρέχουν οι μετοχές που κατέχουν, εκλέγουν το διοικητικό συμβούλιο και αποφασίζουν για σημαντικά θέματα που αφορούν την εταιρία. Ωστόσο, ο έλεγχος και η παρακολούθηση της εκτελεστικής διοίκησης καθίσταται από δύσκολη έως αδύνατη. Λόγω της μεγάλης διασποράς του μετοχικού κεφαλαίου, οι μέτοχοι κατέχουν μικρό εταιρικό μερίδιο με αποτέλεσμα η προσπάθεια συστηματικής παρακολούθησης και ελέγχου της εκτελεστικής διοίκησης να καθίσταται ασύμφορη, καθώς το προσδοκώμενο όφελος από αυτή τη διαδικασία θα είναι μικρότερο από το κόστος που αυτή θα έχει. Σε αυτή την περίπτωση, η κεφαλαιαγορά λειτουργεί καταλυτικά ως ο κύριος μηχανισμός ελέγχου, παρακολούθησης και συμμόρφωσης των αποφάσεων της εκτελεστικής διοίκησης. Όταν οι μέτοχοι παρατηρούν πως τα

συμφέροντά τους δεν ικανοποιούνται και δεν προστατεύονται από τις αποφάσεις και τη δράση γενικότερα της εκτελεστικής διοίκησης, κάνουν μαζική πώληση των μετοχών τους μειώνοντας έτσι την αξία τους και στέλνοντας ηχηρό και ισχυρό μήνυμα στη διοίκηση να μεταβάλλει τις πολιτικές της για την προάσπιση των συμφερόντων τους.

1.4.2 Εσωτερικό ή Ηπειρωτικό ή Ευρωπαϊκό σύστημα

Στο εσωτερικό σύστημα (relationship oriented or bank oriented model or centered) εταιρικής διακυβέρνησης (παραδείγματα εφαρμογής του είναι η Ιαπωνία, η Κορέα καθώς και όλες οι ευρωπαϊκές χώρες), έχουμε μικρές και χαμηλής ρευστότητας κεφαλαιαγορές, η μετοχική ιδιοκτησία ή τα δικαιώματα ψήφου των εταιριών διακρίνονται από υψηλή συγκέντρωση και οι περιπτώσεις επιθετικών εξαγορών είναι σπάνιες.

Στο εσωτερικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης το πρόβλημα του εντολέα-εντολοδόχου μπορεί να εντοπιστεί στη σχέση μεταξύ των μεγαλομετόχων (shareholders) με τους μετόχους μειοψηφίας (minority shareholders), καθώς το μετοχικό κεφάλαιο ή τα δικαιώματα ψήφου συγκεντρώνονται σε μερικά μόνο άτομα και όχι στην πλειοψηφία των μετόχων. Σύμφωνα με τους Franks and Mayer (2001), το 90% των 200 μεγαλύτερων επιχειρήσεων της Γερμανίας έχει τουλάχιστον έναν μέτοχο με μερίδιο της τάξης του 25% του συνόλου των μετοχών που έχουν εκδοθεί. Στο εσωτερικό σύστημα, το κόστος ελέγχου καθίσταται χαμηλό σε σχέση με το προσδοκώμενο όφελος και δίνει τη δυνατότητα στους μεγαλομετόχους να εποπτεύουν και να ελέγχουν τις αποφάσεις της εκτελεστικής διοίκησης εκ των έδρων.

Οι μεγαλομέτοχοι, εκτός από την παροχή πιστωτικών κεφαλαίων στην επιχείρηση, αποκτούν και άλλες στενότερες σχέσεις με την ίδια την εταιρία, με αποτέλεσμα να αποφασίζουν από κοινού για τον τρόπο με τον οποίο θα εποπτεύουν και θα παρακολουθούν την εκτελεστική διοίκηση. Οι πλειοψηφία των μετοχών συνήθως συγκεντρώνεται στους ιδρυτές της επιχείρησης, στις τράπεζες ή και σε άλλα χρηματοπιστωτικά ή μη ιδρύματα όπου συνήθως, λόγω των μακροχρόνιων δεσμών που αναπτύσσουν με την επιχείρηση, συμπλέουν σχεδόν πάντα με τις αποφάσεις της εκτελεστικής διοίκησης και δεν αντιπαρατίθενται σε αυτήν, αλλά αντιτίθενται σε όσους επιδιώκουν επιθετικές εξαγορές. Σύμφωνα με τους Maher and Andersson (1999), στη Γερμανία για να αντικατασταθούν οι εκπρόσωποι των μετόχων στο

Εποπτικό Συμβούλιο, απαιτείται η συγκέντρωση πλειοψηφίας της τάξης του 75% στη γενική συνέλευση των μετόχων.

1.5 Μέτοχοι και λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη (εταίροι)

Η δραστηριοποίηση κάθε επιχείρησης στην εγχώρια αλλά και την παγκόσμια οικονομία, έχει άμεσο και έμμεσο αντίκτυπο σε ένα πλήθος μεμονωμένων ατόμων, ομάδων, άλλων εταιριών και άλλων ομάδων που σχετίζονται με αυτήν. Κάθε ένα από τα συστατικά μέρη που απαρτίζουν το πλήθος των ενδιαφερομένων μερών- παικτών από τη λειτουργία της επιχείρησης επηρεάζεται είτε λίγο είτε πολύ από τη δράση και τις αποφάσεις αυτής. Για να γίνει πιο σαφής η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να γίνει μια διακριτή κατηγοριοποίηση των ομάδων αυτών με σκοπό να εξειδικευτεί η διάρθρωση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων μεταξύ αυτών αλλά και με την ίδια την επιχείρηση, καθώς και να αναδειχθεί η σπουδαιότητα που το κάθε ένα ενδιαφερόμενο μέρος διαδραματίζει στη δράση και τη ζωή αυτής.

Σε μια επιχείρηση διακρίνονται δύο κύριες ομάδες ενδιαφερομένων (**δες σχήμα 1.5.1**), οι μέτοχοι και οι λοιποί ενδιαφερόμενοι (εταίροι) που είναι οι εργαζόμενοι, οι πιστωτές, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι τοπικές κοινότητες, οι περιβαλλοντικές ομάδες και οι κυβερνήσεις.

Μέτοχος ονομάζεται κάθε μεμονωμένο άτομο (φυσικό πρόσωπο), εταιρία, ομάδα ή οποιαδήποτε άλλη οικονομική οντότητα που κατέχει ένα μέρος από το μετοχικό κεφάλαιο μιας επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Fama (1980), μέτοχος είναι ένα φυσικό πρόσωπο ή φορέας (συμπεριλαμβανομένων των εταιριών) ή πρόσωπο, που κατέχει νόμιμα οποιοδήποτε μέρος του μεριδίου των μετοχών σε ένα δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό. Οι μέτοχοι κατέχουν τις μετοχές, αλλά όχι και την ίδια την επιχείρηση.

Σε αντίθεση με τους μετόχους, τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη δεν κατέχουν μέρος από το μετοχικό κεφάλαιο της εταιρίας αλλά έχουν έννομο συμφέρον από τη δράση και τη λειτουργία της. Πολλές φορές βέβαια, τυχόν απαιτήσεις των λοιπών ενδιαφερομένων μερών είναι δυνατόν να κεφαλαιοποιηθούν μέσα στα πλαίσια ικανοποίησης της απαίτησής τους, κάτι που τους καθιστά αυτόματα μετόχους, αλλά αυτό εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες. Με τον όρο λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη νοούνται, οι εργαζόμενοι, οι πιστωτές, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι τοπικές κοινότητες, οι περιβαλλοντικές ομάδες και οι κυβερνήσεις, όπως αναλύονται παρακάτω.

A) Εργαζόμενοι

Κάθε επιχείρηση για να παράγει προϊόντα ή και να παρέχει υπηρεσίες, καθώς και για τη διάθεση αυτών στην αγορά απασχολεί ένα ορισμένο αριθμό εργατοϋπαλληλικού προσωπικού, οι οποίοι είναι απαραίτητοι για την εύρυθμη λειτουργία της, κυρίως λόγω της εξειδίκευσης που αυτοί έχουν ή αποκτούν για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών μέσα στα πλαίσια λειτουργίας της επιχείρησης, αλλά και λόγω της αναγκαιότητας ύπαρξης του ανθρώπινου παράγοντα τόσο στα διάφορα στάδια παραγωγής ενός προϊόντος ή παροχής μιας υπηρεσίας όσο και στη διάθεση και προβολή αυτών των αγαθών ή υπηρεσιών. Ο αριθμός των εργαζομένων (employees) από επιχείρηση σε επιχείρηση ποικίλει και έχει άμεση σχέση με το αντικείμενο δραστηριοτήτων κάθε επιχείρησης, το μέγεθός της, τη διάρθρωσή της, την τεχνολογική διαδικασία που αυτή ακολουθεί και με διάφορους άλλους παράγοντες.

Από τη μεριά τους οι επιχειρήσεις παρέχουν ένα σύνολο προνομίων-κοινωνικών αγαθών στους εργαζομένους για την εργασία που αυτοί παρέχουν. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν από τις επιχειρήσεις αμοιβή η οποία τους εξασφαλίζει το βιοπορισμό τους για το παρόν και για το μέλλον. Επίσης, οι εργαζόμενοι πολλές φορές αναμένουν από την επιχείρηση την καταβολή της συνταξιοδότησής τους στο μέλλον και αποκτούν τεχνική κατάρτιση και συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων, ικανοτήτων και δυνατοτήτων τους.

Γίνεται σαφές από τα άνωθι πόσο μεγάλη σημασία έχει η μακροχρόνια ευημερία και οικονομική ευρωστία των οικονομικών οργανισμών για τους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται να γνωρίζουν τη στρατηγική που έχει χαραχθεί από τον οικονομικό οργανισμό καθώς και για τις συνθήκες πληρωμής και εργασίας αυτών στο παρόν και στο μέλλον ούτως ώστε να έχουν επίγνωση και για τη δική τους πορεία και ανέλιξη μέσα στον οικονομικό οργανισμό. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο Α. (2008), το εργατοϋπαλληλικό δυναμικό και το μέσο και ανώτερο προσωπικό της επιχείρησης, πρέπει να σταθμίσει κατά πόσο θα μπορεί να ταυτίσει τη μελλοντική του επαγγελματική εξέλιξη με τη συγκεκριμένη επιχείρηση. Έτσι θα προσαρμόσουν ανάλογα τις οικονομικές τους διεκδικήσεις, θα κρίνουν κατά πόσο θα ικανοποιηθούν οι ανάγκες τους για κοινωνική καταξίωση και αυτοπραγμάτωση, θα ενεργοποιηθούν ανάλογα μέσα στα κέντρα λήψης των αποφάσεων που τους αφορούν.

B) Πιστωτές

Ως πιστωτές (creditors or providers of credit) αναφέρονται οι τράπεζες καθώς και άλλοι χρηματοπιστωτικοί ή μη οργανισμοί οι οποίοι παρέχουν στην επιχείρηση δανειζόμενα κεφάλαια για τη συνέχιση της δραστηριότητάς της. Οι πιστωτές έχουν την απαίτηση από την επιχείρηση να λάβουν πίσω τα κεφάλαια τα οποία δάνεισαν σε αυτήν αυξημένα με την συμφωνηθείσα απόδοση (τόκος). Οι πιστωτές, χρειάζονται την αυτοπεποίθηση και την ασφάλεια πως κάτι τέτοιο θα πραγματοποιηθεί, καθώς σε περίπτωση μελλοντικής αδυναμίας αποπληρωμής των δανειακών κεφαλαίων από την επιχείρηση στους πιστωτές, η ζημία που θα προκύψει θα είναι σημαντική και θα επηρεάσει αρνητικά και τους δύο. Η αυτοπεποίθηση και η ασφάλεια της επιστροφής του χρέους της εταιρίας σε αυτούς αποκτάται από την ενδελεχή μελέτη και αξιολόγηση των ετήσιων δελτίων, των οικονομικών καταστάσεων και άλλων πληροφοριών που η επιχείρηση δημοσιεύει, από τους ίδιους τους πιστωτές ή από ειδικευμένα άτομα που δρουν και εργάζονται για λογαριασμό τους.

Η διατήρηση ή και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των πιστωτών της εταιρίας έχει άμεσο θετικό αντίκτυπο σε αυτήν καθώς μελλοντικά θα έχει τη δυνατότητα να δανείζεται κεφάλαια από περισσότερους πιστωτές, με καλύτερους διακανονισμούς και με μικρότερα επιτόκια καθώς δίνει την πραγματική εικόνα μιας υγιούς και αξιόπιστης εταιρίας.

