Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

«Μελέτη και Προσδιοριστικοί Παράγοντες Εταιρικής Διακυβέρνησης σε Ευρωπαϊκές Επιχειρήσεις»

Κώτση Έλσα / 9089

Ναζαράι Ενεϊντα /8408

Τσομπανέλλη Ταξιαρχούλα / 8570

Επιβλέπων Καθηγητής:

Ζήσης Παντελής

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2013

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε πρώτα από όλα τον καθηγητή μας, Κύριο Παντελή Ζήση για όλα τα δεδομένα που μας παραχώρησε για να κάνουμε την ερευνά μας, άλλα και για όλες τις γνώσεις και την βοήθεια του κατά την διάρκεια της υλοποίησης της πτυχιακής εργασίας μας. Έπειτα τις οικογένειες μας που χωρίς αυτές και την στήριξη που μας παρείχαν όλα αυτά τα χρόνια κατά την διάρκειά των σπουδών μας. Στην συνέχεια τον κ. Αλέξη Γαρεφαλάκη και την κ. Φιλία Νεονάκη που δέχτηκαν να παρευρίσκονται στην παρουσίαση της πτυχιακής εργασίας μας. Και τέλος, όλους αυτούς τους ανθρώπους που βρισκόταν στο κοντινό μας περιβάλλον, μας υπέμεναν και με τον τρόπο τους μας βοηθούσαν, ιδιαίτερα την φίλη μας Ευγενία Κασκαντίρη μας βοήθησε στην αναζήτηση βιβλιογραφίας από την βιβλιοθήκη του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Πρόλογος

Η εποχή που διανύουμε είναι η πιο δύσκολη των τελευταίων ετών. Ακούμε και βιώνουμε τον όρο «κρίση» κάθε μέρα, άλλοι άνθρωποι περισσότερο και άλλοι λιγότερο. Οι εταιρίες παρουσιάζουν οικονομικές δυσκολίες και προβλήματα σε σημείο που οι περισσότερες φθάνουν ή βρίσκονται ήδη στο «κατώφλι» της πτώχευσης. Εμφανίζονται οικονομικά σκάνδαλα μεγάλων εταιριών που αναμιγνύονται με πολιτικούς, με μεγάλους επιχειρηματίες, με «μαγειρεμένα» νούμερα και με πολλά άλλα που δημιουργούν μια αναξιόπιστη εικόνα και της εταιρίας αλλά και τις χώρας που ανήκει. Κάπου εδώ λαμβάνει μέρος η εταιρική διακυβέρνηση. Ο ρόλος της είναι να μειώσει την διαφθορά της κάθε εταιρίας με σκοπό την μείωση των ηθικών κινδύνων και την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας της. Στην πτυχιακή αυτή θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε με ποιο τρόπο θα επιτευχθεί η σωστή υιοθέτηση και διεργασία των μηχανισμών της εταιρικής διακυβέρνησης και εάν οι εταιρίες που διαθέτουν κάποιο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης τηρούν τους κανόνες που απαιτούνται από τον νόμο και αν τις εφαρμόζουν κατάλληλα.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Περιεχόμενα

Πρόλογος…….....3

Περίληψη……..8

Εισαγωγή……9

Κεφάλαιο 1

1.1 Ιστορική Αναδρομή..... 10

1.2 Ορισμοί Εταιρικής Διακυβέρνησης 11

1.4 Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης..... 14

Κεφάλαιο 2

2.1Δομές Εξουσίας..... 19

2.2 Πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης..... 25

2.3 Εσωτερικός και Εξωτερικός Έλεγχος 29

Κεφάλαιο 3

3.1 Η Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα 32

3.2 Σύγκριση ερευνών Grant Thornton 2007-2011 34

3.3Έρευνα της Grant Thornton 2012 35

3.4 Τα Νομοθετικά πλαίσια κατά την πάροδο των χρόνων 36

3.5 Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ 38

Κεφάλαιο 4

Συγκριτική Μελέτη δεικτών της Εταιρικής Διακυβέρνησης ανά κατηγορία 42

Εισαγωγή 42

4.1 Ανάλυση 1ης κατηγορίας- Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου 44

4.2 Ανάλυση 2ης κατηγορίας- Δομή Διοικητικού Συμβουλίου 46

4.3 Ανάλυση 3ης κατηγορίας- Διοικητικό Συμβούλιο, Πολιτική Αποζημιώσεων.. 48

4.4 Ανάλυση 4ης κατηγορίας- Ενσωμάτωση/ Όραμα και Στρατηγική 50

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

4.5 Ανάλυση 5ης κατηγορίας- Μέτοχοι/ Δικαιώματα Μετόχων 51

Κεφάλαιο 5

Συγκεντρωτική μελέτη των δεικτών της Εταιρικής Διακυβέρνησης ανά τομέα και χώρα 54

Εισαγωγή 54

5.1 Τραπεζικός Τομέας- Banking Services 55

Τομέας Υπηρεσιών Τηλεπικοινωνίας-Telecommunication Services 58

Επενδυτικός τομέας- Investment Services 62

Κατασκευαστικός Τομέας- Construction / Engineering 65

Τομέας Βιομηχανικών Ομίλων- Industrial Conglomerates 68

Τομέας Υπολογιστών και εξοπλισμού γραφείων- Computers/ Office Equipment 69

Λίστα Γραφημάτων Έρευνας 72

Ελληνική Βιβλιογραφία 94

Ξένη Βιβλιογραφία 94

Γκρίζα Βιβλιογραφία 95

Ηλεκτρονικές Πηγές 96

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Περιεχόμενα Παραρτήματος

Γράφημα 1…….……72
Γράφημα 2…….……72
Γράφημα 3 …….……73
Γράφημα 4 ……..……73
Γράφημα 5 ……..……..……74
Γράφημα 6 ……...……..……74
Γράφημα 7 ……..……..……..75
Γράφημα 8 ……..……..75
Γράφημα 9 ……...……76
Γράφημα 10 ……76
Γράφημα 11……... ……...77
Γράφημα 12 ……..……..77
Γράφημα 13 ……..……78
Γράφημα 14 ……..78
Γράφημα 15 ……...79
Γράφημα 16 ……79
Γράφημα 17 ……80
Γράφημα 18 ……80
Γράφημα 19 ……...……81
Γράφημα 20 ……...……81
Γράφημα 21 ……...……82
Γράφημα 22 ……...……82
Γράφημα 23 ……83
Γράφημα 24 ……...……83
Γράφημα 25 ……...……84
Γράφημα 26 ……...……..84
Γράφημα 27 ……..……..85
Γράφημα 28 ……...……85
Γράφημα 29 ……...……..86
Γράφημα 30 ……...……..86
Γράφημα 31 ……..……...87
Γράφημα 32 ……87
Γράφημα 33 ……..……...88
Γράφημα 34 ……88

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Γράφημα 35 ……89
Γράφημα 36 ……89
Γράφημα 37 ……90
Γράφημα 38 ……90
Γράφημα 39 ……91
Γράφημα 40 ……91
Γράφημα 41 ……92
Γράφημα 42 ……92
Γράφημα 43 ……93

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Περίληψη

Στην πτυχιακή εργασία μας, θα σας παρουσιάσουμε την ανάλυση της εταιρικής διακυβέρνησης μέσω μίας παρουσίασης σε ένα θεωρητικό επίπεδο στο πρώτο μέρος και έπειτα μια συγκριτικής μελέτης, δύο επιπέδων στο δεύτερο.

Πιο αναλυτικά στο πρώτο μέρος θα γίνει βιβλιογραφική επισκόπηση των όσων έχουν ειπωθεί και γραφτεί για την εταιρική διακυβέρνηση. Συγκεκριμένα στο 1^{ο} κεφάλαιο παρουσιάζετε μία ιστορική αναδρομή της εταιρικής διακυβέρνησης, έπειτα θα αποδοθούν οι ορισμοί που έχουν δοθεί για αυτή. Στην συνέχεια αναλύονται η συνισταμένες, που ωθούν την λειτουργία του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και τέλος, αναφέρονται και αναλύονται τα συστήματα της. Στο 2^{ο} κεφάλαιο αναλύονται οι παράγοντες της εταιρικής διακυβέρνησης, που είναι η γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο, ο διευθύνων σύμβουλος και τα ενδιαφερόμενα μέρη. Έπειτα αναφέρονται οι πρακτικές της εταιρικής διακυβέρνησης και οι έλεγχοι που λειτουργούν και ως μηχανισμοί της, ο εσωτερικός και ο εξωτερικός. Δεν θα μπορούσαμε φυσικά να παραλείψουμε την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης όσον αφορά την Ελλάδα. Έτσι στο 3^{ο} κεφάλαιο γίνεται πρώτα από όλα μια ιστορική αναδρομή με την πορεία της εταιρικής διακυβέρνησης στην χώρα μας, επίσης αναφερόμαστε στους νόμους και τους κώδικες που έχουν γραφτεί και συνταχθεί για την εταιρική διακυβέρνηση. Επιπλέον και αφού λάβαμε υπ' όψιν και μελετήσαμε τρείς έρευνες που έχουν γίνει από την μεγάλη εταιρία, Grant Thornton, αναφερθήκαμε στα αποτελέσματα που προέκυψαν από αυτές τις έρευνες σχετικά με τις ελληνικές επιχειρήσεις και την υιοθέτηση του συστήματος της εταιρικής διακυβέρνησης από αυτές.

Στο δεύτερο μέρος, παρουσιάζετε η μελέτη που έγινε από εμάς σχετικά με τους παράγοντες της εταιρικής διακυβέρνησης. Στο 4^{ο} κεφάλαιο γίνεται συγκριτική μελέτη των δεικτών της εταιρικής διακυβέρνησης ανά κατηγορία και στο 5^{ο} συγκριτική μελέτη των δεικτών ανά τομέα και χώρα.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Εισαγωγή

Η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελεί πλέον το μεγαλύτερο «εργαλείο» στα «χέρια» μιας επιχείρησης. Με την βοήθεια της υιοθέτησης ενός συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης μια επιχείρηση μπορεί να αυξήσει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της και προφανώς ταυτόχρονα και τα κέρδη της. Όπως όλοι γνωρίζουμε ο κυριότερος στόχος μιας οποιασδήποτε επιχείρησης είναι η μεγιστοποίηση των κερδών της. Επιπλέον μία εταιρία με ένα επιτυχημένο και ισχυρό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης ανεβάζει την αξιοπιστία της και δημιουργεί μια εικόνα που προσεγγίζει τους επενδυτές περισσότερο. Το ζήτημα της διακυβέρνησης δεν περιορίζεται μόνο στις εταιρίες αλλά επεκτείνεται και σε άλλους οργανισμούς, ακόμα και αυτοί δεν έχουν υιοθετήσει την μορφή της εταιρίας(Μουζούλας,2003). Επίσης υποχρεωμένες να διαθέτουν σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης είναι όσες εταιρίες είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο. Σε παγκόσμιο επίπεδο η εταιρική διακυβέρνηση επανήλθε στο προσκήνιο με την κρίση που ξέσπασε το 2008, λόγω την πτώχευσης της Αμερικάνικης τράπεζας Lehman Brothers, μιας ισχυρής τράπεζα κατά τα όσα έχουν γραφτεί. Γενικότερα, όλα τα κύματα της εταιρικής διακυβέρνησης έλαβαν χώρα μετά από μια μεγάλη κρίση ή μεταβολή του τρόπου του «επιχειρίν»(Λαζαρίδης,2009).

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Ιστορική Αναδρομή

Η εταιρική διακυβέρνηση έκανε την εμφάνιση της στις αρχές του 20ου αιώνα, με την εμφάνιση του καπιταλισμού, στις αγγλοσαξονικές χώρες, που ήταν κι οι περισσότερο δυναμικά και οικονομικά αναπτυγμένες χώρες της εποχής (Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011). Με την αρχή της ύπαρξης των Ανωνύμων εταιριών και των εταιριών Περιορισμένης Ευθύνης δημιουργήθηκε ταυτόχρονα και το ζήτημα της εταιρικής διακυβέρνησης. Το κύριο πρόβλημα ήταν και συνεχίζει μέχρι κι τώρα να είναι η σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των μετόχων της κάθε εταιρίας κι του διοικητικού συμβουλίου της. Αυτό μελετήθηκε πιο αναλυτικά από τους Berle και Means(1932) και ονομάστηκε θεωρία αντιπροσώπευσης (agency theory). Η θεωρία αυτή επικεντρώθηκε στο διαχωρισμό της κυριότητας από τον έλεγχο της εταιρίας. Λόγω της έλλειψης γνώσεων των μετόχων και την παράλληλη επένδυση σε πολλαπλές εταιρίες, η διοίκηση της εταιρίας έπρεπε να περάσει σε τρίτα εξειδικευμένα πρόσωπα που κύριος στόχος τους θα ήταν ο έλεγχος της. Η θεωρία της αντιπροσώπευσης εξελίσσεται κι προσαρμόζεται ανάλογα με τα γεγονότα συνεχώς (Λαζαρίδης- Δρυμπέτας,2011).

Με την πάροδο του χρόνου καθώς τα συμφέροντα κι ο τζίρος των εταιριών αυξήθηκε το πρόβλημα γινόταν ολοένα κι πιο έντονο. Ιδιαίτερα την δεκαετία του ’70 κι μετά από μεγάλα οικονομικά σκάνδαλα που οδήγησαν πολλές επιχειρήσεις σε πτώχευση , η εταιρική διακυβέρνηση έγινε απαραίτητη για την οργάνωση της εξουσίας στην κάθε εταιρία. Το κύριο αυτό μέλημα έφερε σαν αποτέλεσμα την καθιέρωση κανόνων διαφάνειας. Η διάκριση μεταξύ κυριότητας κι ελέγχου αποτέλεσε τη βάση για τη συζήτηση σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση (Μουζούλας, 2003). Η διάκριση αυτή οδήγησε στο περιορισμό εξουσίας των μετόχων από την διοίκηση της κάθε εταιρίας, παρόλο που κατείχαν την κυριότητα της. Από την άλλη πλευρά οι φορείς του ελέγχου (ΔΣ) έπαιρναν στην διαχείριση τους όλη την εξουσία χωρίς καμία κυριότητα (Berle,1959). Αυτό οφειλόταν κυρίως στην πολλαπλή διάσπαση των μετοχών σε μικρότερα μερίδια.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Η εταιρική διακυβέρνηση έκανε την εμφάνιση της στην Ελλάδα πολύ αργότερα, προς το τέλος της δεκαετίας του ’90. Η είσοδος της Ελλάδας στην ευρωπαϊκή ένωση έφερε την ανάπτυξη των κεφαλαιαγορών με ταχυτάτους ρυθμούς κι ταυτόχρονα γεννήθηκε η ανάγκη της δημιουργίας ενός νέου θεσμικού πλαισίου που θα έπρεπε να καλύπτει όλο το φάσμα της εταιρικής διακυβέρνησης με βάσει τους ευρωπαϊκούς θεσμούς. Η προσπάθεια αυτή στην αρχή δεν εφαρμόστηκε πλήρως, λόγω του υψηλού λειτουργικού κόστους οι επιχειρήσεις δεν εφάρμοζαν την Εταιρική διακυβέρνηση. Μετά όμως, το 2000 κι λόγω της «φούσκας» του Ελληνικού Χρηματιστηρίου ουσιαστικά υποχρέωσε την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, την κυβέρνηση και τους πολιτικούς να αναγνωρίσουν την αναγκαιότητα να προωθήσουν νομοθετικά μέτρα για την υποχρεωτική πλέον εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης (Εμμανουηλίδης, 2009). Για την κάλυψη των αναγκών του επενδυτικού κοινού αλλά και την βελτίωση των πρακτικών της εταιρικής διακυβέρνησης δημιουργήθηκε ο νόμος 3016/ 17-05-2002 περί εταιρικής διακυβέρνησης.

1.2 Ορισμοί Εταιρικής Διακυβέρνησης

Λόγω της πολυδιάστατης πλευράς της έννοιας της Εταιρικής Διακυβέρνησης αποδεκτός ορισμός του όρου δεν έχει αποδοθεί . Με την έρευνα που κάναμε καταφέραμε να βρούμε διάφορους ορισμούς από την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία. Ο πρώτος ορισμός της Εταιρικής Διακυβέρνησης δόθηκε από τον οικονομολόγο και κάτοχο του βραβείου Νομπέλ(1976) , Milton Friendman. Σύμφωνα με τον Friendman (1970), εταιρική διακυβέρνηση σημαίνει ότι η διοίκηση της επιχείρησης ικανοποιεί τις προσδοκίες των ιδιοκτητών ή των μετόχων, προσαρμοσμένη όμως στους βασικούς κανόνες της κοινωνίας όπως ορίζονται από τους νόμους κι τα τοπικά έθιμα(Εμμανουηλίδης, 2009), όπως μπορούμε όλοι να διακρίνουμε όμως αυτός ο ορισμός απεικονίζει μια παλιά εποχή της οικονομίας με ποιο στενούς όρους. Ένας ορισμός που φθάνει τα πιο απαιτητικά δεδομένα αυτής της εποχής είναι αυτός που αναφέρει ο Κ. Καραμάνης στο βιβλίο «Σύγχρονη Ελεγκτική», ο όρος της Εταιρικής Διακυβέρνησης αναφέρεται στο πλέγμα μηχανισμών, διαδικασιών και δομών (δικλίδων) με το οποίο μια επιχείρηση διοικείται κι κατευθύνεται , για την αύξηση της περιουσίας των μετοχών κι την

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

διασφάλιση των θεμιτών συμφερόντων άλλων ομάδων ενδιαφερόμενων. Ουσιαστικά, με την εταιρική διακυβέρνηση γίνεται προσπάθεια αντιμετώπισης των προβλημάτων που δημιουργούνται από το διαχωρισμό της ιδιοκτησίας (κύριος-principal) από την διοίκηση της επιχείρησης. Στο βιβλίο του Θ. Λαζαρίδη και Ε. Δρυμπέτα αναφέρεται ένα φάσμα ορισμών, που έχουν διατυπωθεί με το πέρασμα του χρόνου. Οι ορισμοί είναι οι εξής: Βάσει του Monks η Ε.Δ είναι μια διαδικασία αποτελεσματικής λογοδοσίας της διοίκησης σε ενημερωμένους και ενεργούς ιδιοκτήτες (Monks 2002). Οι Gillan and Starks ορίζουν την Ε.Δ ως ένα σύστημα νόμων , κανόνων και παραγόντων που ελέγχουν τις λειτουργίες μιας εταιρείας . Η Aguillera (2005) ορίζει την εταιρική διακυβέρνηση ως τη ν μελέτη της κατανομής των δικαιωμάτων και ευθυνών μεταξύ των διάφορων συμμετεχόντων στην εταιρεία . Οι συμμετέχοντες είναι τα στελέχη , οι μέτοχοι, το Διοικητικό Συμβούλιο και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. εργαζόμενοι , προμηθευτές και πελάτες). Οι Shleifer και Vishny υιοθετούν μια χρηματοοικονομική οπτική και διατυπώνουν την άποψη ότι «η Εταιρική Διακυβέρνηση αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι προμηθευτές του κεφαλαίου (ιδιοκτήτες ή κύριοι) εξασφαλίζουν για τον εαυτό τους απόδοση για την επένδυση τους ». Ο Σ. Μουζούλας στο βιβλίο «Εταιρική διακυβέρνηση» (2003) αναφέρει ότι, ο όρος εταιρική διακυβέρνηση θα μπορούσε να προσδιοριστεί ως το συνολικό σύστημα δικαιωμάτων, διαδικασιών και ελέγχων, που έχουν καθιερωθεί εσωτερικά κι εξωτερικά ως προς τη διοίκηση της εταιρίας, με στόχο την προστασία των συμφερόντων όλων των παραγόντων που αναμιγνύονται στην εταιρική διακυβέρνηση(stakeholders).

1. 3 Συνισταμένες Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι συνισταμένες της Εταιρικής Διακυβέρνησης δίνουν την ώθηση για την καλύτερη λειτουργία του συστήματος. Όπως βλέπουμε και στο παρακάτω σχήμα οι Klapper- Love έχουν προσδιορίσει σαν συνισταμένες την διαφάνεια, την πειθαρχία, την ανεξαρτησία, την λογοδοσία, την ευθύνη, την αμεροληψία και την κοινωνική συνειδητοποίηση. Κάποιες από αυτές έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα και κάποιες άλλες λιγότερη, όλες μαζί όμως κυριαρχούν και παίζουν σημαντικό ρόλο στην δημιουργία ενός επιτυχημένου συστήματος. Πρώτα απ' όλα η Εταιρική διακυβέρνηση αποσκοπεί στην αυξημένη διαφάνεια. Διαφάνεια είναι οι συνθήκες και οι διαδικασίες που επιτρέπουν στην αποκάλυψη και την έγκαιρη υποβολή των οικονομικών στοιχείων της εταιρείας. Η πλήρης διαφάνεια των οικονομικών

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

στοιχείων της εταιρίας επιβάλλεται από τον νόμο, μάλιστα βάσει του αρ.2 παρ.4 του ν.3016/02 στην Ελληνική κοινωνία, οι εταιρίες είναι υποχρεωμένες στην δημοσίευση έκθεσης για τις συναλλαγές της εταιρίας με συνδεδεμένες με αυτήν επιχειρήσεις. Στην αγορά πολλοί υποστηρίζουν ότι η διαφάνεια δεν θετική για την επιχείρηση άλλοι πάλι πιστεύουν το αντίθετο ότι η διαφάνεια είναι ένα κάλο στοιχείο για την επιχείρηση. Η δημοσίευση των οικονομικών στοιχείων από την μία αυξάνει τον ανταγωνισμό και από την άλλη μειώνει την ακρίβεια των οικονομικών καταστάσεων. Στην συνέχεια η πειθαρχία των στελεχών και ακόμα και των υπαλλήλων αποτελεί βασικό κριτήριο της επιτυχίας του συστήματος. Ένα πειθαρχημένο «προσωπικό», υλοποιεί τα καθήκοντά του με πιο πολύ ζήλο και υπευθυνότητα. Από την άλλη η πειθαρχία συμπίπτει με την ευθύνη, ευθύνη της εταιρίας και άρα των ανθρώπων που την απαρτίζουν, για να υπάρχει σωστή διαχείριση και σε περίπτωση του αντιθέτου παραδειγματική τιμωρία στους υπεύθυνους. Η ανεξαρτησία των μελών καθοδηγεί τον τρόπο με τον οποίο κινούνται οι διεργασίες και οι ψηφοφορίες για την λήψη των αποφάσεων. Άρα βλέπουμε ότι το ένα συνδέεται με το άλλο και δημιουργούν ένα «υγιή» εργασιακό περιβάλλον και διάφορους μηχανισμούς που συντονίζουν την επιχείρηση. {8}

Πίνακας 1: «Οι συνισταμένες της Εταιρικής Διακυβέρνησης κατά τους Klapper-Love» (Εμπνευσμένο από: Λαζαρίδης, 2009)

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

1.4 Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης

Τα κυρίαρχα συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι τρία, το Αγγλοσαξονικό σύστημα, το Ηπειρωτικό σύστημα και το Ιαπωνικό σύστημα. Το αγγλοσαξονικό σύστημα εφαρμόζεται κυρίως από τις αγγλόφωνες χώρες, όπως Αγγλία, ΗΠΑ, Αυστραλία κ.λπ.. Το Ηπειρωτικό από χώρες τις Ευρώπης όπως Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Ελλάδα κ.λπ.. Τέλος το Ιαπωνικό εφαρμόζεται από την Ιαπωνία κι στην Κορέα κι είναι εντελώς διαφορετικό από τα άλλα δύο. Ένα επιτυχημένο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης, οποιοδήποτε από τα τρία και αν είναι αυτό, ανεβάζει την εταιρία σε αξιοπιστία και της δίνει ένα καλύτερο κριτήριο αξιολόγησης. Και στα τρία συστήματα υπάρχουν διαφορές, γι αυτό άλλωστε αποτελούν και ξεχωριστές κατηγορίες, αν τα πάρουμε όμως ένα- ένα θα δούμε έχουν και κάποια κοινά σημεία. Η κυριότερη διαφορά όλων έχει να κάνει με την ιδιοκτησιακή συγκέντρωση. Βάση αυτής της διαφοράς διαμορφώνονται και οι υπόλοιπες, γιατί ξεκινώντας από την βάση, την διάσπαση των μετοχών και το πώς καταμερίζονται στους μετόχους οργανώνεται και δομείται ολόκληρο το σύστημα. Παρακάτω αναλύονται τα τρία συστήματα ξεχωριστά.