Γ) Προμηθευτές

Οι προμηθευτές (suppliers) παρέχουν στις επιχειρήσεις αγαθά και υπηρεσίες τα οποία δε μπορούν ή καθίσταται ασύμφορο να παράξουν οι ίδιες. Συνεπώς, οι προμηθευτές αποτελούν ένα κομμάτι ζωτικής σημασίας για τις επιχειρήσεις, αφού χωρίς αυτούς, οι επιχειρήσεις δε θα μπορούσαν να παράξουν αγαθά ή θα το έκαναν ασύμφορα ή και να παρέχουν υπηρεσίες και να τα διαθέτουν μέσω του μηχανισμού της αγοράς και θα καθίσταται δύσκολη ή και αδύνατη η επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών της επιχείρησης. Οι προμηθευτές ενδιαφέρονται για την ομαλή πορεία των επιχειρήσεων γιατί αφενός αναμένουν να πληρωθούν για τα αγαθά που εισέφεραν ή και τις υπηρεσίες που παρείχαν σε αυτές σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα και αφετέρου γιατί προσδοκούν μακροχρόνια συνεργασία μαζί τους η οποία θα εξασφαλίσει σε αμφοτέρους, υλικούς ή και άυλους πόρους για τη συνέχιση των δραστηριοτήτων τους.

Δ) Πελάτες

Οι πελάτες (customers) αρχικά ενδιαφέρονται να αγοράσουν ένα προϊόν ή μια υπηρεσία που θα ικανοποιήσει μια συγκεκριμένη οικονομικοκοινωνική ανάγκη τους με το μικρότερο δυνατό κόστος. Το συγκεκριμένο αγαθό πρέπει να ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένα ποιοτικά χαρακτηριστικά όταν παραδοθεί στους πελάτες και στο σωστό χρόνο. Η ικανοποίηση των αναγκών των καταναλωτών με τη διάθεση του προϊόντος που παράγει ή της υπηρεσίας που παρέχει η επιχείρηση πρέπει να γίνεται όσο το δυνατόν γρηγορότερα, με τον τρόπο που επιθυμούν οι πελάτες και το προϊόν ή η υπηρεσία να πληροί της προϋποθέσεις που οδήγησαν τον καταναλωτή στην αγορά του. Το προϊόν θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ο αντιπρόσωπος της επιχείρησης στην αγορά και περαιτέρω στους καταναλωτές. Οι πελάτες με αυτό τον τρόπο οικειοποιούν το προϊόν και επιθυμούν να το αγοράσουν και στο μέλλον. Αυτό οι επιχειρήσεις το επιτυγχάνουν και με διάφορους τρόπους διαφήμισης και μάρκετινγκ.

Το προϊόν, πλέον των τυπικών ιδιοτήτων που πρέπει να πληροί, προσθέτει στην επιχείρηση και άλλες ευθύνες και υποχρεώσεις. Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), ραγδαία, οι πελάτες έχουν επίσης μεγαλύτερη επίγνωση των κοινωνικών, περιβαλλοντικών και εθνικών πτυχών της εταιρικής συμπεριφοράς και προσπαθούν να εξασφαλίσουν ότι η εταιρία που τους προμηθεύει ενεργεί με ένα υπεύθυνο κοινωνικά εταιρικό τρόπο.

Ε) Τοπικές κοινότητες

Οι τοπικές κοινότητες (local communities) αποκτούν πολλά οφέλη από τη δραστηριοποίηση επιχειρήσεων στην περιοχή τους. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις μπορούν να απασχολήσουν προσωπικό στον τόπο όπου δραστηριοποιούνται, μειώνοντας έτσι τα ποσοστά ανεργίας που ισχύουν και ενισχύοντας την τοπική αγορά με ποικίλους τρόπους, όπως με την παραγωγή νέων προϊόντων ή με την παροχή νέων υπηρεσιών που μπορεί να μην υπήρχαν στη συγκεκριμένη αγορά. Μια πιθανή απομείωση της αξίας μιας επιχείρησης ίσως να επέφερε απολύσεις, αυξάνοντας έτσι την ανεργία, θα επέφερε μείωση των ρευστών διαθέσιμων των κατοίκων και θα επηρέαζε αλυσιδωτά μια σειρά από άλλους παράγοντες.

Οι τοπικές κοινότητες έχουν την απαίτηση οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τόπο τους να λειτουργούν με φιλικό τρόπο προς το

περιβάλλον ούτως ώστε να μη μολύνεται η ατμόσφαιρα ή ο υδροφόρος ορίζοντας ή λίμνες και ποτάμια που τυχόν υπάρχουν.

ΣΤ) Περιβαλλοντικές ομάδες

Οι περιβαλλοντικές ομάδες (environmental groups) απαιτούν μέσα από το θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας η λειτουργία των επιχειρήσεων να πραγματοποιείται με την εφαρμογή εθνικών ή διεθνών περιβαλλοντικών προτύπων. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να μην καταστρέφουν το φυσικό περιβάλλον στον τόπο εγκατάστασης και λειτουργίας τους, να μην πετούν τοξικά απόβλητα σε ποτάμια, λίμνες ή θάλασσες και γενικά να διασφαλίζουν πως η λειτουργία τους δε θα επηρεάσει την περιβαλλοντική ισορροπία που υπάρχει.

Ζ) Κυβέρνηση

Οι κυβερνήσεις (governments) έχουν έντονο ενδιαφέρον για τις επιχειρήσεις που δρουν στη χώρα τους για διάφορους σημαντικούς λόγους. Οι κυβερνήσεις θέλουν να διασφαλίσουν πως η δράση των επιχειρήσεων επιτελείται με κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη και πως δεν προσβάλλονται πολιτιστικές, πολιτικές ή άλλες σημαντικές μη οικονομικές πτυχές κάθε κοινωνίας. Δε θα μπορούσε επί παραδείγματι, η λειτουργία μιας επιχείρησης να ήταν επιβλαβής για αρχαιολογικά μνημεία που βρίσκονταν κοντά στην επιχείρηση.

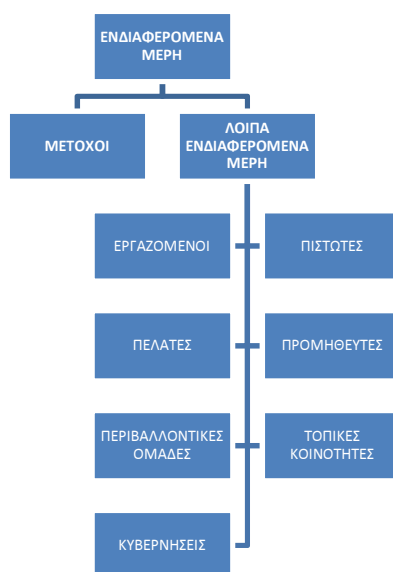
Ένας άλλος λόγος για τον οποίο οι κυβερνήσεις ενδιαφέρονται για την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων με επιστέγασμα την πλήρη διαφάνεια για τη δράση τους, είναι η εξαγωγή από αυτές πολύτιμων στατιστικών στοιχείων και συμπερασμάτων όπως είναι το ποσοστό της ανεργίας, η ζήτηση και η προσφορά των αγαθών και των υπηρεσιών και άλλοι χρήσιμοι οικονομικοί ή μη δείκτες.

Από τα παραπάνω γίνεται σαφής ο ρόλος και η σημασία που διαδραματίζει ξεχωριστά το καθένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή και όλα μαζί στην ομαλή πορεία της επιχείρησης και στην εύρυθμη λειτουργία της. Το πόσο σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και κατά πόσο μπορούν να εμπλακούν μέσα στην επιχείρηση καθένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη εξαρτάται άμεσα από το νομικό πλαίσιο και από τα έθιμα κάθε χώρας καθώς και από τη σπουδαιότητα που έχει δώσει η ίδια η επιχείρηση σε κάθε ένα από αυτά. Από την αναφορά των ωφελειών που η επιχείρηση έχει από κάθε ένα ενδιαφερόμενο μέρος, παρατηρείται μια προσέγγιση προς το υπόδειγμα των εταιρών ή ενδιαφερομένων μερών η οποία λαμβάνει, όπως αναφέρθηκε και

παραπάνω, υπόψιν της μια ευρύτερη βάση ατόμων, ομάδων ή άλλων οντοτήτων. Παρόλα αυτά, σε πολλές χώρες, μία εκ των οποίων είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, πρώτη προτεραιότητα των επιχειρήσεων παραμένει η ενίσχυση ή η διατήρηση της αξίας των μετόχων σε αντίθεση με άλλες χώρες όπως η Γερμανία που δίνει τη δυνατότητα και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη πέραν της διοικήσεως να συνδιοικήσουν την επιχείρηση.

Ένα ερώτημα που θέτει η Mallin C. (2010) είναι πως, ένα άλλο πολύ σημαντικό σημείο είναι ότι εάν οι διοικούντες μιας επιχείρησης ορίζονταν να είναι υπεύθυνοι για τους μετόχους όμοια με τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη, τότε ποιος θα ήταν ο εταιρικός σκοπός; Πως θα μπορούσε το διοικητικό συμβούλιο να λειτουργήσει αποτελεσματικά εάν υπήρχε μια πλειάδα διαφορετικών στόχων, εκ των οποίων κανένας δε θα ήταν σε μεγαλύτερη προτεραιότητα.

Σχήμα 1.5.1 Τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης



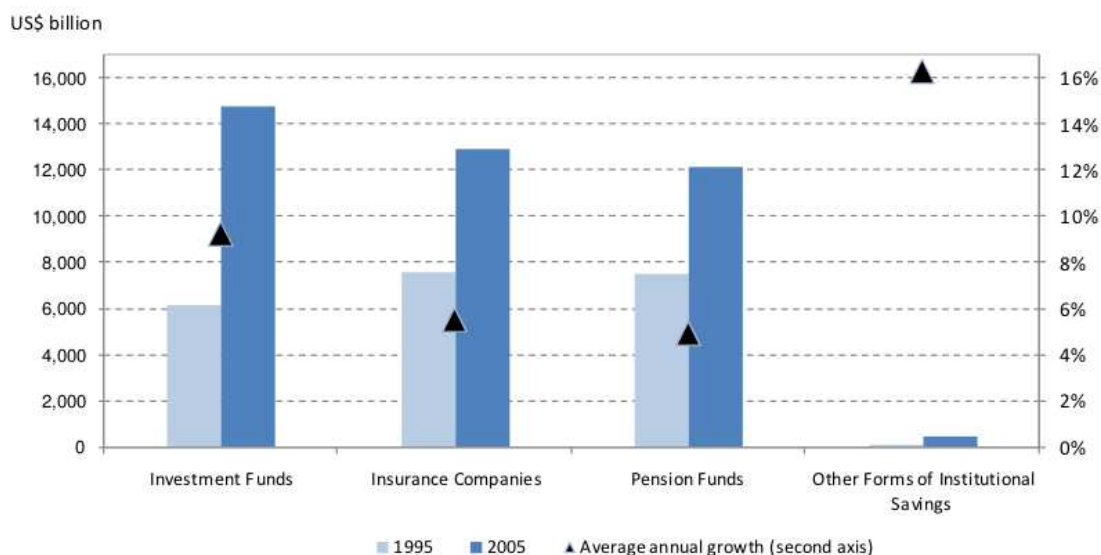
Πηγή: Ίδια επεξεργασία

1.6 Ο ρόλος των θεσμικών επενδυτών στην εταιρική διακυβέρνηση

Η ιδιοκτησία των επιχειρήσεων, μερικές δεκαετίες πριν, ήταν στην κατοχή μεμονωμένων ατόμων, οι οποίοι κατείχαν μεγάλα ποσοστά συμμετοχής στην ιδιοκτησία κάθε επιχείρησης που επένδυαν. Με το πέρασμα των ετών και τη διόγκωση του μεγέθους και της περιουσίας των επιχειρήσεων, παρατηρείται μια συνεχής αύξηση της συμμετοχής των θεσμικών επενδυτών σε αυτές, οι οποίοι πλέον

κατέχουν ένα σημαντικό κομμάτι της περιουσίας των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση της εγχώριας και παγκόσμιας αγοράς.