Πινάκας 2: «Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης»

(εμπνευσμένο από: Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011)

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

1.4.1 Αγγλοσαξονικό Σύστημα

Το Αγγλοσαξονικό Σύστημα ΕΔ είναι μαζί με το Ηπειρωτικό τα πιο διαδεδομένα καθώς εφαρμόζονται από τις περισσότερες χώρες της υφηλίου. Η διασπορά των μετοχών σε μικρότερα μερίδια και η συγκέντρωση της εξουσίας στο ΔΣ είναι τα βασικά γνωρίσματα αυτού του συστήματος. Λόγω των μεγάλων κεφαλαιαγορών και των επιθετικών εξαγορών που γίνονται σε αυτό το σύστημα, έχει δημιουργηθεί ένα οργανωμένο και σαφές νομικό σύστημα που δεν το συναντάς στα άλλα δύο συστήματα. Επίσης το αγγλοσαξονικό σύστημα έχει καλύτερη άμυνα της ιδιοκτησιακής συγκέντρωσης των μετοχών από εκείνα των δανειστών, η άμυνα αυτή οφείλεται στην καλή οργάνωση της δομής των εσωτερικών κανονισμών. Στις εταιρίες που εδρεύουν στις αγγλοσαξονικές χώρες, οι μέτοχοι κατέχουν μικρά μερίδια μετοχών, άλλα αυτό οφείλεται κυρίως στην μεγάλη διασπορά που έχουν, ας πάρουμε για παράδειγμα την αμερικάνικη εταιρεία Microsoft στην οποία ο ιδρυτής της Bill Gates κατέχει λίγο περισσότερο από το 8% του συνολικού μετοχικού κεφαλαίου. Αυτό το ποσοστό μπορεί να φαίνεται μικρό για τις εταιρείες του Ηπειρωτικού συστήματος αλλά για τις Αγγλοσαξονικές χώρες είναι αρκετά μεγάλο. Γενικά στις αγγλοσαξονικές εταιρίες οι μέτοχοι με ποσοστό μεγαλύτερο του 5%, είναι οι κύριοι μέτοχοι της. Οι κύριοι μέτοχοι είναι συνήθως κι οι θεσμικοί επενδυτές της κάθε εταιρίας(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011). Ανά την ιστορία οι μέτοχοι μειοψηφίας είχαν καλύτερη αντιμετώπιση από τις Αγγλοσαξονικές χώρες, αυτό κυρίως οφείλεται στο τρόπο δομής του συστήματος τους. Από την άλλη η συγκέντρωση της εξουσίας στο ΔΣ με την ταυτόχρονη ακούσια ανεξαρτησία που τους δίνουν οι μέτοχοι λόγω της δομής του, είναι η ανακρίβεια του συστήματος αυτού. Η μεγάλη σύγκρουση συμφερόντων που υπάγεται μεταξύ διευθυντικών στελεχών και μετόχων είναι από τα κύρια προβλήματα που παρουσιάζονται σε αυτό το σύστημα. Ο μεγάλος αριθμός της ιδιοκτησίας των μετόχων, δεν επιτρέπει το σωστό έλεγχο του ΔΣ από τους ίδιους, γι' αυτό δημιουργείται και πρόβλημα. Επιπλέον η ΓΣ των μετόχων ελέγχεται κατά πλειοψηφία από άλλες δομές εξουσίας της κάθε εταιρίας και όχι τόσο από τους μετόχους. Όλα αυτά όπως προαναφερθήκαμε οφείλονται στην ανακρίβεια του συστήματος. Οι μικρομέτοχοι λόγω των ελάχιστων κερδών που βγάζουν και της αποσπώμενης θέσης τους, δεν ενδιαφέρονται τόσο για τον έλεγχο της εταιρίας, αυτό βέβαια οδηγεί τις εταιρίες σε επιθετικές εξαγορές. Οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις που γίνονται αποτελούν μεν

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ένα πλεονέκτημα, διότι δημιουργούν ρευστότητα στις κεφαλαιαγορές και υπάρχει ανάπτυξη, παρ' όλα αυτά οι μηχανισμοί υπόκεινται σε συνεχής αλλαγές και το αποτέλεσμα είναι μειωμένη αποδοτικότητα των στελεχών της εταιρίας. Ο κύριος στόχος των εταιριών του Αγγλοσαξονικού συστήματος είναι η βραχυχρόνια επένδυση.

1.4.2 Ηπειρωτικό Σύστημα

Το Ηπειρωτικό Σύστημα ΕΔ αποτελείται στην ουσία από δύο συστήματα το Γερμανικό και το Λατινικό, αλλά λόγω των κοινών στοιχείων δομής τους και των μικρών έως και ασήμαντων διαφορών που παρουσιάζουν τα παίρνουμε πλέον σαν ένα ενιαίο σύστημα και τα εξετάζουμε ως ένα ενιαίο σύστημα. Όπως είπαμε και παραπάνω αποτελούν μαζί με το αγγλοσαξονικό σύστημα τα πιο διαδεδομένα στον κόσμο. Το κύριο πρόβλημα με το οποίο ασχολείται το ηπειρωτικό σύστημα είναι η προστασία των μικρομετόχων. Σε αυτό το σύστημα έχουμε να κάνουμε με ένα διαφορετικό τύπο μοντέλου όπου υπάρχουν μεγαλομέτοχοι, μικρομέτοχοι και συνήθως μικρός αριθμός μετοχών. Οι μεγαλομέτοχοι λόγω του υψηλού ποσοστού των μετοχών που έχουν στην κατοχή τους, έχουν πολλά κίνητρα όπως χαμηλό κόστος, υψηλό ρίσκο μη συμμετοχής κι αυτό φέρει σαν αποτέλεσμα να μην υπάρχει διασπορά κεφαλαίου. Εδώ, σε αντίθετη περίπτωση με το αγγλοσαξονικό σύστημα, οι μεγαλομέτοχοι μπορούν να ελέγχουν τις κινήσεις του ΔΣ, λόγω της πλειοψηφίας των μετοχών που τους δίνει το δικαίωμα ψήφου. Το πρόβλημα που παρουσιάζεται συχνά σε αυτό το σύστημα είναι η συμμαχία, αλλά μερικές φορές κι η δωροδοκία των μικρομέτοχων ή και του ΔΣ από τους μεγαλομετόχους με σκοπό την επίτευξη των συμφερόντων τους. Στην Ηπειρωτική Ευρώπη, η πλειονότητα των εισηγμένων επιχειρήσεων ανήκουν σε ισχυρές οικονομικά οικογένειες που ελέγχουν την πλειοψηφία των μετόχων και φυσικά κι το ΔΣ (Εμμανουηλίδης,2009). Στις οικογενειακές επιχειρήσεις συναντάμε μεγάλα μετοχικά μερίδια συγκεντρωμένα στο πρόσωπο του ιδρυτή της εταιρίας. Το φαινόμενο των οικογενειακών επιχειρήσεων είναι συχνό κι βάσει αυτού είναι διαμορφωμένο κι το Ηπειρωτικό Σύστημα. Το θετικό που υπάρχει στις οικογενειακές επιχειρήσεις είναι ότι οι μέτοχοι έχουν κοινά οφέλη, νοιάζονται για την επιχείρηση κι συνήθως οι μετοχές μεταφέρονται από γενιά σε γενιά. Υπάρχουν επίσης άτυπα-μη ρητά(Implicit) συμβόλαια και στενές

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

προσωπικές σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ των στελεχών κι διοίκησης(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας-2011). Όλο αυτό οδηγεί την εταιρία σε μια μακροχρόνια επένδυση κι σε μια μακροχρόνια δέσμευση. Το γεγονός ότι οι μέτοχοι και τα στελέχη της εταιρίας νοιάζονται για την κερδοφορία της επιχείρησης τους όχι μόνο για το παρόν, άλλα μακροχρόνια φέρει και θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα. Θετικά σε ότι έχει να κάνει με το κάλο τις επιχείρησης, επιχειρηματικά σχέδια, μακροχρόνιες επενδύσεις, στρατηγικά σχέδια για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης και άλλα σχέδια που επιφέρουν γερούς δεσμούς όλων των προσώπων που εμπλέκονται σε αυτή. Αρνητικά από την άλλη διότι σε περίπτωση κακοδιαχείρισης και μη πραγματοποίησης των σχεδίων για την επίτευξη των στόχων, συμπεριφοράς από τους μετόχους αντιορθολογική με κίνδυνο παραποίησης των οικονομικών στοιχείων ή άλλων ανήθικων κινήσεων. Παρ' όλα τα θετικά και τα αρνητικά του, αποτελεί και αυτό ένα ισχυρό σύστημα που είναι υιοθετημένο από πολλές χώρες και αμέτρητες εταιρίες.{7}

1.4.3 Ιαπωνικό Σύστημα

Το Ιαπωνικό Σύστημα διαφέρει από τα άλλα δυο συστήματα που είδαμε μέχρι τώρα. Οι αναφορές που γίνονται γι' αυτό στην ελληνική βιβλιογραφία είναι μετρημένες, καθώς παρά κάποια κοινά γνωρίσματα που έχει με το ηπειρωτικό σύστημα, η εμπιστοσύνη ανάμεσα στις εταιρείες του Ιαπωνικού Συστήματος και των τραπεζών είναι πρωτόγνωρη για τα άλλα δύο μοντέλα. Είναι βασισμένο σε ένα οικονομικό σύστημα με χαμηλή ρευστότητα και μικρή κεφαλαιαγορά. Το σύστημα αυτό παρουσιάζει μικρότερες τριβές, σκάνδαλα, απάτες και έχει επιτύχει την εταιρική ανάπτυξη τόσο όσον αφορά την αξία των επιχειρήσεων, όσο και την ανάπτυξη ενός βιώσιμου, ευέλικτου και αυτό-αναπαραγόμενου συστήματος(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011). Οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν μακροχρόνιες σχέσεις με τους πελάτες τους. Ο διευθύνων σύμβουλος έχει και τον έλεγχο. Οι τράπεζες έχουν σπουδαίο ρόλο σε αυτό το σύστημα, κατέχουν μεγάλο μέρος των μετοχών των εταιριών και εκτός αυτού συμβουλεύουν τις εταιρίες και τις στηρίζουν. Ίσως αυτή είναι η διαφορά που το κάνει πιο επιτυχημένο από τα άλλα δύο και πιο αποδοτικό και αποτελεσματικό. Σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι όποια εταιρία βρεθεί σε κίνδυνο κατάρρευσης, η τράπεζα θα την χρηματοδοτήσει με κεφάλαιο, με σκοπό ο

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

δανεισμός αυτός να την βοηθήσει να ανακάμψει. Να μην ξεχνάμε όμως ότι το Ιαπωνικό Σύστημα εδρεύει στην Ιαπωνία και την Κορέα ίσως αν είχε να κάνει με περισσότερες χώρες να μην ήταν τόσο επιτυχημένο. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια και λόγω μιας αλλαγής στο σύστημα δόμησης δημιουργήθηκε μια έλλειψη ισορροπίας στο σύστημα και στις χώρες. Συμπερασματικά και για να επισυνάψουμε τα παραπάνω το Ιαπωνικό Σύστημα είναι το αποδοτικότερο και αποτελεσματικότερο, χαρακτηρίζεται από ένα σχήμα και δεσμό εμπιστοσύνης μεταξύ του δικτύου εταιρίας-τραπεζών που επιφέρει λιγότερα οικονομικά σκάνδαλα, διαφθορά και απάτες και αποσκοπεί σε μια υγιή ανάπτυξη και κερδοφορία των επιχειρήσεων, άλλωστε δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η Ιαπωνία είναι μια από τις ισχυρότερες βιομηχανικές χώρες και σε τέτοιο επίπεδο που αν και μικρή χώρα μπορεί να ανταγωνιστεί άλλες πολύ μεγαλύτερες από αυτή. {18}

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1Δομές Εξουσίας

2.1.1 Γενική Συνέλευση (General Assembly)

Η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο διοικητικό και ελεγκτικό όργανο μιας επιχείρησης. Μέσα από αυτήν λαμβάνονται σημαντικές αποφάσεις όπως η επιλογή του Διοικητικού Συμβουλίου και των ελεγκτών. Αποτελείται από τους μέτοχους της επιχείρησης οι όποιοι ψηφίζουν με βάσει τις μετοχές τους. Σε κάποιες επιχειρήσεις η διαδικασία γίνεται με βάση την ιδιότητα του μετόχου, δηλαδή ένας μέτοχος μια ψήφος και σε κάποιες άλλες με βάση των αριθμό των μετοχών, δηλαδή μια μετοχή μια ψήφος. Το ποια από της δύο διαδικασίες εκλογής ακολουθεί η κάθε εταιρία είναι στην πολιτική της κάθε εταιρίας και προβλέπεται από το καταστατικό της. Όλοι έχουν το δικαίωμα να ψηφίσουν και να ψηφιστούν. Τα πρόσωπα που απαρτίζουν την κάθε συνέλευση μπορεί να είναι διαφορετικά κάθε φορά, επίσης δεν είναι αναγκαία απαραίτητο να έχουν εξειδικευμένες γνώσεις για να πάρουν μέρος στις αποφάσεις της γενικής συνέλευσης. Κάτι που κρίνετε απαραίτητο όμως είναι ότι θα πρέπει να υπάρχει απαρτία, δηλαδή τα 2/3 του καταβεβλημένου Μετοχικού κεφαλαίου, για να θεωρηθούν έγκυρες οι συνεδριάσεις που γίνονται για να παρθούν σημαντικές αποφάσεις. Από την άλλη πλευρά όμως η μυστικότητα της ψηφοφορίας και η μη δημοσιοποίηση των επιλογών του κάθε μέτοχου, φέρνει στην επιφάνεια ένα άλλο εξίσου σημαντικό πρόβλημα αυτό της έγερσης διάφορων συμμαχιών, αλλά ακόμα χειρότερα επιρροής των μεγαλομετόχων στους μικρομετόχους που δημιουργεί αρνητικά κατάλοιπα για την επιχείρηση.

Η Γενική Συνέλευση εγκρίνει τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις και παίρνει βασικές αποφάσεις για την λειτουργιά και την ζωή της επιχείρησης καθώς είναι η μόνη αρμόδια που αποφασίζει για την τροποποίηση του καταστατικού, την μείωση ή αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου και την διάθεση των καθαρών κερδών της επιχείρησης.

Συνεδριάζει τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο και πάντοτε το πρώτο εξάμηνο από την λήξη την χρήσης (άρθρο 10 Ν2190/20) και όποτε κρίνει απαραίτητο το Διοικητικό Συμβούλιο τους καλεί για έκτακτη συνεδρίαση.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Οι συνεδριάσεις θα πρέπει να ανακοινώνονται πριν 10 μέρες στο ΦΕΚ των ανωνύμων εταιρειών και ΕΠΕ και 20 ημέρες πριν σε πολιτική καθημερινή εφημερίδα. Ο θεσμός της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε μια εταιρία και τα προβλήματα αυτής επηρεάζουν ακόμα περισσότερο την Γενική συνέλευση και αυτό βέβαια είναι επόμενο αφού η ΕΔ είναι το πιο σημαντικό κομμάτι μιας επιχείρησης.{10}

2.1.2 Διοικητικό Συμβούλιο (Board of Directors)

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι μια πολύ καλή πρακτική της εταιρικής διακυβέρνησης. Ψηφίζεται από την Γενική Συνέλευση και είναι υπεύθυνο για της επίβλεψη της εταιρείας σε καθημερινή βάση. Έχει πολύ σημαντικό ρόλο, λαμβάνει τις αποφάσεις για τα περισσότερα θέματα της επιχείρησης με εξαίρεση αυτά που εγκρίνονται από την Γενική Συνέλευση. Σκοπός του είναι η διασφάλιση των συμφερόντων των μετοχών καθώς και η σωστή λειτουργία της επιχείρησης. Η αρμοδιότητα του συμβουλίου για την διάκριση των μελών σε εκτελεστικά και μη εκτελεστικά πηγάζει από το νόμο κι είναι αποκλειστική (Μουζούλας, 2003). Παρ' όλο που η παρατήρηση του Κ. Μουζούλα στο βιβλίο του για την εταιρική διακυβέρνηση οι απόψεις σχετικά με την δομή του ΔΣ είναι πολλαπλές και πιο συγκεκριμένα για τον αριθμό των ανεξάρτητων, εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών. Η ιδιότητα ενός μέλους καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και το επικυρώνει η Γενική Συνέλευση. Πρέπει να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στα μέλη για την καλύτερη απόδοση τους. Καθώς ο αριθμός τους παίζει καθοριστικό ρόλο, δεν πρέπει να είναι πολύ μεγάλος ώστε να αποφευχθούν τυχών συγκρούσεις μεταξύ τους αλλά ούτε πολύ μικρός για να υπάρχουν περισσότερες γνώμες. Παρ' όλα αυτά πρέπει ν υπάρχει ανεξαρτησία στο Διοικητικό Συμβούλιο. Την ανεξαρτησία αυτή καλούνται να την καλύψουν οι θέσεις των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών. Τα μη εκτελεστικά μέλη λόγω της μη καθημερινής τους προσέλευσης στην εταιρία, πρέπει να κρατάνε μια πιο απόμακρη και ανεξάρτητη θέση. Όλες οι επιχειρήσεις ,ανεξάρτητα από την μορφή τους ,είναι υποχρεωμένες από τον νόμο να έχουν διοικητικό συμβούλιο με έναν ένα ελάχιστο αριθμό μελών και ένα ελάχιστο αριθμό συνεδριάσεων. Οι μεγάλες επιχειρήσεις φαίνεται πως έχουν καταλάβει πολύ καλά την σημαντικότητα του διοικητικού συμβουλίου και δεν θεωρούν πως η ύπαρξη του έχει να κάνει μόνο λόγο της νομοθεσίας και έτσι έχουν περισσότερα μέλη από αυτό που καθορίζει η νομοθεσία. Επίσης το Διοικητικό

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Συμβούλιο μπορεί να μεταβιβάσει σύνολο από της αρμοδιότητες τους σε μέλη του ή και ακόμα σε τρίτα πρόσωπα. Ανακεφαλαιώνοντας το Διοικητικό Συμβούλιο συνεδριάζει για πολύ σημαντικά ζητήματα , παρακολουθεί την πορεία της εταιρείας στην αγορά και βοηθάει στο περιορισμό του προβλήματος αντιπροσώπευσης. {7}{3}

2.1.2.1 Εκτελεστικά Μέλη (Executive members)

Εκτελεστικά μέλη είναι τα ανώτατα στελέχη της εταιρίας που έχουν την ευθύνη διαχείρισής της. Είναι αυτοί που έχουν να κάνουν με τα θέματα και τις υποθέσεις της διοίκησης που λύνονται σε καθημερινή βάση. Βρίσκονται στην εταιρία σε καθημερινή βάση ελέγχουν τα διοικητικά θέματα, έτσι έχουν και μια καλύτερη ενημέρωση σχετικά με τις υποθέσεις που διενεργούνται και μια καλύτερη οπτική σε γενικό επίπεδο πληροφόρησης. Στην περίπτωση που το επιβάλλει το Διοικητικό Συμβούλιο τα εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να υπακούουν τα μη εκτελεστικά μέλη και να αναφέρονται σε αυτά.

2.1.2.2 Μη εκτελεστικά Μέλη(Non-Executive members)

Μη εκτελεστικά μέλη είναι πρόσωπα με ιδιαίτερη επαγγελματική πείρα και κοινωνικό κύρος και με κατά τεκμήριο αντικειμενική κρίση. Έχουν την ευθύνη όλων των εταιρικών ζητημάτων τις διοίκησης. Συμμετέχουν σε όλα τα θέματα, αλλά στην ουσία εποπτεύουν τα εκτελεστικά μέλη. Έτσι μπορούν να συμβουλεύουν και να κατευθύνουν το Διοικητικό Συμβούλιο. Έχουν ανεξάρτητη γνώμη και γεφυρώνουν τις σχέσεις μεταξύ των μελών. Τα μη εκτελεστικά μέλη οφείλουν να δίδουν κατευθύνσεις στα εκτελεστικά, για το χειρισμό των εταιρικών υποθέσεων και συγχρόνως να εποπτεύουν αυτό το χειρισμό, αποτελεσματικά (Μουζούλας, 2003). Λόγω της μη καθημερινής προσέλευσής τους στην εταιρία όμως υπάρχει κίνδυνος απομάκρυνσης τους και αποκλεισμός τους από την σωστή πληροφόρηση των εταιρικών ζητημάτων, με αποτέλεσμα η κατεύθυνση που θα δίνεται προς το Διοικητικό Συμβούλιο, μέσω των συμβουλών τους, να μην είναι επαρκής ή τις πιο πολλές φορές η σωστή. Γι' αυτό και η προσέλευση τους στην εταιρία όχι καθημερινά, γιατί και η καθημερινή είσοδος τους μπορεί να μετατρέψει τον ρόλο τους σε εκτελεστικά μέλη, αλλά αρκετά συχνά κρίνεται απαραίτητη. Η συχνή εποπτεία των ζητημάτων και γενικότερα της εταιρίας, την κρατά σε μια σωστή κατεύθυνση και ισορροπία.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

2.1.2.3 Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη (Independent non-executive members)

Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά είναι τα μέλη που δεν έχουν συγγένεια μέχρι 2ου βαθμού με τον μέτοχο που ελέγχει την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου ή που δεν κατέχουν μετοχές άνω του 5% της εταιρίας ή της θυγατρικής της και που δεν είναι εκτελεστικά, Διευθυντικά στελέχη θυγατρικής εταιρίας. Αυτό μας δείχνει ότι θα πρέπει να έχουν πλήρη ανεξαρτησία από τους υπολοίπους. Η ανεξαρτησία τους αυτή είναι πολύ σημαντική για τον ρόλο που κατέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο και τις αποφάσεις που παίρνουν. Επίσης τα ανεξάρτητα μέλη πριν αναλάβουν την θέση τους, θα πρέπει το Διοικητικό Συμβούλιο να κρίνει αν είναι ικανά. {14}{18}{19}

2.1.3 Επιτροπή Ελέγχου (Audit Committee)

Βάσει νόμου όλες οι εταιρίες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο, πρέπει να έχουν επιτροπή ελέγχου. Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη(Ν.3693/08), το δε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής πρέπει να έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής και το άλλο ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος να είναι οργάνου διοίκησής της επιχείρησης. Η Επιτροπή εκλέγεται από το διοικητικό συμβούλιο από όπου παίρνει και την εξουσία της. Η επιτροπή ελέγχου πρέπει να συνεδριάζει τουλάχιστον 4 φορές το χρόνο ή και συχνότερα μετά από πρόσκληση του προέδρου της επιτροπής. Επίσης η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα ,καθώς είναι προέκταση της Διοίκησης για αυτόν τον λόγο οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες της είναι αυξημένες. Οι αρμοδιότητες και ευθύνες της επιτροπής μπορούν να αναφερθούν στα εξής :

- Είναι αρμόδια να παρακολουθεί και να ελέγχει το σύστημα του εσωτερικού ελέγχου της Εταιρείας. Η Επιτροπή Ελέγχου παρακολουθεί τις διαδικασίες της στρατηγικής και της πολιτικής που χρησιμοποιούνται σε μια εταιρεία , καθώς και αξιολογεί αν οι Εσωτερικοί Ελεγκτές διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα και την πρόσβαση σε απαιτούμενες πληροφορίες, προκειμένου να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους.
- Είναι αρμόδια για να επανεξετάζει σε τακτά χρονικά διαστήματα την ήδη υπάρχουσα οργάνωση , της δραστηριότητες της επιχείρησης και να

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

διαπιστώνει αν αυτά είναι επαρκής ή όχι. Σε περίπτωση μη οργάνωσης η επιτροπή οφείλει να αναφέρει της αδυναμίες που αντιμετωπίζει η οργάνωση και να προτείνει τη λήψη των απαραίτητων μέτρων για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών που διαπίστωσε στην επανεξέταση.