Στο **σχήμα 1.6** διαφαίνεται η αύξηση των περιουσιακών στοιχείων (μερίδια) που κατέχουν οι θεσμικοί επενδυτές την δεκαετία από το 1995 έως το 2005 σε επιχειρήσεις που επιλέγουν να επενδύσουν. Η αύξηση αυτή παρατηρείται ανά ομάδα θεσμικών επενδυτών, δηλαδή παρατηρείται η αύξηση της συμμετοχής των εταιριών επενδυτικών κεφαλαίων, των ασφαλιστικών εταιριών, των συνταξιοδοτικών ταμείων και οι λοιπές μορφές θεσμικών επενδυτών οι οποίοι κατέχουν μερίδια συμμετοχής σε επιχειρήσεις. Αυτό δεικνύει και το μέγεθος της δύναμης που απέκτησαν σταδιακά οι θεσμικοί επενδυτές μέσα από την κατοχή μεγάλων ποσοστών στην ιδιοκτησία των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τον O.E.C.D. (2008), η σημασία των τεσσάρων βασικών τύπων θεσμικών επενδυτών ποικίλει ουσιωδώς ανάμεσα στις χώρες: τα συνταξιοδοτικά ταμεία είναι σημαντική πηγή θεσμικών επενδύσεων στην Αυστραλία, στον Καναδά, στην Ισλανδία, στην Ολλανδία και στην Ελβετία, ενώ οι επενδυτικές εταιρίες είναι οι κύριοι φορείς για την Αυστρία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Τουρκία και οι ασφαλιστικές εταιρίες για το Βέλγιο, τη Νορβηγία και τη Σουηδία.



Σχήμα 1.6 Συνολικά περιουσιακά στοιχεία ανά τύπο επενδυτή ετών 1995-2005

Πηγή: Βάση δεδομένων O.E.C.D. για τα περιουσιακά στοιχεία των θεσμικών επενδυτών

1.6.1 Καθορισμός θεσμικών επενδυτών

Ως θεσμικοί επενδυτές μπορούν να θεωρηθούν, οι ασφαλιστικές εταιρίες (insurance companies), τα συνταξιοδοτικά ταμεία (pension funds), οι εταιρίες

αμοιβαίων κεφαλαίων (mutual funds), οι εταιρίες επενδυτικών κεφαλαίων (investment funds), οι τράπεζες, τα ταμεία εξασφάλισης (hedge funds) και ο δημόσιος τομέας (public sector). Οι θεσμικοί επενδυτές χαρακτηρίζονται ως υπερεπενδυτές κεφαλαίων ή αλλιώς ως εξειδικευμένοι επενδυτές οι οποίοι κατέχουν μεγάλα ποσά κεφαλαίων ή διαθέσιμων τα οποία επενδύουν σε επιχειρήσεις, είναι δηλαδή διαχειριστές ξένης περιουσίας, την οποία επανεπενδύουν σε επιχειρήσεις που εκείνοι επιλέγουν. Οι θεσμικοί επενδυτές χαρακτηρίζονται από τη μεγάλη έκταση του χαρτοφυλακίου επενδύσεων που κατέχουν με την έννοια ότι επενδύουν σε πολλές επιχειρήσεις μικρά ή και μεγάλα κεφάλαια. Κάτι τέτοιο μειώνει το κόστος τους, καθώς εάν μια επιχείρηση στην οποία έχουν επενδύσει δεν επιτύχει τότε αυτή αποτελεί μόνο ένα μικρό μέρος του χαρτοφυλακίου της επενδυτικής εταιρίας και δε θα την επηρεάσει δυσμενώς σε μεγάλο βαθμό.

1.6.2 Επιρροή θεσμικών επενδυτών στις επιχειρήσεις

Η επιρροή των θεσμικών επενδυτών στις επιχειρήσεις στις οποίες επενδύουν, είναι μεγάλη και σημαντική. Η Mallin C. χαρακτηριστικά αναφέρει πως με βάση το μέγεθος των συμμετοχών των θεσμικών επενδυτών στις επιχειρήσεις, η δύναμη τους είναι αδιαμφισβήτητη. Οι θεσμικοί επενδυτές κατέχουν ένα σημαντικό κομμάτι της εγχώριας και παγκόσμιας αγοράς, το οποίο δικαιολογείται και από το ποσοστό συμμετοχής τους στο μετοχικό κεφάλαιο των επιχειρήσεων που επενδύουν. Ειδικότερα, οι θεσμικοί επενδυτές κατέχουν μεγάλα ποσοστά ιδιοκτησίας από τις επιχειρήσεις που επιλέγουν να επενδύσουν και έχουν στο χαρτοφυλάκιο (portfolio) τους ένα σημαντικό μέρος του συνόλου του μετοχικού κεφαλαίου των επιχειρήσεων αυτών. Αυτό αυτόματα τις καθιστά ισχυρές, καθώς η μεγάλη κατοχή στο μετοχικό κεφάλαιο των επιχειρήσεων τους δίνει δικαιώματα ψήφου στο διοικητικό συμβούλιο αυτών, αποκτώντας ενεργή συμμετοχή στις αποφάσεις των επιχειρήσεων και τη δύναμη να συμμετέχουν στη μακροπρόθεσμη στρατηγική αυτών. Σύμφωνα με τον Bosch (1993), οι θεσμικοί κάτοχοι μετοχών εξαιτίας της αυξανόμενης επιρροής τους, λόγω του μεγέθους τους, θα πρέπει να έχουν ενεργό ενδιαφέρον στη διακυβέρνηση της εταιρίας που επενδύουν και να αναπτύξουν τις δικές τους αρχές για καλή διακυβέρνηση.

Μια άλλη επιρροή που έχουν οι θεσμικοί επενδυτές στις επιχειρήσεις στις οποίες επενδύουν και πρώτος τη διατύπωσε ο Hirschman (1970), είναι η άσκηση της δύναμής τους μέσα σε ένα πλαίσιο “εξόδου και ομιλίας”. Αφενός δηλαδή, οι

επενδυτές μπορούν να εκφράσουν τη δυσαρέσκειά τους για οποιοδήποτε ζήτημα είτε απευθυνόμενοι κατευθείαν στη διοίκηση των επιχειρήσεων (επιλογή ομιλίας), είτε πουλώντας τις μετοχές που κατέχουν (επιλογή εξόδου) όπου με αυτό τον τρόπο μπορεί να επηρεαστεί οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και οι αποφάσεις τους. Συγκεκριμένα, οι θεσμικοί επενδυτές, λόγω της κατοχής μεγάλου αριθμού μετοχών των επιχειρήσεων στις οποίες επενδύουν, έχουν τη δυνατότητα να καθορίσουν ποιες επιχειρήσεις θα παραμείνουν στην αγορά και ποιες θα προβούν σε αναζήτηση πιθανών αγοραστών ή ποιες θα παύσουν τις λειτουργίες τους.

Η επιτροπή Cadbury κάνει αναφορά στους θεσμικούς επενδυτές λέγοντας τους να χρησιμοποιούν τη δύναμή τους ως ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, ούτως ώστε να διασφαλίζουν αυτές συμμορφώνονται με το νόμο. Οι θεσμικοί επενδυτές, ενδιαφέρονται για την εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης από τις επιχειρήσεις στις οποίες έχουν επενδύσει ή σκοπεύουν να επενδύσουν, καθώς με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η αντικειμενική επιλογή των επιχειρήσεων εκείνων που θα τους αποφέρουν τα μέγιστα επιθυμητά αποτελέσματα μακροπρόθεσμα, μέσα από την εξέταση και διερεύνηση των χρηματοοικονομικών τους καταστάσεων και των ετήσιων δελτίων τους.

1.6.3 Εργαλεία εταιρικής διακυβέρνησης

1.6.3.1 Διάλογος (one-to-one meetings)

Σύμφωνα με τη Mallin (2010), οι συναντήσεις μεταξύ των θεσμικών επενδυτών και των εταιριών είναι εξαιρετικά σημαντικές ως μέσο για την επικοινωνία μεταξύ των δύο μερών. Οι επιχειρήσεις οργανώνουν συναντήσεις με τους μεγαλύτερους επενδυτές τους και με συγκεκριμένα σημαντικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Αυτό αποτελεί σημαντικό μειονέκτημα των ιδιωτικών επενδυτών έναντι των θεσμικών επενδυτών. Οι μικροί επενδυτές συγκεκριμένα, εάν κατέχουν μικρά ποσοστά από το μετοχικό κεφάλαιο των εταιριών, είναι πιθανό να μην επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ίδια την επιχείρηση και να μην προσκαλούνται από αυτήν στις συναντήσεις αυτές. Οι συναντήσεις μεταξύ των θεσμικών επενδυτών και των επιχειρήσεων συνήθως έχουν ως αντικείμενο συζήτησης, την πορεία της επιχείρησης, τους αντικειμενικούς της σκοπούς, πως αυτοί θα επιτευχθούν και αν ορισμένοι έχουν ήδη επιτευχθεί, τον τρόπο λειτουργίας και την ποιότητα του management.

1.6.3.2 Ψηφοφορία (Voting)

Το δικαίωμα ψήφου που κατέχουν οι θεσμικοί επενδυτές, είναι άμεσο επακόλουθο της κατοχής τους τίτλων ιδιοκτησίας επιχειρήσεων που επιλέγουν να επενδύσουν και αυτό το αναφαίρετο δικαίωμα αναγνωρίζεται από το νομικό πλαίσιο κάθε χώρας. Οι θεσμικοί επενδυτές, μέσα από το δικαίωμα που τους δίνεται από την κατοχή μέρους των μετοχών διαφόρων επιχειρήσεων, είναι σε θέση, ανάλογα βέβαια και με το ποσοστό το οποίο κατέχουν, να επηρεάζουν τόσο τις αποφάσεις, όσο και τον τρόπο λειτουργίας και κατεύθυνσης των επιχειρήσεων στην αγορά. Αποτελεί προνόμιο για αυτούς η δυνατότητα να μπορούν να κατευθύνουν ένα μέρος ή μαζικά τις επιχειρήσεις στις οποίες έχουν επενδύσει και με αυτό τον τρόπο να διαμορφώνουν νέες κάθε φορά οικονομικές συνθήκες στην εγχώρια και την παγκόσμια αγορά. Ταυτόχρονα, αυτή η δυνατότητα των θεσμικών επενδυτών αποτελεί για πολλούς σημείο τριβής καθώς μερικοί από τους θεσμικούς επενδυτές είναι δυνατόν να υιοθετούν καιροσκοπικές και κερδοσκοπικές συμπεριφορές αψηφώντας δεοντολογικές αρχές και κανόνες της αγοράς. Η Cadbury Report (1992) αναφέρει πως με βάση το βάρος των ψήφων τους, ο τρόπος με τον οποίο οι θεσμικοί επενδυτές χρησιμοποιούν τη δύναμή τους...είναι θεμελιώδους σημασίας.

Ένα σημαντικό σημείο στο οποίο έχει δοθεί μεγάλη έμφαση, αποτελεί ο τρόπος με τον οποίο είναι δυνατόν να ασκούν τα δικαιώματα ψήφου τους οι θεσμικοί επενδυτές. Οι θεσμικοί επενδυτές έχουν τη δυνατότητα να ψηφίζουν θετικά ή αρνητικά ή να μην ψηφίζουν για ορισμένα εταιρικά ζητήματα είτε δια ζώσης, είτε σπανιότερα με ηλεκτρονικά μέσα, είτε διορίζοντας κάποιο τρίτο πρόσωπο, συνήθως μέλος του διοικητικού συμβουλίου.

1.6.3.3 Λίστες στόχων

Πολλές φορές, ορισμένοι θεσμικοί επενδυτές δημιουργούν “λίστες στόχων”, οι οποίες αποτελούνται από επιχειρήσεις οι οποίες έχουν αρνητική απόδοση σε κύριους δείκτες είτε δε λαμβάνουν υπόψιν τους τις απόψεις των θεσμικών επενδυτών είτε έρευνες που αυτοί κάνουν σχετικά με την αρνητική αυτή απόδοση. Οι επιχειρήσεις αυτές χαρακτηρίζονται από τους θεσμικούς επενδυτές ως ανεπιθύμητες για επένδυση και με αυτό τον τρόπο δημιουργείται πίεση προς αυτές να μεταβάλλουν τα μέλη ή τη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου.

1.6.3.4 Συστήματα αξιολόγησης της εταιρικής διακυβέρνησης

Παράλληλα με την παγκόσμια και ραγδαία ανάπτυξη της εταιρικής διακυβέρνησης, αναπτύχθηκαν και διάφορα συστήματα αξιολόγησης της. Τα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν διαμορφωθεί παγκοσμίως, δημιουργούν σημαντικά οφέλη τόσο για τους ίδιους τους επενδυτές όσο και για τις επιχειρήσεις και τα κράτη. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις επωφελούνται με την έννοια ότι προσελκύουν περισσότερους εγχώριους ή διεθνείς επενδυτές όταν εφαρμόζουν συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης. Αυτό το πλεονέκτημα πηγάζει από τη σημασία που προσδίδει στην επιχείρηση η εφαρμογή ενός συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης καθώς υψηλά επίπεδα εφαρμογής εταιρικής διακυβέρνησης δείχνουν υψηλά επίπεδα διαφάνειας, ευθύνης, οργάνωσης και οικονομικής ευμάρειας και όλα αυτά καθιστούν τις επιχειρήσεις περισσότερο ελκυστικές στους περιορισμένους εγχώριους και διεθνείς επενδυτές. Από την άλλη μεριά, τα συστήματα αξιολόγησης της εταιρικής διακυβέρνησης αποτελούν σημαντικούς δείκτες για τα κράτη καθώς αυτά μπορούν να συγκρίνουν τα επίπεδα εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα τους σε σύγκριση με άλλες χώρες.

1.7 Το διοικητικό συμβούλιο στην εταιρική διακυβέρνηση

Σπουδαίο ρόλο στην οργάνωση, τον έλεγχο, τη λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση και γενικότερα στη λειτουργία μιας επιχείρησης διαδραματίζει το διοικητικό συμβούλιο αυτής. Το διοικητικό συμβούλιο είναι ένα από τα σπουδαιότερα όργανα της επιχείρησης, το οποίο την καθοδηγεί, την ελέγχει και τη διοικεί, τόσο για την εύρυθμη λειτουργία της όσο και για την πραγματοποίηση των αντικειμενικών της σκοπών μέσα από τη διαμόρφωση της μακροχρόνιας στρατηγικής που αυτή θα επιλέξει να ακολουθήσει. Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), το διοικητικό συμβούλιο είναι ο σύνδεσμος μεταξύ των διευθυντών και των επενδυτών, και είναι απαραίτητο για καλή εταιρική διακυβέρνηση και για τις σχέσεις με τους επενδυτές, ενώ σύμφωνα με την Πουλάκου- Ευθυμιάτου (2008), το διοικητικό συμβούλιο είναι το όργανο που εκπροσωπεί την εταιρία, όσον αφορά τις προς τα έξω σχέσεις και που διευθύνει, διοικεί και γενικά διαχειρίζεται τις υποθέσεις της εταιρίας, εκφράζοντας τη βούλησή της. Η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του διοικητικού συμβουλίου είναι εν τέλει αυτή που θα καθορίσει την έκβαση του εταιρικού σκοπού μέσα από τις αποφάσεις που θα λάβει και σύμφωνα με τον τρόπο με τον οποίο θα διαχειριστεί τα εταιρικά ζητήματα.

Το διοικητικό συμβούλιο εκλέγεται και αξιολογείται από την τακτική γενική συνέλευση και τα μέλη του μπορεί να είναι ή μπορεί και να μην είναι μέτοχοι, και είναι επιφορτισμένο με μια σειρά από ευθύνες και αρμοδιότητες. Σημαντικό στοιχείο στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του διοικητικού συμβουλίου, αποτελεί η ύπαρξη μεθόδων ή διαδικασιών προσδιορισμού της ποιότητας των αποφάσεων αυτού, δηλαδή η ύπαρξη ενός συστήματος αξιολόγησης τόσο του διοικητικού συμβουλίου ως σύνολο όσο και των μελών που το απαρτίζουν.

Σύμφωνα με τον Καζαντζή Χ., το πλαίσιο των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (IASB) ορίζει ότι, η διοίκηση της επιχείρησης έχει τη βασική ευθύνη για την κατάρτιση και την παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων της επιχείρησης. Γίνεται σαφές λοιπόν, πως η αξιοπιστία των πληροφοριών που εμπεριέχουν οι χρηματοοικονομικές καταστάσεις και η πλήρης και συνεχής πληροφόρηση όλων των ομάδων ενδιαφερομένων της επιχείρησης, βαρύνει τους διοικούντες της επιχείρησης και τους καθιστά υπόλογους σε περιπτώσεις απατών, απόκρυψης στοιχείων, υπεξαιρέσεων και καταδολιεύσεων.

Παγκόσμια, η διάρθρωση των διοικητικών συμβουλίων διαφέρει ανάλογα με τη χώρα την οποία εξετάζουμε ή στην οποία αναφερόμαστε, γεγονός το οποίο επηρεάζει και τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει καθεμιά. Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), μια μεγάλη διαφορά στην εταιρική διακυβέρνηση μεταξύ χωρών είναι η διάρθρωση του διοικητικού συμβουλίου, το οποίο μπορεί να είναι μιας βαθμίδας ή πολλαπλών βαθμίδων ανάλογα με τη χώρα. Διοικητικά συμβούλια μιας βαθμίδας μπορούν να εντοπιστούν στο Ηνωμένο Βασίλειο, στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και σε ορισμένα κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενώ διοικητικά συμβούλια πολλαπλών βαθμίδων εντοπίζονται στη Γερμανία, στη Δανία, στην Ολλανδία ή στην Αυστρία.

Η κυριότερη διάκριση των διοικητικών συμβουλίων με κριτήριο τη διάρθρωση αυτών γίνεται σε διοικητικά συμβούλια μιας βαθμίδας ή διοικητικά συμβούλια πολλαπλών βαθμίδων όπως αναφέρθηκε και παραπάνω.

1.7.1 Διοικητικά συμβούλια μιας βαθμίδας και δύο βαθμίδων

Με τον όρο διοικητικά συμβούλια μιας βαθμίδας (Unitary Boards), γίνεται αναφορά στη διάρθρωση εκείνη των διοικητικών συμβουλίων, όπου σε ένα μόνο συμβούλιο συμμετέχουν τόσο εκτελεστικά όσο και μη εκτελεστικά μέλη. Το διοικητικό συμβούλιο μιας βαθμίδας είναι υπεύθυνο και ασχολείται με όλα τα

ζητήματα που αφορούν την επιχείρηση και όλα τα μέλη επιδιώκουν την επίτευξη του αντικειμενικού σκοπού της μέσα από τη λήψη των αποφάσεών τους.

Σε αντίθεση με τα διοικητικά συμβούλια μιας βαθμίδας, τα διοικητικά συμβούλια δύο βαθμίδων (Dual or two-tier Boards) διασπώνται σε δύο ανεξάρτητα μεταξύ τους συμβούλια, στα εποπτικά συμβούλια και στα εκτελεστικά συμβούλια, όπου το καθένα είναι επιφορτισμένο με διαφορετικές αρμοδιότητες και εξουσίες. Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), το εποπτικό συμβούλιο επιβλέπει την πορεία της επιχείρησης ενώ το εκτελεστικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τη λειτουργία της επιχείρησης.

Τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου διορίζονται από τους μετόχους, ενώ τα μέλη του εκτελεστικού συμβουλίου διορίζονται από το εποπτικό συμβούλιο. Δε δύναται η συμμετοχή ενός μέλους του διοικητικού συμβουλίου να είναι μέλος και στα δύο συμβούλια ταυτόχρονα καθώς κάτι τέτοιο θα επηρέαζε άμεσα την ανεξαρτησία και την ακεραιότητα των δύο συμβουλίων.

1.7.2 Ρόλοι, ευθύνες και αρμοδιότητες του διοικητικού συμβουλίου

Σε κάθε επιχείρηση, το διοικητικό συμβούλιο και τα μέλη του είναι επιφορτισμένα με μια σειρά από ευθύνες και αρμοδιότητες, οι οποίες τους έχουν ανατεθεί από τους ιδιοκτήτες- μετόχους της επιχείρησης όπως αναφέρθηκε και παραπάνω με τη σχέση αντιπροσώπευσης.

Σημαντικό ρόλο για την αποτελεσματική λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου κάθε εταιρίας διαδραματίζει η σαφής διάκριση και η οριοθέτηση των ρόλων, των αρμοδιοτήτων και των ευθυνών του ίδιου και των μελών του. Αναλυτικότερα, το διοικητικό συμβούλιο, καθορίζει και οριοθετεί τους σκοπούς της επιχείρησης και χαράσσει τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στρατηγική που απαιτείται για την επίτευξή τους, εποπτεύει και ανασκοπεί τις διαδικασίες και τις μεθόδους που ακολουθούνται για την επίτευξή των σκοπών αυτών, διορίζει ένα ικανό πρόσωπο για να στελεχώσει τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου (Chief Executive Officer C.E.O.) ή της επιχείρησης, δρα πάντα προς το συμφέρον της επιχείρησης και ειδικότερα των μετόχων της, με την ενίσχυση ή τη διατήρηση της αξίας της και τέλος, δίνει πλήρη και συνεχή πληροφόρηση για όλα τα εταιρικά ζητήματα στους μετόχους. Σύμφωνα με τους Epstein και Roy (2006), τα διοικητικά συμβούλια υψηλών επιδόσεων πρέπει να επιτυγχάνουν τρεις κεντρικούς στόχους: (1) να παρέχουν ανώτερη στρατηγική καθοδήγηση για να εξασφαλίσουν την ανάπτυξη και την

ευημερία της επιχείρησης, (2) να εξασφαλίζουν την ευθύνη της επιχείρησης στα ενδιαφερόμενα μέρη της, περιλαμβάνοντας τους μετόχους, τους υπαλλήλους, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους ρυθμιστές και την κοινότητα, (3) να διασφαλίσουν ότι μια εκτελεστική ομάδα υψηλών προσόντων διαχειρίζεται την επιχείρηση. Προκειμένου να αυξηθεί ή να διατηρηθεί σε ικανοποιητικά και επιθυμητά επίπεδα η αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου, η επιχείρηση πρέπει να πληροί ορισμένα κριτήρια, προϋποθέσεις και να εφαρμόζει συγκεκριμένες διαδικασίες ορισμένες από τις οποίες αναλύονται παρακάτω.

1.7.3 Διαχωρισμός της θέσης του διευθύνοντος συμβούλου από εκείνη του προέδρου

Ο διευθύνοντας σύμβουλος (Chief Executive Officer ή C.E.O.), είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία της επιχείρησης, σε αντίθεση με τον πρόεδρο (Chairman) του διοικητικού συμβουλίου, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία και την εποπτεία της δράσης του διοικητικού συμβουλίου, για την εξασφάλιση πραγματοποίησης τακτικών συνεδριάσεων αυτού, για την διασφάλιση πλήρους και συνεχής πληροφόρησης σε όλα τα μέλη του και για την εξασφάλιση πως όλα τα μέλη του, μπορούν να μιλήσουν και να εκφράσουν τις απόψεις τους για κάθε εταιρικό ζήτημα στο συμβούλιο. Σύμφωνα με τον Sir Adrian Cadbury (2002), η διαφορά μεταξύ της εξουσίας του προέδρου και εκείνης του διευθύνοντος συμβούλου είναι ότι ο πρόεδρος έχει την εξουσία του διοικητικού συμβουλίου, ενώ οι διευθύνοντες σύμβουλοι έχουν την εξουσία που τους έχει ανατεθεί από το διοικητικό συμβούλιο.

Είναι γενικά αποδεκτό, πως το πρόσωπο που στελεχώνει τη θέση του διευθύνοντος συμβούλου δε θα πρέπει να κατέχει και τη θέση του προέδρου ταυτόχρονα. Όταν αυτές οι δύο θέσεις κατέχονται από ένα μόνο πρόσωπο τότε υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση εξουσιών και αποδυναμώνεται η ανεξαρτησία και η αντικειμενικότητα που απαιτείται σε κάθε θέση. Επίσης, εξασθενεί ο ρόλος του προέδρου να εποπτεύει τις αποφάσεις της εκτελεστικής διοίκησης και να ελέγχει τις αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου. Ο C.E.O. όταν κατέχει και τη θέση του προέδρου, έχει επίσης τη δυνατότητα να ελέγχει την πληροφόρηση που είναι διαθέσιμη στα υπόλοιπα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, μειώνοντας τις δυνατότητες αποτελεσματικής εποπτείας του (Jensen, 1993).