- Εφορεύει παράλληλα με τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου ή με τη Διοίκηση ή το Διευθύνοντα Σύμβουλο και πρέπει να βρίσκεται σε συνεχή επαφή μαζί της για να ελέγχει αν προσαρμόζεται σωστά ο εσωτερικός έλεγχος μέσα στην εταιρεία.
- Συνεργάζεται άμεσα με τα άτομα του εσωτερικού έλεγχου για να οργανώσουν την οριστική διαμόρφωση του ετησίου προγράμματος ελέγχου , καθώς και για την στρατηγική οπού διακρίνονται οι υψηλή επιχειρηματική κίνδυνοι .
- Έχει την ευθύνη για τα πορίσματα και αναφορές που έχει συντάσσει η Διεύθυνση του Εσωτερικού Έλεγχου και πρέπει να συζητά της εισηγήσεις με την Διοίκηση του κάθε τμήματος που συμμετείχε στην εισήγηση αυτή.
- Επιμελή την συμμετοχή του επικεφαλής του τμήματος του εσωτερικού ελέγχου για διάφορα θέματα και τα συζητάει με την Διοίκηση.
- Επιβλέπει την πρόσληψη, την απόδοση και την ανεξαρτησία των εξωτερικών ελεγκτών και τα αναφέρει στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η Επιτροπή Ελέγχου εξετάζει την απόδοση εξωτερικών ελεγκτών και παρακολουθεί την παροχή επιπρόσθετων υπηρεσιών από το γραφείο των εξωτερικών ελεγκτών. Επίσης η επιτροπή είναι αρμόδια να λαμβάνει την έκθεση ελέγχου αφού τη συντάσσουν οι εξωτερικοί ελεγκτές όπου στην οποία αναφέρονται για τυχόν σφάλματα που βρήκαν στην εταιρεία. {6}

2.1.3.1 Βασικές αρχές της Επιτροπής Ελέγχου

Η λειτουργία της επιτροπής ελέγχου στηρίζεται σε κάποιες βασικές αρχές όπου πρώτα από όλα απαιτείται η αναγνώριση από την Γενική Συνέλευση των μετόχων για την λειτουργία της επιτροπής .Το διοικητικό συμβούλιο για να μπορεί να παρέχει εξουσία στην επιτροπή πρέπει πρώτα να εγγυάται ότι τα μέλη της επιτροπής έχουν χρηματοοικονομικές γνώσεις , καθώς και ότι πληρούν όλες της προϋποθέσεις που απαιτούνται για ένα μέλος της επιτροπής. Ένα μέλος της επιτροπής μπορεί να αποδώσει καλά στον έλεγχο που θα κάνει όταν είναι καλά πληροφορημένο, όταν είναι πολύ προσεκτικό αλλά και αποτελεσματικός επόπτης

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

της διαδικασίας κατάρτισης των χρηματοοικονομικών εκθέσεων . Όμως το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό του κάθε μέλους της Επιτροπής πρέπει να έχει την αντίσταση στις θέσεις της Διοίκησης όταν αυτό είναι απαραίτητο και όταν αυτό υπερασπίζει τα συμφέροντα του οργανισμού(*Καζαντζή 2006).{6}*

2.1.4 Διευθύνων Σύμβουλος (CEO-Chief executive officer)

Ο ρόλος του Διευθύνων Συμβούλου είναι ο ρόλος «κλειδί» στην εταιρία, είναι ο ηγέτης, αυτός που με τις συμβουλές του και την καθοδήγηση του στηρίζει τους πάντες και τα πάντα μέσα στην εταιρία. Είναι πρόσωπα με κύρος, φήμη και πολύ υψηλές επιστημονικές γνώσεις πάνω σε οικονομικά θέματα και όχι μόνο. Ο Διευθύνων Σύμβουλος μιας επιχείρησης οφείλει να γνωρίζει χρηματοοικονομικά (finance), επιχειρηματική στρατηγική (business strategy), στρατηγικές αποζημίωσης (compensation)(άρθρο εφημερίδας, Καθημερινή). Αυτό δημιουργεί ένα δυναμικό προφίλ, ενός ισχυρού ηγέτη, γι' αυτό και άλλωστε τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν αυτή την θέση περνάνε από πολλά τεστ και θα πρέπει όπως αναφέραμε να έχουν πολλές επιστημονικές γνώσεις. Ο Διευθύνων Σύμβουλος εκλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο από το οποίο και εξουσιοδοτείται για την εκπροσώπησή του .Συνήθως είναι ισχυρογνώμονες και πολύ πειστικοί ηγέτες (Λαζαρίδης 2011). Ως ηγέτες εμπνέουν εμπιστοσύνη σε όλο το δυναμικό της επιχείρησης και για τον λόγο αυτό τους είναι εύκολο να υλοποιήσουν της προτάσεις τους . Ο διευθύνων σύμβουλος είναι υπεύθυνος για τις καθημερινή διαχείριση των εργασιών σε μια εταιρεία γι' αυτό θα πρέπει να γνωρίζει πως πρέπει να συμπεριφερθεί με τα ενδιαφερόμενα μέλη ώστε να αποφύγει τυχόν συγκρούσεις μαζί τους και να φροντίσουν να ενημερώσουν τους μετόχους για τα θέματα που τους αφορούν. Οι ηγέτες δίνουν το όραμα, την αποστολή και την κατεύθυνση στην εταιρία(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011).

2.1.5 Συμμέτοχοι- Ενδιαφερόμενα Μέρη (Stakeholders)

Ο ορισμός που δίνεται είναι: Συμμέτοχοι (συχνά αναφερόμενοι ως Κοινωνικοί Μέτοχοι, Κοινωνικοί Εταίροι, Εμπλεκόμενοι, Ενδιαφερόμενα Μέρη ή Ομάδες Ενδιαφερομένων) ονομάζονται όλοι όσοι επηρεάζονται από το σύνολο των δραστηριοτήτων ενός οργανισμού, όπως π.χ. μια εταιρία. Ειδικά σε επιχειρήσεις, η λογιστική και ευρύτερα οικονομική πληροφόρηση έχει μετατοπιστεί σε ποικίλες ομάδες που εν γένει ενδιαφέρονται για αυτήν. Αυτές οι ομάδες ενδιαφερομένων

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

στους οποίους απευθύνονται οι πληροφορίες των οικονομικών καταστάσεων των επιχειρήσεων ονομάζονται συμμέτοχοι (Βικιπαίδεια). «Ο όρος «ενδιαφερόμενο μέρος» εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1963 σε ένα εσωτερικό υπόμνημα του Stanford Research Institute»(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011).

2.1.5.1 Θεωρία Ενδιαφερόμενων Μερών

Μετά την θεωρία της αντιπροσώπευσης συναντάμε την Θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών, η δεύτερη πιο σημαντική θεωρία στον τομέα της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών αναλύει την εξάρτηση των εταιριών με το περιβάλλον είτε αυτό είναι το εσωτερικό, είτε το εξωτερικό. Είναι πολύ σημαντικές οι σχέσεις που θα αναπτυχθούν ανάμεσα στην εταιρία με το περιβάλλον, τα περισσότερα παραδείγματα εταιριών που αδιαφόρησαν για το περιβάλλον, είχαν αρνητικά αποτελέσματα για την μετέπειτα πορεία τους. Μελετώντας την βιβλιογραφία παρατηρούμε απόψεις οικονομολόγων οι οποίες υποστηρίζουν η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών μπορεί να λύσει το θέμα της αντιπροσώπευσης. Οι Frank και Mayer(1994) ξεχωρίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη σε «εσωτερικά» (κυρίως μεγάλοι μέτοχοι και μέλη οικογένειας) και σε «εσωτερικά» (π.χ. επαγγελματικά στελέχη) και ανάλογα με την επίδρασή τους κατηγοριοποίησαν και τα συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011).

2.2 Πρακτικές Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης αποτελούν μέτρα και διαδικασίες η εφαρμογή των οποίων πιστεύετε ότι θα συμβάλλουν θετικά στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της Εταιρικής Διακυβέρνησης(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011). Δηλαδή οι καλές πρακτικές είναι τα στοιχεία αυτά που εφαρμόζεις στην κάθε επιχείρηση χωρίς να επιβάλλονται νομοθετικά. Οι σωστές πρακτικές μειώνουν σημαντικά τους κινδύνους για τους επενδυτές και βελτιώνουν την χρηματοοικονομική απόδοση. Οι πιθανότητες μιας αποτυχίας μειώνονται και η εταιρία ανεβαίνει επίπεδο. Οι επικρατέστερες «καλές πρακτικές» μιας εταιρείας είναι η προστασία των μικρομετόχων, η σωστή, πλήρης και αληθής πληροφόρηση των μετόχων για τα οικονομικά στοιχεία, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και την διάσπαση της θέσης του Διευθύνοντα Συμβούλου με αυτήν του Προέδρου που τις

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

περισσότερες φορές συμπίπτει. Αυτές αποτελούν τις σημαντικότερες αλλά όχι όλες, οι πρακτικές που μπορεί να υιοθετήσει μια εταιρεία ποικίλλουν και είναι ανάλογα τις ανάγκες και την δομή της επιχείρησης.

2.2.1 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι μία από τις «καλές πρακτικές» των εταιριών. Ο ορισμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχει αποδοθεί από τον Heal(2004) ως, το πρόγραμμα των ενεργειών που σχεδιάζονται και εκτελούνται για να μειωθούν οι εξωτερικές επιδράσεις από τη λειτουργία της επιχείρησης ή η από φυγή του κόστους διανομής κοινωνικών πόρων(Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011). Στην ουσία δηλαδή η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει να κάνει με το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης σε αντίθετη περίπτωση με την εταιρική διακυβέρνηση που συσχετίζεται με το εσωτερικό. Εστιάζει στα κοινωνικά προβλήματα, δηλαδή αυτά των εργαζομένων της επιχείρησης ή των πελατών της. Έχει ορισθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως μια εθελοντική δράση που γίνεται από τις επιχειρήσεις για ένα καλύτερο περιβάλλον και μια καλύτερη κοινωνία. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη μπορεί να είναι τμήμα της Εταιρική Διακυβέρνησης, αλλά είναι τόσο σημαντικό κομμάτι, που από μόνη της αποτελεί κλάδο και την έχουμε δει να εξετάζετε ξεχωριστά. Λόγω της εποχής που ζούμε και της μείωσης των φυσικών πόρων και των υπερβολικά μεγάλων οικολογικά καταστροφών που έχουν γίνει, η κοινή γνώμη έχει δώσει μεγάλα δείγματα οικολογικής συνείδησης. Οι πιέσεις που γίνονται μέχρι και σήμερα από οικολογικές οργανώσεις στις εταιρίες, έχουν βοηθήσει στο να διαμορφωθούν οικολογικά πλαίσια. Στις πολύ μεγάλες εταιρίες παγκοσμίου φήμης υπάρχουν ξεχωριστές ομάδες ανθρώπων που δουλεύουν πάνω σε αυτό το θέμα. Άλλωστε είναι αποδεδειγμένο ότι εταιρίες που χρησιμοποιούν οικολογική γραφική ύλη ή κάνουν ανακύκλωση έχουν χαμηλότερο κόστος κεφαλαίου. Σημαντικό δε και το θέμα τις κοινωνικής ευαισθησίας. Οι φιλανθρωπικές οργανώσεις μπορούν να δώσουν στην εταιρία υψηλά ποσοστά φήμης και να δείξουν ένα καλύτερο και κοινωνικά ευαίσθητο προφίλ, που τις περισσότερες φορές την βοηθάει στην αύξηση των πωλήσεων της. Για παράδειγμα εταιρείες με υψηλό προφίλ φιλανθρωπικού χαρακτήρα και φιλικού προς το περιβάλλον όπου παρουσιάζουν και καλύτερα αποτελέσματα από άλλες που δεν δείχνουν κανένα ενδιαφέρον για την κοινωνία. Ο Heal(2004) κάνει αναφορά σε κάποιες θετικές περιπτώσεις όπως θα δούμε πιο κάτω στο διάγραμμα 3.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Πίνακας 3: «Οι θετικές περιπτώσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, Heal(2004)»

(εμπνευσμένο από: Λαζαρίδης-Δρυμπέτας,2011)

2.2.2 Ταύτιση Ρόλων Προέδρου- Διευθύνοντα Συμβούλου

Στην περίπτωση της ταύτισης των δύο αυτών ρόλων, έχουμε να κάνουμε με τις δύο πιο σημαντικές θέσεις εξουσίας σε μία εταιρία. Θεωρείτε μια από τις καλές πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης, αλλά όπως και όλες η πρακτικές επειδή δεν είναι θεσμοθετημένες από τον νόμο αλλά λειτουργούν σε μη θεσμοθετημένα κείμενα, οι απόψεις, αν όντως δρουν θετικά, διίστανται. Ο ρόλος του Πρόεδρου είναι να ελέγχει την λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου και να παρακολουθεί αποτελεσματικά τα εκτελεστικά μέλη. Σημαντικό να σημειωθεί ότι και στις περιπτώσεις που δεν ταυτίζονται, ο πρόεδρος έχει και εκτελεστικές αρμοδιότητες με αποτέλεσμα να μην γίνεται σωστά ο έλεγχος . Ο ρόλος του Διευθύνοντα Συμβούλου

είναι και αυτός εξίσου σημαντικός, είναι ο ηγέτης της εταιρίας και το πρόσωπο που εμπνέει εμπιστοσύνη και δίνει συμβουλές και κατευθύνσεις σε όλο το προσωπικό. Ανά τα χρόνια έχουν ακουστεί και γραφτεί διάφορες θεωρίες, σχετικά με την θετική αποδοτικότητα ή την αρνητική της ταύτισης των δυο ρόλων. Έχουν γίνει έρευνες από πολλούς οικονομολόγους, οι οποίες άλλες είχαν ως αποτελέσματα αύξηση της αποδοτικότητας, άλλες μείωση και άλλες πάλι ενώ αύξαναν κάποιο δείκτη και βλέπαμε ταυτόχρονη μείωση κάποιου άλλου. Ο αριθμός των ερευνών που έχουν γίνει γι' αυτό το αναπάντητο πρόβλημα - αναπάντητο κατά την γνώμη μας γιατί δεν έχει ειπωθεί ακόμα κάποια καίρια άποψη που να καθορίζει επ' ακριβώς την θετική ή αρνητική για την εταιρία πλευρά του προβλήματος αυτού - είναι μεγάλος και έχει προβληματίσει αρκετούς οικονομολόγους και μη. Στις ημέρες μας οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν πρόβλημα στον τομέα λήψης αποφάσεων για το λόγο ότι ο πρόεδρος και ο διευθύνοντας σύμβουλος είναι το ίδιο πρόσωπο, άλλες πάλι έχουν αυξήσει την αποδοτικότητά τους. Συμπερασματικά επί του θέματος αυτού, η γνώμη μας είναι ότι, είτε στην περίπτωση της ταύτισης των ρόλων είτε στην αντίθετη περίπτωση, η αύξηση της αποδοτικότητας επιτυγχάνεται, εάν απονεμηθούν σωστά οι ρόλοι. Δηλαδή στην περίπτωση της ταύτισης ο Διευθύνων Σύμβουλος- Πρόεδρος να ελέγχει και να ηγείται στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρίας, χωρίς να επιφέρει άλλα προβλήματα, που μπορεί να έχουν να κάνουν με το προσωπικό του συμφέρον. Και στην αντίθετη περίπτωση, ανάλογα, δηλαδή ο Πρόεδρος να ασκεί τα καθήκοντα που του επιτρέπονται και ο Διευθύνων Σύμβουλος, αφού ορισθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο, να εκτελεί αντίστοιχα τα καθήκοντα που του αναθέτονται αναλαμβάνοντας αυτή την θέση. Με αυτόν τον τρόπο και με την σωστή διοίκηση και τον έλεγχο, η αποδοτικότητα θα αυξάνεται.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

2.3 Εσωτερικός και Εξωτερικός Έλεγχος

Σε μια εταιρία υπάρχει ο εσωτερικός κι ο εξωτερικός(τακτικός) έλεγχος, όπου έχουν άμεση σχέση με την εταιρική διακυβέρνηση, στην ουσία είναι μηχανισμοί της. Η συνεργασία αυτών των δύο (εσωτερικός και εξωτερικός έλεγχος) θα λέγαμε ότι είναι το πιο σημαντικό κομμάτι για την εικόνα της κάθε επιχείρησης. Ο εξωτερικός έλεγχος εστιάζει στην προστασία των μετόχων και της εταιρίας γενικά, αποτελείται από τρίτα πρόσωπα, τους Ορκωτούς ελεγκτές. Οι ορκωτοί ελεγκτές ανήκουν σε ιδιωτικές εταιρείες ελέγχων και σκοπός τους είναι όπως θα δούμε και παρακάτω να συγκεντρώνουν τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης, να τα ελέγχουν και να συντάσσουν την «Έκθεση Ελέγχου». Ενώ από την άλλη, ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί ένα αναπόσπαστο κομμάτι της ίδιας της εταιρίας, που το αποτελούν ελεγκτές υπάλληλοι της εταιρίας. Η ΕΔ λειτουργεί εξισορροπητικά μεταξύ του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου (Εμμανουηλίδης,2009).

Πίνακας 4: «Εταιρική Διακυβέρνηση και Έλεγχος»

(εμπνευσμένο από: Καραμάνης,2008)

2.3.1 Εσωτερικός Έλεγχος

Αναλυτικότερα ο εσωτερικός έλεγχος συγκεντρώνει και ελέγχει τα οικονομικά στοιχεία της εταιρίας καθ' όλη την διάρκεια του έτους. Ένας ορισμός που μπορεί να δοθεί είναι ο παρακάτω: Ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου ορίζεται το

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

σύνολο των διαδικασιών που τίθενται σε εφαρμογή από το ΔΣ, τη Διοίκηση και το υπόλοιπο προσωπικό μιας εταιρείας, με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των εταιρικών εργασιών, την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και τη συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς (Κώδικας ΕΔ ΣΕΒ). Ο ρόλος του είναι να συμβουλεύει και να οργανώνει το οικονομικό τμήμα της εταιρίας, με σκοπό την αποφυγή παρανομιών των υπολοίπων τμημάτων κι υπαλλήλων. Για να έχουμε ένα ισχυρό εσωτερικό έλεγχο οφείλουμε να τον πλαισιώνουμε με ικανό και ενσυνείδητο προσωπικό που πρέπει να έχει ανεξαρτησία γνώμης, γνώσεις, πείρα και ήθος(Μπάλης,1998). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ο εσωτερικός έλεγχος δεν δίνει αναφορά πάρα μόνο στο ΔΣ και ιδιαίτερα στην επιτροπή ελέγχου, δηλαδή όλες οι εκθέσεις των εσωτερικών ελεγκτών κοινοποιούνται και κρίνονται μόνο από την επιτροπή εσωτερικού ελέγχου. Ο εσωτερικός ελεγκτής βάσει του Ν.3016/02, δεν έχει τη δυνατότητα άμεσης αναφοράς ή υποβολής έκθεσης στην γενική συνέλευση της εταιρίας χωρίς την έγκριση της διοίκησης, παρ' όλα αυτά έχει το δικαίωμα πρόσβασης σε όποια στοιχεία του χρειάζονται για την διενέργεια του ελέγχου. Η εγκυρότητα των οικονομικών καταστάσεων κρίνεται από την σωστή διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου.

2.3.2 Εξωτερικός Έλεγχος

Όπως προαναφέρθηκε ο εξωτερικός έλεγχος είναι ο εξωτερικός παράγοντας που εισέρχεται στην εταιρία για να αξιολογήσει τις οικονομικές καταστάσεις της. Ο έλεγχος αυτός γίνεται από εξωτερικό (Ορκωτό) ελεγκτή όπως ειπώθηκε κι παραπάνω, ανεξάρτητο από κάθε είδους σχέση με την εταιρία που πρόκειται να ελεγχθεί. Οι εταιρίες είναι υποχρεωμένες βάσει νόμου να ελέγχονται οι οικονομικές τους καταστάσεις από Ορκωτό ελεγκτή, εάν πληρούν κάποια κριτήρια, που αφορούν τον κύκλο εργασιών, το σύνολο του προσωπικού και τα αποτελέσματα των ισολογισμών, τα ακριβή ποσά που πρέπει να πληρούνται έχουν ορισθεί και αυτά από τον νόμο. Επίσης αν κάποιες εταιρίες επιθυμούν να υπάγονται σε έλεγχο από Ορκωτό Ελεγκτή, δεν υπάρχει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα, αρκεί να έχει ληφθεί η απόφαση από την Γενική Συνέλευση της κάθε εταιρίας. Όσον αφορά τον ορκωτό ελεγκτή-λογιστή θα πρέπει να είναι άρτια εκπαιδευμένος και εξειδικευμένος σε ελεγκτικά θέματα και με πλήρης γνώσεις πάνω σε όλα τα λογιστικά κι οικονομικά

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

θέματα. Επίσης πρέπει να έχει ήθος όπως όλοι όσοι ασχολούνται με το ελεγκτικό επάγγελμα, για την αποφυγή δωροδοκίας τους και κατ' επέκταση την σύνταξη ανακριβών οικονομικών στοιχείων. Η ανεξαρτησία τους «παίζει» και αυτή σημαντικό ρόλο, με βάση τα ελεγκτικά πρότυπα ο Ορκωτός Ελεγκτής θα πρέπει να είναι ανεξάρτητος από την εταιρία που πρόκειται να συνεργαστεί, «είναι θέμα επαγγελματικής δεοντολογίας» (Καζαντζής,2006). Πρέπει να έχει την πλήρη πρόσβαση σε όλα τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης ή σε οποιοδήποτε έγγραφο του χρειαστεί για να την αληθή εξακρίβωση των οικονομικών στοιχείων. Αφού επεξεργαστεί όλα τα απαραίτητα στοιχεία συντάσσει την Έκθεση Ελέγχου, όπου δημοσιεύεται στην Γενική Συνέλευση και στο ευρύ κοινό. Με την πιστοποίηση της Έκθεσης Ελέγχου η αξιοπιστία μιας εταιρείας μπορεί να κερδίσει περισσότερο επενδυτικό κοινό και να ανέβουν οι μετοχές της.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Η Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα

Η Ελλάδα την τελευταία δεκαετία περνά την πιο δύσκολη οικονομική περίοδο από την εποχή του Β' Παγκόσμιου Πολέμου. Η οικονομική κρίση ευθύνεται κατά κύριο λόγο, αλλά δεν είναι αποκλειστικά υπεύθυνη γι' αυτό. Αν ξεκινήσει κανείς από το πολιτικό σύστημα της Ελλάδας μέχρι και την νοοτροπία των φυσικών προσώπων και κατ' επέκταση και των νομικών, που τα αποτελούν και τα διαχειρίζονται φυσικά πρόσωπα, έχει δημιουργηθεί ένα οικονομικό σύστημα που με την πρώτη «κρίση» που παρουσιάστηκε «έπιασε πάτο». Αν πάμε πίσω στο χρόνο, λίγο πριν μπει η νέα χιλιετία ένα μεγάλο γεγονός έπαιξε ουσιαστικό ρόλο για να μπει η Εταιρική Διακυβέρνηση σαν έννοια αλλά και σαν νομοθετικός θεσμός στην χώρα μας, αυτό το γεγονός είναι η «μεγάλη φούσκα» του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών ή με πιο επίσημη ονομασία «Ελληνικό Χρηματιστηριακό κραχ 1999». Ήταν ένα από τα μεγαλύτερα σκάνδαλα τις νεότερης ιστορίας μας. Η ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση έφερε την ανάπτυξη της κεφαλαιαγοράς της Ελλάδας με τόσο ταχύτατους ρυθμούς, όπως αναφέραμε και στην ιστορική αναδρομή παραπάνω, που οι δείκτες του Χρηματιστηρίου είχαν σχεδόν καθημερινή ανοδική πορεία. Όλο αυτό οδήγησε τους περισσότερους Έλληνες να επενδύουν πολλά χρήματα, κάποιοι και ολόκληρες περιουσίες, με σκοπό το γρήγορο κέρδος χωρίς οι περισσότεροι βέβαια να έχουν έστω και την μηδαμινή γνώση πάνω σε χρηματιστηριακά θέματα. Όλο αυτό δημιούργησε την λεγόμενη «φούσκα» η οποία όταν «έσκασε» άφησε τους πάντες χωρίς κανένα απολύτως κέρδος, άλλα μόνο με καθαρή και πλήρες ζημιά. Μετά φυσικά από ένα τόσο τεράστιο και καταστροφικό γεγονός, η πολιτεία έπρεπε να πάρει τα απαραίτητα μέτρα, έτσι στο τομέα των επιχειρήσεων εμφανίζεται ο όρος Εταιρική Διακυβέρνηση και πιο συγκεκριμένα με τον Ν. 3016/2002. Ο Ν.3016/2002 όμως δεν ήταν και το πιο ολοκληρωμένο και ξεκάθαρο νομικό πλαίσιο που θα έλυνε το πρόβλημα από την μία μέρα στην άλλη, πέραν τούτου όμως ήταν μια καλή αρχή. Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω η έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης βοηθάει στην καταπολέμηση της διαφθοράς, των οικονομικών σκανδάλων, στην αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της και ταυτόχρονα στην