1.7.4 Μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου

Από τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν παγκοσμίως, μόνο λίγοι εξ αυτών κάνουν αναφορά στο μέγεθος που πρέπει να έχει το διοικητικό συμβούλιο και στον αριθμό των μελών του σε κάθε επιχείρηση. Το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου ανά επιχείρηση ποικίλει και δεν υπάρχει ένας συγκεκριμένος “ιδανικός” αριθμός μελών που θα πρέπει να έχει ώστε να μεγιστοποιήσει την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητά του. Γενικότερα, το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου δε θα πρέπει να είναι ούτε μεγάλο, ούτε μικρό. Όταν το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου είναι μεγάλο τότε παρατηρούνται φαινόμενα έλλειψης συντονισμού και επικοινωνίας μεταξύ των μελών του καθώς και προβλήματα που οδηγούν στη μειωμένη ικανότητα του διοικητικού συμβουλίου να ελέγχει την εκτελεστική διοίκηση και τις αποφάσεις της. Όταν το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου είναι πολύ μικρό τότε υπάρχει αδυναμία ύπαρξης πολλών και χρήσιμων απόψεων πάνω σε εταιρικά ζητήματα.

Αναφορικά, ορισμένοι από τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν παγκοσμίως και που αναφέρουν ένα ελάχιστο ή και ένα μέγιστο αριθμό μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι, ο κώδικας του συμβουλίου θεσμικών επενδυτών των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής (Council of Institutional Investors [2001]) ο οποίος αναφέρει ότι το διοικητικό συμβούλιο θα πρέπει να έχει από πέντε το ελάχιστο έως και δεκαπέντε μέλη το μέγιστο ενώ στη Σουηδία οι αρμόδιες αρχές προτείνουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου να κυμαίνονται από έξι μέχρι και εννιά μέλη. Άλλοι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης εξειδικεύονται περαιτέρω αναφερόμενοι στο μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου κάθε επιχείρησης. Παράδειγμα αποτελεί ο Βέλγικος κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης όπου ορίζει το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου να απαρτίζεται το μέγιστο από δώδεκα μέλη, ο Ελληνικός με δεκατρία μέλη το μέγιστο, ο Γαλλικός με τρία έως και δώδεκα μέλη και άλλοι κώδικες.

1.7.5 Μη εκτελεστικά μέλη και ανεξαρτησία αυτών

Η ύπαρξη μη εκτελεστικών μελών (non-executive directors) ανάμεσα στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για την ύπαρξη ανεξαρτησίας και διαφάνειας στις αποφάσεις αυτού. Ως μη εκτελεστικά μέλη νοούνται εκείνα τα οποία δεν έχουν οποιαδήποτε σχέση, άμεση ή έμμεση, ή δεν υπάρχουν άλλες προϋποθέσεις ώστε να επηρεάζεται η κρίση και η ανεξαρτησία τους.

Η ύπαρξη μη εκτελεστικών μελών στη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου διασφαλίζει ότι ένα μεμονωμένο άτομο ή μια ομάδα συγκεκριμένων ατόμων δε θα μπορούσε να υπερισχύσει και να επηρεάσει σε πολύ μεγάλο βαθμό τις αποφάσεις αυτού. Ένα δυνητικό πρόβλημα που εντοπίζεται στην ύπαρξη μη εκτελεστικών μελών στο διοικητικό συμβούλιο μιας επιχείρησης και που αναφέρθηκε πρώτα από τους Ezzamel και Watson (1997) είναι η σύγκρουση των ρόλων που τα μέλη αυτά έχουν, δηλαδή αφενός το ρόλο να εποπτεύουν τη δράση και τις αποφάσεις της εκτελεστικής διοίκησης και αφετέρου το ρόλο να εργάζονται μαζί με την εκτελεστική διοίκηση ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Παγκόσμια, σε ορισμένους από τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν διαμορφωθεί για κάθε χώρα, γίνεται αναφορά στα μη εκτελεστικά μέλη που πρέπει να υπάρχουν μέσα στη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου και δίνεται έμφαση στην ανεξαρτησία που αυτά πρέπει να έχουν. Σύμφωνα με τον Sir Adrian Cadbury (1992), εκτός από τις αμοιβές τους ως μέλη και των συμμετοχών τους, τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να είναι ανεξάρτητα από την εκτελεστική διοίκηση και αδέσμευτα από την επιχείρηση ή από άλλες σχέσεις που θα μπορούσαν να παρέμβουν στην άσκηση της ανεξάρτητης κρίσης τους, ενώ σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α. (1999), η ανεξαρτησία του διοικητικού συμβουλίου συνήθως χρειάζεται ένα επαρκή αριθμό μελών τα οποία να μην έχουν προσληφθεί από την επιχείρηση και να μην είναι στενά συνδεδεμένα με την επιχείρηση ή τη διοίκησή της μέσα από σημαντικούς οικονομικούς, οικογενειακούς ή άλλους δεσμούς. Ακόμη, η Higgs Review (2003), αναφέρει πως ένα διοικητικό συμβούλιο ενδυναμώνεται σημαντικά με το να έχει μια δυνατή ομάδα από μη εκτελεστικά μέλη με καμιά άλλη σύνδεση με την επιχείρηση. Αυτά τα άτομα μπορούν να φέρουν μια “ψύχραιμη” ανεξαρτησία όπου τα άλλα μέλη του διοικητικού συμβουλίου με στενότερη σχέση με την επιχείρηση δε μπορούν να παρέχουν.

1.7.6 Αμοιβή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου

Σημαντικό παράγοντα επηρεασμού της ανεξαρτησίας των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρίας αποτελεί ο τρόπος που εκείνα αμείβονται. Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών αποφασίζεται από το διοικητικό συμβούλιο, ή από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Η αμοιβή, γενικότερα, των μελών του διοικητικού

συμβουλίου των επιχειρήσεων μπορεί να απαρτίζεται από πέντε συνιστώσες, διαζευκτικά ή αθροιστικά. Συγκεκριμένα, η αμοιβή τους μπορεί να απαρτίζεται, από το βασικό μισθό, από πριμ απόδοσης (bonus), από μισθό συνταξιοδότησης που τυχόν δίνει η επιχείρηση, από τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών και από άλλα ειδικά προνόμια όπως είναι η παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κλπ.. Ωστόσο, τα μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου δε θα πρέπει να αμείβονται με δείκτες ή και μεγέθη που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την αποδοτικότητα ή και την κερδοφορία της επιχείρησης ή η αμοιβή τους να μην κατέχει τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών (stock options), καθώς κάτι τέτοιο θα επηρέαζε την ανεξαρτησία τους και θα τους ωθούσε να αποβλέπουν σε βραχυπρόθεσμα θετικά αποτελέσματα (κέρδη) της επιχείρησης με οποιοδήποτε έννομο ή μη μέσον με σκοπό τη μεγιστοποίηση της αμοιβής τους.

Ωστόσο, θεωρείται καλή πρακτική η αμοιβή τους να λαμβάνει τη μορφή απόκτησης μετοχών της εταιρίας και να συνδέεται με μακροχρόνιους εταιρικούς στόχους (Greenbury Report [1995], Hampel Report [1998]). Σύμφωνα με την Cadbury Report (1992), το αντικειμενικό μέτρο προσδιορισμού της αμοιβής των μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι ο χρόνος που διαθέτουν στην εταιρία, όπως η συμμετοχή στις συνεδριάσεις, σε επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου κλπ.

1.7.7 Επιτροπή ελέγχου

Σύμφωνα με τη Mallin C. (2010), το διοικητικό συμβούλιο ενδέχεται να διορίζει διάφορες υποεπιτροπές οι οποίες υπάγονται κατευθείαν σε αυτό, και παρόλο που το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να αναθέτει ποικίλες δραστηριότητες σε αυτές τις υποεπιτροπές, είναι το διοικητικό συμβούλιο ως ένα σύνολο που παραμένει υπεύθυνο για τις πτυχές που καλύπτονται από τις υποεπιτροπές. Από τα παραπάνω γίνεται σαφές πως το διοικητικό συμβούλιο κάθε επιχείρησης μπορεί να αναθέτει, σε διοριζόμενες από αυτό υποεπιτροπές (Δες σχήμα 1.6.8), συγκεκριμένες αρμοδιότητες, ευθύνες και εξουσίες για συγκεκριμένα εταιρικά ζητήματα και σε συγκεκριμένους τομείς της επιχείρησης. Οι κυριότερες υποεπιτροπές του διοικητικού συμβουλίου, που εντοπίζονται παγκοσμίως και είναι οι περισσότερο γνωστές είναι η επιτροπή ελέγχου ή ελεγκτική επιτροπή, η επιτροπή αποζημιώσεων, η επιτροπή διορισμού των μελών του διοικητικού συμβουλίου, η επιτροπή κινδύνων και η επιτροπή δεοντολογίας.

Σχήμα 1.6.8 Το διοικητικό συμβούλιο και οι υποεπιτροπές του

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Αναμφισβήτητα, τη σημαντικότερη υποεπιτροπή του διοικητικού συμβουλίου αποτελεί η επιτροπή ελέγχου (Audit Committee), η οποία θα αναλυθεί εκτενέστερα. Συγκεκριμένα, η επιτροπή ελέγχου, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, συστήνεται από το διοικητικό συμβούλιο και τα μέλη της αποτελούνται συνήθως από μέλη και διευθυντές εκτός της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο Α. (2008), η ύπαρξη της επιτροπής αυτής, η οποία αποτελείται από ικανά και ενήμερα μέλη, ενδυναμώνει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου της εταιρίας.

Ο ρόλος της επιτροπής ελέγχου μέσα στην επιχείρηση εντοπίζεται, στην υπόδειξη του ανεξάρτητου εξωτερικού ελεγκτή που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο της επιχείρησης, ο οποίος μετέπειτα εγκρίνεται από το διοικητικό συμβούλιο και τη γενική συνέλευση των μετόχων της επιχείρησης, στον καθορισμό και την οριοθέτηση του σκοπού του ελέγχου, στην ανάλυση και εξέταση των αποτελεσμάτων του ελέγχου και η συζήτηση αυτών με τους ελεγκτές που πραγματοποίησαν τον έλεγχο και τέλος στη διασφάλιση της αντικειμενικότητας των ελεγκτών, η οποία περιέχει την ανασκόπηση της αμοιβής των ελεγκτών για τις ελεγκτικές ή μη ελεγκτικές υπηρεσίες που μπορεί να προσφέρουν και την γενικότερη ανεξαρτησία τους. Σύμφωνα με το Audit Committee Handbook (2010), στην ουσία, ο ρόλος της επιτροπής ελέγχου είναι να στέκεται αντικειμενικά ανάμεσα στην εκτελεστική διοίκηση, τους εξωτερικούς ελεγκτές, και τους παροχείς κεφαλαίων- πιστωτές, επενδυτές, ιδιοκτήτες, ή δωρητές-

ώστε να εξασφαλίσει ότι αυτοί λαμβάνουν, έγκαιρη, και ακριβή χρηματοοικονομική πληροφόρηση που επαφίεται στο κατάλληλο, αλλά όχι υπερβολικό επίπεδο ελέγχου, τόσο εσωτερικά όσο και από έναν εξωτερικό ελεγκτή.

Κεφάλαιο 2 Εσωτερικός Έλεγχος

2.1 Ορισμός-Έννοια ελέγχου

Ο έλεγχος συνδέεται άμεσα με τους ιδιοκτήτες, τους διοικούντες και με κάθε άλλο ενδιαφερόμενο μέρος κάθε επιχείρησης. Διαμέσω του ελέγχου, διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, η επίτευξη ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαφάνειας στα πεπραγμένα αυτής για κάθε διαχειριστική περίοδο, με αποτέλεσμα τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης τόσο για τους εντός της επιχείρησης ενδιαφερομένους όσο και για τους εκτός της επιχείρησης συναλλασσόμενους.

Η έννοια του ελέγχου είναι γενική και πολλές φορές καθίσταται αρκετά δύσκολο να οριστεί, να σχεδιαστεί και να διενεργηθεί το είδος του ελέγχου που κρίνεται απαραίτητο, μέσα στα πλαίσια των ιδιαιτεροτήτων και των επιλεγμένων προτεραιοτήτων των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, κρίνεται απαραίτητο να γίνει μια σαφής διατύπωση της έννοιας του ελέγχου ούτως ώστε κάθε φορά να οριοθετείται η έκταση και το βάθος που απαιτείται και να ορίζονται οι αντικειμενικοί σκοποί που επιδιώκονται για τη διενέργειά του.

Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο Α. (2008), έλεγχος γενικά είναι η διαδικασία μέτρησης της αποτελεσματικότητας ενός οργανισμού και η σύγκριση των επιτευξέων του με τους στόχους που έχει θέσει το management της επιχείρησης ή με τα προβλεπόμενα και αναμενόμενα αποτελέσματα του οργανισμού. Γίνεται σαφές πως ο ορισμός αυτός ανταποκρίνεται κατά βάση στους σκοπούς του εσωτερικού ελέγχου διότι εστιάζει κυρίως στον έλεγχο των εσωτερικών λειτουργιών και διαδικασιών των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την Αμερικανική Εταιρία Λογιστών, έλεγχος είναι η συγκέντρωση και αξιολόγηση στοιχείων και δεδομένων με σκοπό την έκδοση γνώμης από έναν ανεξάρτητο και κάτοχο των απαιτούμενων προσόντων επαγγελματία σχετικά με το κατά πόσο οι υπό έλεγχο πληροφορίες ή δεδομένα έχουν παραχθεί σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια. Αυτός ο ορισμός του ελέγχου είναι γενικός και καλύπτει τους πάσης φύσεως και μορφής ελέγχους και όχι μόνο τους επιχειρησιακούς ή των χρηματοοικονομικών πληροφοριών.

2.2 Αντικείμενο-υποκείμενο του ελέγχου

Ως αντικείμενο του ελέγχου νοείται το τι ελέγχεται, δηλαδή, οι οικονομικές καταστάσεις ενός οικονομικού οργανισμού, οι συναλλαγές που αυτός πραγματοποιεί και κάθε άλλο στοιχείο και δεδομένο που απαιτείται για την έκφραση εμπειριστατωμένης και σχετικής γνώμης από τον ελεγκτή όσον αφορά τη διαχείριση της περιουσίας αυτών.

Με τον όρο υποκείμενο του ελέγχου εννοείται ο ελεγκτής, ένα ικανό, προσοντούχο, ακέραιας προσωπικότητας και αμέμπτου ηθικής πρόσωπο το οποίο διενεργεί τον έλεγχο για την έκφραση σχετικής και τεκμηριωμένης γνώμης επί των οικονομικών ή χρηματοοικονομικών ή λογιστικών καταστάσεων και επί άλλων στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε επιχείρηση που ελέγχεται.

2.3 Διακρίσεις ελέγχου

Η γενικότητα της έννοιας του ελέγχου, προκειμένου να καταστεί σαφής και να οριοθετηθεί μέσα στα πλαίσια λειτουργίας μιας οικονομικής οντότητας είναι απαραίτητο να διακριθεί ανάλογα με ορισμένα κριτήρια. Η σημαντικότητα της διάκρισης του ελέγχου σε κατηγορίες, έγκειται στον προσδιορισμό του είδους του ελέγχου που ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες και στις αποφάσεις των διοικούντων της κάθε επιχείρησης, της έκτασης, του βάθους και των αντικειμενικών σκοπών του ελέγχου που κάθε φορά απαιτούνται για την εποπτεία και την αξιολόγηση μιας ορισμένης διαχειριστικής περιόδου κάθε επιχείρησης.

Ο έλεγχος μπορεί να διακριθεί με βάση διάφορα κριτήρια. Σύμφωνα με τον ορκωτό λογιστή Αλέξη Αστρίτη οι έλεγχοι μπορούν να διακριθούν με ορισμένα κριτήρια ως εξής:

- A) Ανάλογα με την έκτασή τους, σε ειδικούς και γενικούς,
- B) Ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό τους, σε προληπτικούς και κατασταλτικούς,
- Γ) Ανάλογα με τη διάρκειά τους, σε μόνιμους ή διαρκείς, τακτικούς ή περιοδικούς και σε έκτακτους ή περιπτωσιακούς.

Δ) Το κυριότερο όμως κριτήριο διάκρισής του ελέγχου είναι το ποιος διενεργεί κάθε φορά τον έλεγχο και τι σχέση έχει με την ελεγχόμενη οικονομική μονάδα.

Συγκεκριμένα, ο έλεγχος μπορεί να διακριθεί σε εσωτερικό και εξωτερικό. Αναλυτικότερα, εσωτερικός έλεγχος μπορεί να θεωρηθεί ο έλεγχος που πραγματοποιείται από ένα πρόσωπο με ειδικές γνώσεις και δεξιότητες, τον εσωτερικό ελεγκτή, ο οποίος έχει υπαλληλική σχέση με την ελεγχόμενη μονάδα, δηλαδή

διορίζεται και λογοδοτεί στο διοικητικό συμβούλιο της οικονομικής μονάδας. Σε αντίθεση με τον εσωτερικό ελεγκτή, ο εξωτερικός ελεγκτής είναι ένα ικανό, προσοντούχο και ανεξάρτητο ως προς την οικονομική μονάδα πρόσωπο που διενεργεί έλεγχο επί των οικονομικών καταστάσεων και επί άλλων στοιχείων της εκάστοτε ελεγχόμενης οικονομικής μονάδας για τη διεξαγωγή αναμφισβήτητων συμπερασμάτων και την αποτύπωση αυτών στην έκθεση ελέγχου.

2.4 Έννοια και σκοποί εσωτερικού ελέγχου

Πολλές φορές, εξαιτίας του όγκου και της πολυπλοκότητας των συναλλαγών και των διαδικασιών που πραγματοποιούνται μέσα στα πλαίσια δράσης μιας επιχείρησης, η διοίκηση αδυνατεί να ελέγξει όλες τις δραστηριότητες της και τα πρόσωπα που εργάζονται και δρουν για αυτήν, με αποτέλεσμα πολλές φορές να μη γίνεται μέγιστη χρησιμοποίηση των πόρων της επιχείρησης και να ενισχύεται η αναποτελεσματικότητα των τμημάτων της και η μη αποδοτική χρήση των πόρων της. Συνεπώς η διοίκηση, συνήθως κατά το χρόνο δημιουργίας του οργανογράμματός της, προβλέπει τη δημιουργία ξεχωριστού τμήματος εσωτερικού ελέγχου το οποίο θα έχει συγκεκριμένες εξουσίες, αρμοδιότητες και ευθύνες.

Το Αμερικάνικο Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών (AICPA) ως εσωτερικό έλεγχο ορίζει το σχέδιο οργάνωσης και όλες τις συντονισμένες προσπάθειες, μεθόδους και μέτρα που υιοθετούνται εντός μιας επιχείρησης, για τη διαφύλαξη και προστασία των περιουσιακών της στοιχείων, τον έλεγχο της ακρίβειας και αξιοπιστίας των λογιστικών στοιχείων, την προώθηση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας και την ενθάρρυνση της διατήρησης της προδιαγραμμένης επιχειρηματικής πολιτικής, ενώ σύμφωνα με το Αμερικάνικο Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη, διασφαλιστική και συμβουλευτική δράση, που έχει σχεδιαστεί για να προσδώσει αξία και να βελτιώσει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών ελεγκτών ορίζει τον εσωτερικό έλεγχο ως μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, ασφαλή και συμβουλευτική δραστηριότητα σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες του οργανισμού. Βοηθά ένα οργανισμό να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς του προσφέροντας μία συστηματική επιστημονική προσέγγιση για την αποτίμηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης κινδύνων, των εσωτερικών ελέγχων και των διαδικασιών διοίκησης.

Εσωτερικός έλεγχος είναι όλες οι μέθοδοι, οι διαδικασίες και τα μέτρα που λαμβάνει η διοίκηση μιας επιχείρησης με σκοπό την αποτελεσματική λειτουργία της σε όλο το φάσμα της οργάνωσής της, με στόχο την απαρέγκλιτη επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών της.

Ο κύριος σκοπός του εσωτερικού ελέγχου επομένως, είναι η αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης. Η αποτελεσματικότητα της επιχείρησης μπορεί να πραγματοποιηθεί και να διασφαλιστεί μέσα από την προώθηση μιας σειράς μέτρων που στοχεύουν:

- Στη διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης από δολιοφθορές, σπατάλες, υπεξαιρέσεις και αναποτελεσματικής χρήσης αυτών με την εφαρμογή ενός κατάλληλα σχεδιασμένου συστήματος εξουσιοδοτήσεων.
- Στην αποφυγή λογιστικών λαθών ή παραλείψεων ή στην επισήμανση των παρεκκλίσεων από τις γενικά παραδεκτές λογιστικές αρχές και τους λογιστικούς κανόνες, με σκοπό την αξιόπιστη και αντικειμενική κατάρτιση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων.
- Στην ανασκόπηση της συμμόρφωσης της επιχείρησης με τους νόμους του κράτους ή και με ειδικούς κανονισμούς της ίδιας της επιχείρησης.
- Στον ακριβή καταλογισμό των ευθυνών και των αρμοδιοτήτων κάθε υπαλλήλου της επιχείρησης, σε οποιαδήποτε θέση και αν βρίσκεται, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της υπευθυνότητας κάθε υπαλλήλου και την εξάλειψη συμπεριφορών αναρμοδιότητας, ευθυνοφοβίας ή μετάθεσης ευθυνών σε άλλα πρόσωπα.
- Κατάλληλος σχεδιασμός της δράσης της επιχείρησης για την επίτευξη των αντικειμενικών της σκοπών και επισήμανση και διόρθωση κάθε παρέκκλισης που θα εντοπιστεί.
- Ως προς το χρόνο πραγματοποίησης του εσωτερικού ελέγχου, ο σκοπός είναι διττός. Συγκεκριμένα, αφενός αναφερόμαστε στον εσωτερικό έλεγχο που πραγματοποιείται εκ των προτέρων (in advance) και σκοπεύει στην πρόληψη και τον εντοπισμό των απάτης, των λαθών, των καταχρήσεων και των καταδολιεύσεων και αφετέρου στον εσωτερικό έλεγχο που πραγματοποιείται εκ των υστέρων (in retrospect) και αποβλέπει στην αποκάλυψη και την

καταστολή ακούσιων ή εκούσιων σφαλμάτων, απάτης και άλλων διαχειριστικών, διοικητικών ή λογιστικών προβλημάτων.

- Στη συνεχή επισκόπηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της διοίκησης των επιχειρήσεων μέσω της σύγκρισης που διενεργείται μεταξύ των αποτελεσμάτων με τους προκαθορισμένους στόχους που έχει θέσει η ίδια η διοίκηση της επιχείρησης.
- Στην διασφάλιση της αυτοτέλειας των διαφόρων λειτουργιών της επιχείρησης όπως είναι η λογιστική, η διαχειριστική, η διοικητική και η συναλλακτική λειτουργία.
- Τέλος, στη μέγιστη αξιοποίηση του εργατοϋπαλληλικού προσωπικού και των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης για την επίτευξη ενός ικανοποιητικού επιπέδου αποδοτικότητας.

2.5 Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου και εσωτερικός ελεγκτής

Κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου

Στη διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζονται δύο κύριες κατηγορίες εσωτερικού ελέγχου, οι διοικητικοί και οι λογιστικοί έλεγχοι. Η λειτουργία καθενός εξ αυτών είναι ανεξάρτητη με συγκεκριμένες αρμοδιότητες και εξουσίες και με συγκεκριμένους σκοπούς που καλούνται να εκπληρώσουν με τη διενέργειά τους.