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

αύξηση της αξιοπιστία της κάθε εταιρίας που διαθέτει κάποιο σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Δυστυχώς όμως μετά από έρευνες που έχουν γίνει σε Ελληνικές επιχειρήσεις, η δυσκολία και η άρνηση ίσως της ενσωμάτωσης των μηχανισμών και του συστήματος της Εταιρικής Διακυβέρνησης, δείχνει σχεδόν πλήρη απαξίωση από τις επιχειρήσεις ή αν όχι πλήρης, ελάχιστες είναι οι επιχειρήσεις αυτές που υιοθετούν το σύστημα ΕΔ και η αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων αυτών γίνεται με πολύ αργά βήματα.

Οι επιχειρήσεις της Ελλάδας ενεργούν με το Γερμανικό μοντέλο διακυβέρνησης, το οποίο πιο πάνω το περιλήφθηκε στο Ηπειρωτικό ή Ευρωπαϊκό σύστημα. Έχουμε να κάνουμε στην ουσία με κατά πλειοψηφία «οικογενειακές επιχειρήσεις», δηλαδή με επιχειρήσεις που ανήκουν σε οικογένειες και οι μετοχές τους μεταβιβάζονται από τους γονείς στα παιδιά. Σε αυτές τις περιπτώσεις, όπως προαναφέρθηκε, οι εταιρίες έχουν σκοπό την μακροχρόνια παρουσία τους στις αγορές και οι μέτοχοι την μακροχρόνια δέσμευση τους με την εταιρία. Έτσι συναντάμε πολύ συχνά το φαινόμενο ταυτοπροσωπίας «Προέδρου- Διευθύνοντα Συμβούλου». Ο κύριος λόγος ταύτισής τους είναι ότι στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις της υπάρχει έλλειψη εμπιστοσύνης, έτσι ο Πρόεδρος συνήθως θέλει να τα ελέγχει όλα και να δίνει συμβουλές όπως εκείνος κρίνει απαραίτητο. Οι ηγετικές αναθέσεις που γίνονται στον Διευθύνων Σύμβουλο, απλά δεν θα μπορούσαν να υλοποιηθούν σε μια οικογενειακή επιχείρηση με την έλλειψη εμπιστοσύνης που υπάρχει. Ο Πρόεδρος δεν θα μπορούσε να κατευθύνεται από κάποιον άλλον, πέραν του ιδίου. Άρα συμπερασματικά θα λέγαμε ότι η έλλειψη εμπιστοσύνης είναι το αρνητικό στοιχείο που ενισχύει την ταύτιση των ρόλων Προέδρου-Διευθύνων Συμβούλου. Ένα άλλο ζήτημα που κυρίως έμεινε ως απορίας για εμάς, λόγω της έρευνας του Grant Thornton που μελετήσαμε, είναι ότι παρατηρήσαμε ότι το γυναικείο στοιχείο στην στελέχωση των Διοικητικών Συμβουλίων είναι από ελάχιστο έως και μηδαμινό. Ο περιορισμός αυτός μας οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι οι Ελληνίδες γυναίκες ή που δεν έχουν ενδιαφερθεί να ασχοληθούν με την κατοχή τέτοιων θέσεων και προτιμούν κάποια πιο χαμηλόβαθμη θέση ή κάποιες υψηλόβαθμες σε διαφορετικό αντικείμενο, ή παρόλο που η Ελλάδα θεωρείται μια εκσυγχρονισμένη χώρα, τα στερεότυπα που θέλουν την γυναίκα σε χαμηλόβαθμες και λιγότερο δυναμικές θέσεις να μην έχουν ξεπερασθεί. Το γενικότερο πρόβλημα όμως στις Ελληνικές επιχειρήσεις είναι ότι δεν έχουν αποδεχθεί πλήρως την

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Εταιρική Διακυβέρνηση. Ο κυριότερος λόγος για τις περισσότερες είναι ότι θεωρούν την υιοθέτηση ενός συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης πολύ μεγάλο κόστος. Με μία αναδρομή στο παρελθόν παρατηρούμε ότι από το 2002 έως το 2008, που «χτύπησε» το «κύμα» της κρίσης, η Εταιρική Διακυβέρνηση είχε μπει σε αδράνεια, ελάχιστες επιχειρήσεις ήταν αυτές που την είχαν υιοθετήσει και το μοναδικό νομοθετικό πλαίσιο που είχε συνταχθεί ήταν ο ν.3016/2002. Μετά από το 2008 ξεκίνησε μια ανοδική πορεία. Άρχισαν να θεσμοθετούνται νόμοι που συμπλήρωναν τον ήδη υπάρχον και να αυξάνεται το ενδιαφέρον των εταιριών. Αυτό ίσως να προήλθε και από την πίεση από το εξωτερικό, που μετά τα τόσα σκάνδαλα που ακούστηκαν και τον κατεστραμμένο δημόσιο τομέα, έχασαν την εμπιστοσύνη τους προς την Ελλάδα και κατά συνέπεια προς τις ελληνικές επιχειρήσεις.

3.2 Σύγκριση ερευνών Grant Thornton 2007-2011

Μελετώντας την έρευνα της Grant Thornton, μεγάλης ελεγκτικής εταιρίας για τα έτη 2007 και 2011 παρατηρήσαμε κάποια σημεία και αποτελέσματα που θελήσαμε να τα αναφέρουμε. Όπως λοιπόν παρατηρούμε το αποτέλεσμα από την σύγκριση των 2 ερευνών που έγιναν από την Grant Thornton, δείχνουν ότι οι ελληνικές εισηγμένες εταιρίες δεν έχουν καταλάβει ακόμη την σημαντικότητα της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το 2007 το ποσοστό των Εισηγμένων εταιρειών που είχαν υιοθετήσει πλήρως τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης ήταν ελάχιστες ενώ το 2010 στον προϋπάρχοντα Ν.3873/2002 δεν έγιναν κάποιες αλλαγές που στην ουσία υποχρεώνει της εισηγημένες εταιρίες να υιοθετήσουν και στην συνέχεια να γνωστοποιούν σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη έναν κώδικα εταιρικής διακυβέρνηση. Ο Ν.3873 / 2010 δεν περιγράφει κάποιο συγκεκριμένο πρότυπο για αυτό ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) δημιούργησε έναν κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2011). Έτσι αρκετές ελληνικές εταιρίες ακολούθησαν της αρχές αυτές, άλλες από την άλλη προτίμησαν να δημιουργήσουν οι ίδιες της αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και ελάχιστες από αυτές ένα διεθνές πρόγραμμα. Απ' ότι παρατηρούμε και στις δύο έρευνες τα Διοικητικά Συμβούλια των ελληνικών εταιρειών απαρτίζονται κυρίως από άνδρες, αυτό αποδεικνύει ότι οι Ελληνικές επιχειρήσεις δεν δίνουν την ευκαιρία στις γυναίκες να αναλάβουν υψηλόβαθμες Διοικητικές θέσεις .Το 2007 ο μέγιστος αριθμός των μελών του ΔΣ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ήταν 13 ενώ το 2011 ήταν 15. Ωστόσο οι εταιρίες δεν αύξησαν τα μέλη του ΔΣ και είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το 2011 το 32 % των μικρομεσαίων επιχειρήσεων κεφαλαιοποίησης χρησιμοποίησαν στο Διοικητικό Συμβούλιο τους κάτω από το επιτρεπόμενο όριο που είναι 7 μέλη. Ο πρόεδρος και ο Διευθύνοντας Σύμβουλος ταυτίζεται στο ίδιο πρόσωπο το 2007 σε ποσοστό 40% ενώ το 2011 το ποσοστό αυτό μειώθηκε κατά 2% . Επίσης το 76% των εταιριών που ο πρόεδρος και το Διευθύνοντας Σύμβουλος δεν είναι το ίδιο άτομο ο πρόεδρος έχει και εκτελεστικές αρμοδιότητες .Σ' αυτήν περίπτωση ο κώδικας αναφέρει πως θα πρέπει να οριστεί ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, κατ' αυτή την περίπτωση όμως οι περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις το έχουν παραμελήσει, καθώς μόνο το 7% των επιχειρήσεων έχουν ανεξάρτητο αντιπρόεδρο, ο όποιος στις περισσότερες περιπτώσεις έχει συγγενικές σχέσεις με τον Πρόεδρο. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο αριθμός των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών έχει αυξηθεί σημαντικά αφού το 2007 το 97% των επιχειρήσεων είχαν τα απαιτούμενο αριθμό των, ενώ το 2011 το 18% των επιχειρήσεων είχαν συμπεριλαμβάνει στο ΔΣ παραπάνω από το καθορισμένο αριθμό που προτείνεται μέσω του Ν.3016 / 2002. Οδηγώντας εύλογα στο συμπέρασμα ότι λίγες Διοικήσεις εταιριών έχουν κατανοήσει τον σκοπό αλλά και το νόημα της ύπαρξης ικανού αριθμού ανεξάρτητων μελών ενώ οι περισσότερη αρκούνται στην ικανοποίηση των επιταγών της νομοθεσίας. Όλες οι επιχειρήσεις που είναι στο χρηματιστήριο έχουν περιλαμβάνει επιτροπή έλεγχου διότι αυτό είναι προαπαιτούμενο για να μπορεί μια εταιρεία να διαπραγματεύεται της μετοχές της στην ελληνική χρηματιστηριακή αγορά .Ωστόσο υπάρχει αμφιβολία κατά πόσο η επιτροπή αυτή έχει της απαραίτητες γνώσεις για την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου με τα Διεθνή Πρότυπα. (Όλα τα παραπάνω ποσοστά και συμπεράσματα έχουν παρθεί από τις έρευνες της Grant Thornton για τα έτη 2007-2011)

3.3Έρευνα της Grant Thornton 2012

Στην νέα έρευνα που δημοσιεύθηκε τον Μάρτιο του 2013, οι εταιρείες φαίνεται να έχουν μια αύξηση του ενδιαφέροντος προς την Εταιρική Διακυβέρνηση και μια καλύτερη τήρηση των κανόνων. Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ φαίνεται πως έχει υιοθετηθεί από το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιριών. Παρ' όλο βέβαια που οι ειδικές πρακτικές της δεν υιοθετούνται πλήρως, αλλά μερικές από