Οι διοικητικοί έλεγχοι ή έλεγχοι αποδοτικότητας ή έλεγχοι επιδόσεων έχουν ως βασικό στόχο τη μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των αποφάσεων της εκτελεστικής διοίκησης και τη μέτρηση της αποτελεσματικής λειτουργίας της ίδιας της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο (2008), οι διοικητικοί έλεγχοι ασχολούνται κυρίως με την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας της επιχείρησης και τη συμμόρφωση με τη στρατηγική και πολιτική της επιχείρησης και την τήρηση των διαφόρων διαδικασιών αυτής. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από τη σύγκριση των στόχων που έχει θέσει η διοίκηση της επιχείρησης με τα επιτευχθέντα αποτελέσματα και την εξεύρεση και εφαρμογή διορθωτικών αλλαγών σε περίπτωση παρεκκλίσεων. Σύμφωνα με τον Καραμάνη (2008), αξιολογείται η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα ενός μέλους ή συλλογικού οργάνου διοικήσεως μιας επιχείρησης ή ενός τμήματός της. Παραδείγματα διοικητικών ελέγχων αποτελούν, η έγκριση από το γενικό διευθυντή, πωλήσεων που υπερβαίνουν ένα συγκεκριμένο ποσό ή η εφαρμογή συγκεκριμένων κριτηρίων για την πρόσληψη νέου προσωπικού

στην επιχείρηση. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο Α. (2008), άλλοι διοικητικοί έλεγχοι γίνονται φανερά με τη χρησιμοποίηση διαφόρων προϋπολογισμών, εκθέσεων ποιοτικού ελέγχου, αξιολόγησης προσωπικού, στατιστικών αναλύσεων, ημερησίων δελτίων απουσιών, έρευνας της αγοράς καθώς και περιοδικών εκθέσεων απόδοσης της εταιρίας και παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Από την άλλη μεριά, οι λογιστικοί έλεγχοι πραγματοποιούνται με σκοπό τη διασφάλιση των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης, την αποφυγή ηθελημένων ή και αθέλητων λογιστικών λαθών σε όλη τη λογιστική διαδικασία, μέσα από ένα πλέγμα μεθόδων που και δομών που υιοθετούνται από την επιχείρηση. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο (2008), οι λογιστικοί έλεγχοι αποβλέπουν στην εξασφάλιση των παρακάτω συνθηκών στην επιχείρηση: α) οι συναλλαγές εκτελούνται σύμφωνα με τη γενική ή αποκλειστική εξουσιοδότηση του management, β) οι συναλλαγές καταχωρούνται στα βιβλία ώστε: 1) να επιτρέπουν την ετοιμασία των Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων σύμφωνα με τις γενικά παραδεκτές αρχές της λογιστικής και 2) να εξασφαλίζουν την προστασία των περιουσιακών στοιχείων και να καταλογίζουν την ευθύνη της διαχείρισης αυτών, γ) η χρησιμοποίηση των περιουσιακών στοιχείων επιτρέπεται μόνο σύμφωνα με την εξουσιοδότηση του management της επιχείρησης, δ) οι λογιστικές εγγραφές για τα περιουσιακά στοιχεία συγκρίνονται με τα υπάρχοντα περιουσιακά στοιχεία και σε περίπτωση διαπίστωσης απόκλισης λαμβάνονται οι κατάλληλες διορθωτικές αποφάσεις. Παράδειγμα λογιστικού ελέγχου αποτελεί η σύνταξη από ένα εντεταλμένο υπάλληλο της μηνιαίας κατάστασης κίνησης κεφαλαίων στην επιχείρηση και η σύγκριση των δεδομένων της τράπεζας με τα δεδομένα που απεικονίζονται στα λογιστικά βιβλία.

Εσωτερικός ελεγκτής

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο εσωτερικός ελεγκτής έχει υπαλληλική σχέση με την επιχείρηση και δρα για λογαριασμό και προς όφελος της. Η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του εσωτερικού ελεγκτή είναι άμεσα εξαρτώμενη από ορισμένους σημαντικούς παράγοντες. Ένας από τους πλέον σημαντικότερους, εάν όχι ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών που προσφέρει ο εσωτερικός ελεγκτής είναι ο βαθμός ανεξαρτησίας που αυτός κατέχει μέσα στην επιχείρηση. Συγκεκριμένα, όσο πιο αποκομμένο και ανεξάρτητο είναι οργανωτικά το τμήμα εσωτερικού ελέγχου από τα υπόλοιπα τμήματα της επιχείρησης και όσο το έργο του εσωτερικού ελεγκτή πραγματοποιείται

δίχως εμπόδια, χωρίς παρεμβάσεις και καθοδηγήσεις από πρόσωπα που έχουν συμφέρον από τα πορίσματα του εσωτερικού ελέγχου, τόσο αυξάνει η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών που προσφέρει ο εσωτερικός ελεγκτής. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο Α. (2008), καθοριστικό παράγοντα αξιολόγησης των υπηρεσιών που παρέχει ο εσωτερικός ελεγκτής αποτελεί η υπαλληλική σχέση η οποία διέπει τον εργασιακό συσχετισμό ανάμεσα σ' αυτόν και στην επιχείρηση.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από τον εσωτερικό ελεγκτή είναι η αξία που έχει προσδώσει η ίδια η επιχείρηση στην ύπαρξη και τη λειτουργία του ίδιου του εσωτερικού ελέγχου. Ο εσωτερικός ελεγκτής προκειμένου να εκτελέσει τις διαδικασίες του εσωτερικού ελέγχου με αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία, πρέπει να έχει πλήρη πρόσβαση σε όλα τα στοιχεία της επιχείρησης χωρίς κωλυσιεργίες και αποκρύψεις στοιχείων.

Κάθε εσωτερικός ελεγκτής, προκειμένου να διατελέσει σωστά το έργο που του έχει ανατεθεί, είναι απαραίτητο να διαθέτει ορισμένα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα. Αναλυτικότερα, ο εσωτερικός ελεγκτής είναι απαραίτητο να διαθέτει ευρύτητα εξειδικευμένων γνώσεων, σε συνδυασμό με μια μακροχρόνια πείρα πάνω σε ζητήματα που αφορούν ελεγκτικά ζητήματα. Σύμφωνα με τον Καζαντζή Χ. (2008), ο εσωτερικός ελεγκτής, επιθεωρώντας το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, αξιολογεί τόσο τον αποτελεσματικό σχεδιασμό του συστήματος όσο και την αποτελεσματική λειτουργία του. Απαραίτητο συμπλήρωμα των τεχνικών προσόντων των εσωτερικών ελεγκτών αποτελεί το ανεπίληπτο και αψεγάδιαστο ήθος τους καθώς και ο ακέραιος χαρακτήρας τους.

Όλα αυτά μαζί τα χαρακτηριστικά ενισχύουν σημαντικά την αντικειμενικότητα, την ανεξαρτησία και την ορθότητα των πορισμάτων των εσωτερικών ελεγκτών και τα συμπεράσματά τους από τη διενέργεια των εσωτερικών ελέγχων δεν υπόκεινται υπό αμφισβήτηση και δε δημιουργούνται εσωτερικές τριβές μέσα στην επιχείρηση, προστατεύοντας έτσι το εργασιακό περιβάλλον και περαιτέρω την ίδια την επιχείρηση.

2.6 Αδυναμίες-Μειονεκτήματα εσωτερικού ελέγχου

Σε όλα τα στάδια πραγματοποίησης του εσωτερικού ελέγχου σε μια επιχείρηση, έχουν παρατηρηθεί ορισμένες μη παραβλέψιμες αδυναμίες, οι οποίες

είναι ικανές να καταστήσουν τον έλεγχο λιγότερο αποτελεσματικό σε σχέση με το επιθυμητό επίπεδο αποτελεσματικότητας και τον εσωτερικό ελεγκτή αδύναμο στο να πραγματοποιήσει την εργασία του αντικειμενικά και με ορθές μεθόδους και διαδικασίες.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σημαντικό ρόλο στην ανεξαρτησία του εσωτερικού ελεγκτή, διαδραματίζει η υπαγωγή του τμήματος εσωτερικού ελέγχου οργανωτικά στο Γενικό διευθυντή ή στον πρόεδρο ή αντιπρόεδρο του Δ.Σ. ή στον διευθύνοντα σύμβουλο ή στην επιτροπή ελέγχου και όχι σε κάποιο άλλο τμήμα. Ωστόσο, στην καθημερινή πρακτική των επιχειρήσεων παρατηρείται μια άτυπη υπαγωγή του εσωτερικού ελέγχου σε κάποιο τμήμα όπως είναι επί παραδείγματι το λογιστήριο και με αυτό τον τρόπο επηρεάζεται η αντικειμενικότητα και περιορίζεται η δράση του εσωτερικού ελεγκτή. Αυτό καθιστά τον ελεγκτή ευάλωτο στην αντικειμενική έκφραση της γνώμης του απέναντι στη διοίκηση και υποβιβάζει τον έλεγχο σε μια διαδικασία όπου υποκινείται και από άλλα τμήματα ή άτομα πέραν του εσωτερικού ελεγκτή.

Ένα άλλο μειονέκτημα που εμφανίζει ο εσωτερικός έλεγχος των επιχειρήσεων είναι η ανάπτυξη φιλικών σχέσεων μεταξύ των υπαλλήλων ή των προϊσταμένων του εσωτερικού ελέγχου με τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Τσακλάγκανο Α. (2008), όσο περισσότερο οι επαγγελματικές σχέσεις εξελίσσονται και μετουσιώνονται σε κοινωνικές και ιδίως φιλικές, τόσο μεγαλώνει ο κίνδυνος για την άμβλυνση της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας του ελέγχου. Θα πρέπει λοιπόν, να πραγματοποιείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα αντικατάσταση ή προσωρινή αλλαγή θέσεων των υπαλλήλων της διεύθυνσης του εσωτερικού ελέγχου με σκοπό τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του τμήματος εσωτερικού ελέγχου.

Τέλος, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ως δυνητικό μειονέκτημα του εσωτερικού ελέγχου, τη μονότονη ενασχόληση του εσωτερικού ελεγκτή με τα ίδια συνεχώς θέματα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μετουσίωση του εσωτερικού ελέγχου σε μια διαδικασία τυπική και ανιαρή για τον ίδιο τον ελεγκτή υποβαθμίζοντας της οξεία αντίληψη που αυτός πρέπει να διαθέτει.

2.7 Εταιρική διακυβέρνηση και εσωτερικός έλεγχος

Αναπόσπαστο κομμάτι ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης αποτελεί και ο εσωτερικός έλεγχος. Σύμφωνα με τον Solomon J.

(2010), η υπηρεσία του εσωτερικού ελέγχου είναι αναγκαία στην καλή εταιρική διακυβέρνηση, καθώς παρέχει πληροφορίες στην επιτροπή ελέγχου και θα πρέπει να αντιπροσωπεύει μια εποπτική λειτουργία με το να μεταδίδει θέματα ανησυχίας. Ο εσωτερικός έλεγχος επίσης έχει ένα σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει στο να βοηθάει το διοικητικό συμβούλιο, με το να το συμβουλεύει σε θέματα εσωτερικών δικλείδων διεύθυνσης. Σύμφωνα με τον Καραμάνη Κ. (2008), η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης σχετίζεται με την έννοια του ελέγχου, αφού ο έλεγχος, από μια ευρύτερη οπτική γωνία, μπορεί να θεωρηθεί ως ένας μηχανισμός εταιρικής διακυβέρνησης. Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μέρος του μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης, από την άποψη ότι συνεισφέρει στη διαδικασία διακυβέρνησης ενός οργανισμού αξιολογώντας και βελτιώνοντας: 1) τη διαδικασία με την οποία καθιερώνονται και γίνονται γνωστοί οι στόχοι και οι αξίες του, 2) ελέγχεται η επίτευξη των στόχων, 3) διασφαλίζεται η λογοδοσία και 4) προστατεύονται οι αξίες (Picket, 2003).

Όπως αναφέρθηκε και στην ανάλυση της εταιρικής διακυβέρνησης παραπάνω, τα εταιρικά σκάνδαλα και οι εταιρικές καταρρεύσεις προέκυψαν και προκύπτουν από φαινόμενα που σχετίζονται με την έλλειψη διαφάνειας, αντικειμενικότητας και ελέγχου των συναλλακτικών και οργανωτικών οικονομικών ή μη πράξεων των επιχειρήσεων και με την κατάχρηση της εξουσίας που δίνεται σε ορισμένα πρόσωπα και που αυτά υιοθετούν ιδιοτελείς και καιροσκοπικές συμπεριφορές θέτοντας σε κίνδυνο την εταιρική συνοχή και ευρυθμία. Με τον εσωτερικό έλεγχο, διασαφηνίζονται πλήρως οι λειτουργίες μιας επιχείρησης, προστατεύονται τα περιουσιακά της στοιχεία από κλοπές, απάτες και υπεξαυρέσεις, καθορίζεται η απαιτούμενη οργάνωση για την επίτευξη των αντικειμενικών της σκοπών, εντοπίζονται και διορθώνονται τυχόν αποκλίσεις από τους σκοπούς αυτούς, εποπτεύονται οι συναλλαγές που πραγματοποιούνται, οι διαδικασίες που ακολουθούνται και τα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό της κάθε επιχείρησης. Όλα αυτά τα στοιχεία συμβάλλουν στην πλήρη αποκάλυψη όλων των πτυχών της επιχείρησης, στη μέγιστη δυνατή διαφάνεια (transparency) που μπορεί να επιτευχθεί, στην αντικειμενικότητα και ορθότητα των καταχωρήσεων κάθε είδους συναλλαγών που πραγματοποιούνται εντός και εκτός της επιχείρησης και στη γενικότερη εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, μέσα από τη διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου διασφαλίζεται η ενίσχυση ή η διατήρηση της αξίας των μετόχων, εξασφαλίζεται η ικανοποίηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών των επιχειρήσεων

μέσα από την πλήρη αποκάλυψη και διαφάνεια στις πράξεις των επιχειρήσεων, ικανοποιώντας με αυτό τον τρόπο τις διαδικασίες και λειτουργίες που απαιτούνται για την εφαρμογή ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης από τις επιχειρήσεις. Θα μπορούσε να ειπωθεί πως ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί ένα είδος εσωτερικής δικλείδας ασφαλείας, δηλαδή την ασφαλιστική εκείνη δικλείδα που προστατεύει τις επιχειρήσεις από δυσμενής και απρόβλεπτες καταστάσεις και τις προστατεύει από τη δημιουργία σκανδάλων και καταρρεύσεων, δηλαδή πτωχεύσεων που όπως αναφέρθηκε και παραπάνω επηρεάζουν ένα μεγάλο πλήθος μεμονωμένων φυσικών προσώπων, ομάδων και πλήθος άλλων οργανισμών, οικονομικών ή μη.

Μία άλλη σημαντική λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, η οποία έχει άμεση επίδραση και στην εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί η επιρροή που αυτός έχει στον εξωτερικό έλεγχο καθώς ένα ικανοποιητικό επίπεδο εσωτερικού ελέγχου προσδίδει αξία και καλή φήμη στις επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, ο εξωτερικός ελεγκτής, πριν αποφασίσει να οριοθετήσει την έκταση, το μέγεθος και το είδος του εξωτερικού ελέγχου που θα διενεργήσει, εκτιμά τον εσωτερικό έλεγχο της ελεγχόμενης επιχείρησης. Αυτό το επιτυγχάνει με την εφαρμογή ενός συνόλου τεχνικών όπως, την ετοιμασία ενός ερωτηματολογίου που αφορά τον εσωτερικό έλεγχο, το σχεδιασμό ενός διαγράμματος ροής των διαδικασιών που έχει εσωτερικός έλεγχος και την ετοιμασία διαφόρων περιγραφικών εκθέσεων ή σημειωμάτων (Τσακλάγκανος Α., 2008) . Εάν ο εσωτερικός έλεγχος που εφαρμόζεται, κριθεί από τον εξωτερικό ελεγκτή ότι πληρεί ορισμένες προϋποθέσεις, τότε ο εξωτερικός έλεγχος θα περιοριστεί σε έκταση και σε βάθος καθώς θα θεωρηθεί πως η επιχείρηση εφαρμόζει διαδικασίες και μεθόδους που εξασφαλίζουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαφάνειας, αποτελεσματικότητας και λειτουργίας. Σε αντίθετη περίπτωση, ο εξωτερικός ελεγκτής θα διερευνήσει τα μειονεκτήματα και τις αδυναμίες του εσωτερικού ελέγχου και θα διαμορφώσει εκείνες τις διεργασίες που κρίνει απαραίτητες για να εκδώσει ένα αξιόπιστο πόρισμα επί των πεπραγμένων της ελεγχόμενης επιχείρησης.

1. Συμπεράσματα

Από όλα τα παραπάνω μπορούν να εξαχθούν ορισμένα χρήσιμα συμπεράσματα. Συγκεκριμένα, γίνεται σαφής η σημασία και η σπουδαιότητα της εφαρμογής αποτελεσματικών συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης σε συνδυασμό με την ύπαρξη και λειτουργία εσωτερικού ελέγχου για την εύρυθμη λειτουργία των κεφαλαιαγορών, για τις επιχειρήσεις αλλά για κάθε οικονομικό οργανισμό που διαχειρίζεται μια περιουσία και προσπαθεί μέσω αυτής να επιτύχει ορισμένους συγκεκριμένους στόχους. Μέσω της εταιρικής διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου, εξασφαλίζονται όλοι οι άμεσα και έμμεσα ενδιαφερόμενοι όσον αφορά την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων και την οικονομική αρμονία που μπορεί να υπάρξει όταν όλοι προστατεύονται μέσα από κανόνες που υιοθετούνται και εφαρμόζονται και από συγκεκριμένες διαδικασίες που ακολουθούνται από την ίδια την επιχείρηση, δημιουργείται κλίμα εμπιστοσύνης και αυξάνεται η καλή φήμη της ίδιας της επιχείρησης δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την μακροχρόνια ύπαρξη και ευημερία αυτής. Ορισμένα πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις, επιδέχονται περαιτέρω βελτίωση και έρευνα για την αποτελεσματικότερη λειτουργία τους όπως είναι η επίτευξη ενός επιπέδου πλήρους διαφάνειας και η προστασία όλων των ενδιαφερόμενων μερών που σχετίζονται με την επιχείρηση και που αποτελούν σημαντικό παράγοντα για τη συνέχιση της λειτουργίας της.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bainbridge, M.S. (2008). *The New Corporate Governance in Theory and Practice*: Oxford University Press
- Bosch, H. (1993). *Corporate Practices and Conduct*, Business Council of Australia
- Braiotta, L. JR., Gazzaway, R.T., Colson, R., Ramamoorti, S. (2010). *The Audit Committee Handbook*: Fifth Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Cadbury, Sir Adrian (1992). *Corporate Governance Overview*: World Bank Report, Washington, DC.
- Coase, R.H. (1937). *The nature of the firm, Economica. Vol. 4*
- Coffee, J. C. (1999). *The Future of History-The Prospects for Global Corporate Governance and its I-mplications*. Northwestern University Law Review
- Daily, C.M., Johnson, J.L., Ellstrand, A.E., Dalton, R.D. (1999). *Institutional Investor Activism-Follow the Leaders?* Working Paper, University of Oregon
- Donaldson, L., Davis, J.H. (1991). *Stewardship Theory or Agency Theory-CEO Governance and Shareholder Returns*. vol. 16: Australian Journal of Management, No 1
- Dulewicz, V., Herbert, P. (2004). *Does the composition and practice of Board Bear Any Relationship to the Performance of their Companies?* *Corporate Governance- An International Review*, Vol 12, Number 3
- Fama, F.E. (1980). *Banking in the Theory of Finance*. Journal of Monetary Economics, 6
- Fama, E., Jensen, M. (1983). *Separation of Ownership and Control*: Journal of Law and Economics
- Franks, J., Mayer, C. (2001). *Ownership and Control in Germany*: Review of Financial Studies, Oxford University Press
- Hayes, R., Dassen, R., Schilder, A., Wallage, P. (2005). *Principles of Auditing-An Introduction to International Standards on Auditing*. Second Edition: Pearson Education Limited

- Kieff, F.S., Paredes, A.T. (2010). *Perspectives on Corporate Governance*: Cambridge University Press
- Maher, M., Andersson, T. (1999). *Corporate Governance: Effects on firm Performance and Economic Growth*. Paper presented at the Tilburg University Conference on: Governance and Diversity in Corporate Governance Regimes and Capital Markets, Eindhoven, The Netherlands
- Mallin, A.C. (2010). *Corporate Governance*. Third Edition: Oxford University Press
- Monger, R. (2010). *Financial Accounting-A Global Approach*: Wiley L.T.D. publication
- OECD (1999). *Principles of Corporate Governance*: OECD, Paris
- OECD (2011). *The Role of Institutional Investors in Promoting Good Corporate Governance, Corporate Governance*, OECD Publishing
- Paces, M.A. (2010). *The Law and Economics of Corporate Governance- Changing Perspectives*: Edward Elgar Publishing Limited
- Rezaee, Z. (2007). *Corporate Governance Post-Sarbanes-Oxley- Regulations, Requirements and Integrated Processes*: John Wiley & Sons, Inc.
- Shleifer, A., Vishny, R. (1997). *A Survey of Corporate Governance*: 52 Edition: Journal of Finance
- Smith, A. (1838). *The Wealth of Nations*, Ward Lock, London
- Solomon, J. (2010). *Corporate Governance and Accountability*: Third Edition: Wiley L.T.D. publication
- Tirole, J. (1999). *Corporate Governance*. CEPR Discussion Paper, no.2086
- Vinten, G. (2002). *Shareholder versus Stakeholder- Is there a governance dilemma, Vol 9, No 1*
- Whittington, O.R., Pany K.: *Principles of Auditing*: Thirteenth Edition
- Williamson, O.E. (1975). *Markets and Hierarchies*: Free Press: New York
- Williamson, O. (1981). *The Economics of Organisation- The Transaction Cost Approach*, The American Journal of Sociology: University of Chicago Press

- Xanthakis, M., Tsipouri, L., Spanos L. (2004). *The construction of a corporate governance rating system for a small open capital market: Methodology and applications in the Greek market*, University of Athens, Dept. of Economics

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ευθυμιάτου-Πουλάκου, Α. (2008). *Επιτομή Εμπορικού Δικαίου*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Αρτίκης, Π.Γ. (2002). *Χρηματοοικονομική Διοίκηση- Αποφάσεις Χρηματοδοτήσεων*. Εκδοτικός Οίκος “Interbooks”
- Καραμάνης, Κ. (2008). *Σύγχρονη Ελεγκτική-Θεωρία και πρακτική σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα*: Εκδόσεις Ο.Π.Α.
- Καζαντζή, Χ. (2006). *Ελεγκτική και Εσωτερικός Έλεγχος-Μια συστηματική προσέγγιση εννοιών, αρχών και προτύπων*: Εκδόσεις Business Plus Α.Ε.
- Λαζαρίδης, Θ., Δρυμπέτας Ε. (2011). *Εταιρική Διακυβέρνηση-Διεθνής Πρακτική και Ελληνική Εμπειρία*: Εκδόσεις Σοφία Α.Ε.
- Μπαλής, Θ. (1998). *Σύγχρονη Ελεγκτική-Εσωτερικός Έλεγχος*: Εκδόσεις Αθανάσιος Σταμούλης
- Παπάς, Α.Α. (1997): *Ελεγκτική*: Εκδοτικές Επιχειρήσεις <<Το Οικονομικό>> Κ. & Π. Σμπίλιας Α.Ε.Β.Ε.
- Παπάς, Α.Α. (1999): *Εισαγωγή στην Ελεγκτική*: Α΄ Έκδοση: Εκδόσεις Γ. Μπένου
- Παπαστάθης, Σ.Π. (2003). *Ο σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος στις Επιχειρήσεις-Οργανισμούς και η Πρακτική Εφαρμογή του*: Α΄ Τόμος: Εκδόσεις ΟΠΑΠ Α.Ε.
- Παπούλιας, Γ. (2002). *Χρηματοοικονομική Διοίκηση (Financial Management)*: Πέμπτη Έκδοση. Εκδόσεις “Παλλάδιον” Αθανασίου
- Σαρσέντης, Παπαναστασάτου Α. ΣΠ. (2008), *Λογιστική Εταιριών*, Έκδοση Ε΄, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης
- Τσακλαγκανος, Α.Α. (2008). *Ελεγκτική*. Έκδοση Δεύτερη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.

Διαδικτυακοί Τόποι

- O.E.C.D., “The Role of Institutional Investors in Promoting Good Corporate Governance.”, 12 Δεκεμβρίου 2011.
http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_37439_49075061_1_1_1_37439,00.html [ανάγνωση στις 28 Δεκεμβρίου 2011].
- O.E.C.D., “The Role of Institutional Investors in Promoting Good Corporate Governance.”, 12 Δεκεμβρίου 2011.
http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_37439_49075061_1_1_1_37439,00.html [ανάγνωση στις 28 Δεκεμβρίου 2011].
- http://en.wikipedia.org/wiki/Main_Page
- <http://www.theia.org/>
- <http://www.ethe.org.gr/>
- <http://www.institutionalinvestor.com/DefaultNew.aspx>
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, “Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης Σ.Ε.Β.”, 21 Μαρτίου 2011.
<http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?mid=800&id=290&lang=gr>
[ανάγνωση στις 13 Ιανουαρίου 2011].
- Applied Corporate Governance, “Definition of Corporate Governance.”,
<http://www.applied-corporate-governance.com/definition-of-corporate-governance.html> [ανάγνωση στις 15 Οκτωβρίου 2011].