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

αυτές. Ο μέσος όρος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αυξήθηκε σημαντικά, καθώς βλέπουμε ότι ξεπερνάει το επιτρεπόμενο όριο, που σε σχέση με τις δυο παλαιότερες έρευνες δεν το έφθανε καν. Οι θέσεις των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια έμεινε η ίδια, δηλαδή η απόκλιση τους από αυτά, παραμένει σταθερή και στις περιπτώσεις που εμφανίζονται γυναίκες, είναι γιατί υπάρχει συγγενική σχέση με κάποιο από τα μέλη. Στο συχνό φαινόμενο που βλέπουμε, αυτό της ταύτισης του Προέδρου με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες αλλαγές, παρά μόνο ελάχιστες. Επίσης η ειδική πρακτική του Κώδικα που θέλει σε αυτήν την περίπτωση να ορίζεται ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος, κατατάσσεται σε εκείνες που δεν είναι αποδεκτές. Από την άλλη στο θέμα του εσωτερικού ελέγχου και αυτό της σύστασης ελεγκτικής επιτροπής, όλες οι εταιρίες ανταποκρίνονται πλήρως. Αυτό είναι πολύ θετικό γεγονός γιατί η αύξηση του ποσοστού που παρατηρείται δείχνει της εταιρίες να συμμορφώνονται πλήρως σε ένα τόσο σημαντικό κομμάτι της επιχείρησης που είναι ο έλεγχος. Επιπλέον η πλειοψηφία των μελών που απαρτίζουν την Επιτροπή ελέγχου είναι ανεξάρτητα και αυτό προσφέρει μια καλύτερη εικόνα αξιοπιστίας ως προς τα οικονομικά στοιχεία της εταιρίας και ότι αυτού συνεπάγεται. Όσον αφορά το θέμα των αμοιβών και της σύστασης επιτροπής αμοιβών, το ποσοστό είναι πάρα πολύ μικρό. Οι αναφορές που γίνονται για τις αμοιβές των μελών δεν δημοσιοποιούνται και αυτό είναι το αδιέξοδο για την ερευνά τους. Αυτό το ζήτημα είναι καινούργιο για την ελληνική πραγματικότητα και κατ' συνέπεια δεν το έχει αποδεχθεί ακόμα. Από την άλλη στο θέμα εκσυγχρονισμού με το ίντερνετ, το μεγαλύτερο ποσοστό (πάνω από το 90%) των εταιριών ανταποκρίνονται πλήρως. Έχουν δημιουργήσει προσωπικούς ιστότοπους, όπου αναφέρουν και δημοσιεύουν πληροφορίες σχετικά με την εταιρία. Αυτό φυσικά ευνοεί και τις ίδιες τις εταιρίες, γιατί το ίντερνετ είναι το πιο δημοφιλή μέσο στον πλανήτη μας και η καλύτερη διαφήμιση. Συμπερασματικά η νέα έρευνα, δίνει ελπίδες για ένα καλύτερο μέλλον, δηλαδή αν η πορεία συνεχίσει να είναι ανοδική, η μελλοντική καλύτερη αποδοτικότητα της Εταιρική Διακυβέρνησης και ταυτόχρονα των ελληνικών επιχειρήσεων.

3.4 Τα Νομοθετικά πλαίσια κατά την πάροδο των χρόνων

Ο κύριος και βασικός νόμος με τον οποίο «κινούνται» όλες οι διαδικασίες των εταιριών είναι ο Ν.2190/1920. Ο νόμος στον οποίο μέχρι και σήμερα στηρίζονται οι πάντες και τα πάντα στις ελληνικές εταιρίες. Βέβαια δεν εμπεριέχεται

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

τίποτε σε Εταιρική Διακυβέρνηση, γιατί όπως προαναφέραμε η Εταιρική Διακυβέρνηση έκανε την εμφάνιση της στο τέλος της δεκαετίας του ’90 στην Ελλάδα. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς το 1999 και μετά από πιέσεις από ξένους επενδυτές «υιοθετεί της Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης με πρότυπο της Αρχές του ΟΟΣΑ»(Έρευνα Gr. Thornton 2012). Το 2001 το ΣΕΒ βγάζει τις Γενικές Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης. Το 2002 θεσμοθετείται ο πρώτος ελληνικός νόμος για την Εταιρική Διακυβέρνηση, ο Ν.3016/2002 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης, με τον οποίο επιβάλλονται στα διοικητικά συμβούλια η ένταξη μελών, εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών. Από το 2002 έως το 2008, όπου τον Αύγουστο συντάσσεται ο Ν.3693/2008 και είναι συμπληρωματικός του ν.3016/02, δεν παρατηρούμε καμία αλλαγή στο αρχικό νόμο και μια «αδιαφορία» εκ μέρους των ελληνικών επιχειρήσεων στην υιοθέτηση του συστήματος της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Ο Ν.3693/08 επιβάλλει την σύσταση επιτροπών ελέγχου και την γνωστοποίηση άλλων σημαντικών υποχρεώσεων σχετικά με την διακυβέρνηση της εταιρίας, με στόχο την «εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με τη Οδηγία 2006/43/ΕΚ και την τροποποίηση των Οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ για την κατάργηση της Οδηγίας 84/253/ΕΟΚ του Συμβουλίου και άλλες διατάξεις»(ΦΕΚ τεύχος πρώτο, αρ. φύλλου 174). Ακολουθεί ο Ν.3884/2010 που «Αφορά σε δικαιώματα των μετόχων & πρόσθετες εταιρικές υποχρεώσεις γνωστοποιήσεων προς τους μετόχους στο πλαίσιο της προετοιμασίας της Γενικής τους Συνέλευσης»(Έρευνα Gr. Thornton 2012) και λίγο αργότερα ο Ν.3873/2010 που στόχος της είναι «η ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/ΕΚ σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της Οδηγίας 2007/63/ΕΚ για την απαίτηση για τη σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιριών» (ΦΕΚ, τεύχος πρώτο, αριθμός φύλλου 150). Το 2011 ακολουθεί ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης από το ΣΕΒ. Το ΣΕΒ στην προσπάθεια βελτιστοποίησης της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα παρέχει τον κώδικα αυτόν με πρακτικές οι οποίες αυξάνουν την καλύτερη απόδοση των προτύπων. Από το 2012 και έπειτα οι προσπάθειες που γίνονται θέσπισης καλύτερων κανόνων για αύξηση τις απόδοσης της Εταιρικής Διακυβέρνησης ολοένα και αυξάνονται. Με την πρόσφατη έρευνα τις Grant Thornton διαβάσαμε ότι μέσα στο 2013 θα δημοσιευθεί και ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, όπως επίσης και ένα σχέδιο νόμου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Παρακάτω θα δούμε

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

έναν πίνακα με την συνοπτική εικόνα των νομοθετικών πλαισίων και αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης κατά την πάροδο του χρόνου βάση της έρευνας της εταιρείας Grant Thornton 2012.

(Όλα τα παραπάνω καθώς και ο πίνακας γράφτηκαν βάσει της Ερευνάς της εταιρίας Grant Thornton για το έτος 2012 και δημοσιεύθηκαν τον Μάρτιο του 2013).

Πίνακας 5: « Νομοθετικά πλαίσια και πάροδος του χρόνου»

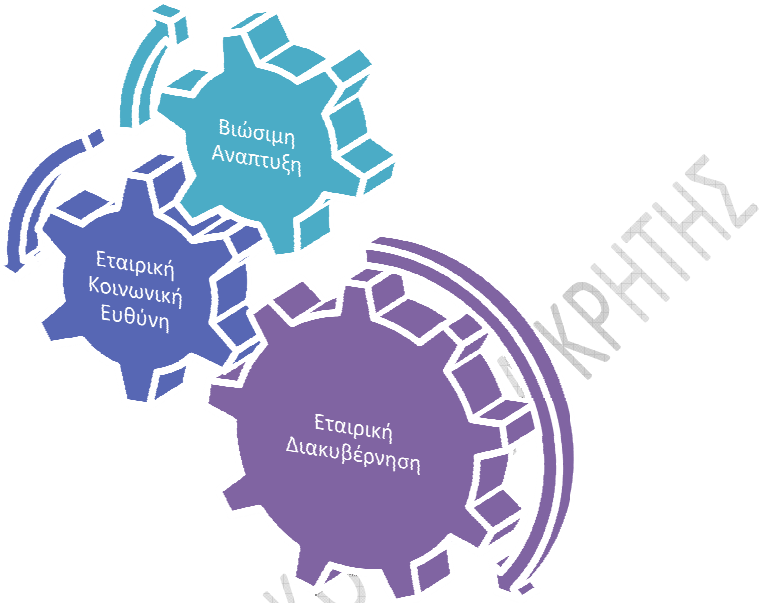
«Τα νομοθετικά πλαίσια και οι αρχές και οι κώδικες που έχουν δημοσιευτεί στην Ελλάδα κατά την πάροδο του χρόνου», Έρευνα της Grant Thornton 2012. »
1920: Ν.2190/20
1999: Γαλάζια Βίβλος
2001: Γενικές Αρχές ΕΔ
2002: Ν.3016/2002
2008: Ν.3693/2008
2010: Ν.3884/2010
2011: Ν.3873/2010
2011: Κώδικας ΕΔ
2012: ΕΣΣΕΔ

3.5 Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ εκδόθηκε το Μάρτιο του 2011 και αφορά επιχειρήσεις που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο, όπως φυσικά αυτό απαιτείτε και από την Εταιρική Διακυβέρνηση. Σκοπός αυτής της πρωτοβουλίας, όπως αναφέρει και ο Πρόεδρος μέσα στο κώδικα, είναι «ο εκσυγχρονισμός της ελληνικής επιχειρηματικότητας και την επάνοδο της οικονομίας σε συνθήκες ανάπτυξης». Υποστηρίζει ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση μαζί με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την βιώσιμη ανάπτυξη είναι τα «κλειδιά» για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων και την είσοδο μια νέας εποχής.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Πίνακας 6: «Εταιρική Διακυβέρνηση, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Βιώσιμη Ανάπτυξη»



(εμπνευσμένο από: Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ)

Είναι μια προσπάθεια για να εμπλουτίσουν τα ήδη υπάρχοντα νομοθετικά πλαίσια και να τα «βελτιώσουν», επίσης να κάνουν κατανοητά κάποια σημεία των νόμων που δεν διευκρινίζονται επαρκώς. Έχει ως κύρια συνισταμένη την αυξημένη διαφάνεια και τις σχέσεις των μετόχων με το Διοικητικό Συμβούλιο, που αποτελεί και πρόβλημα στην Εταιρική Διακυβέρνηση και το συντονισμό της. Το πρότυπο της είναι οι Αρχές του ΟΟΣΑ, όπου όπως αναφέρεται και μέσα στο κείμενο «υπογραμμίζουν το ρόλο της καλής εταιρικής διακυβέρνησης στην προώθηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων». Είναι ένα καλογραμμένο κείμενο, γραμμένο και συνταγμένο με τέτοια δομή και γραφή, που και κάποιος που δεν έχει οικονομικές γνώσεις, μπορεί να το διαβάσει και να το αναλύσει. Αναλύει τα προβλήματα και τους λόγους που οι Ελληνικές επιχειρήσεις δεν έχουν αποδεχτεί την έννοια και το σύστημα της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Όπως θα δούμε απαριθμεί «ειδικές πρακτικές» για τις εισηγμένες εταιρίες, έτσι ώστε να βελτιστοποιήσουν τους ήδη υπάρχον μηχανισμούς. Ο Κώδικας απευθύνεται «σε Ελληνικές Ανώνυμες εταιρίες με έδρα την Ελλάδα». Επίσης διευκρινίζεται ότι δεν είναι υποχρεωτικός,

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

κατ' επιλογήν της και όποια εταιρία το επιθυμεί αυτό μπορεί να τον υιοθετήσει, λόγω βέβαια του ότι αποτελεί ένα μη νομοθετημένο κείμενο.

3.5.1 Οι ειδικές πρακτικές του Κώδικά Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ

Όσον αναφορά τον ρόλο και τις αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου και της Διοίκησης, ο Κώδικας συμβουλεύει να προσδιορίζονται από το καταστατικό και η ανάθεση των αρμοδιοτήτων να προσδιορίζονται πλήρως. Επίσης θα πρέπει να συστήνει επιτροπές, όπως αυτή του ελέγχου, για να παρακολουθούνται πιο σωστά και πιο διάπλατα τα θέματα και να παίρνονται πιο έγκυρες αποφάσεις. Υποστηρίζει ότι κατά πλειοψηφία αν το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από ανεξάρτητα μέλη, γίνονται λιγότερες συγκρούσεις μεταξύ των μετόχων και της διοίκησης, επίσης ότι το Διοικητικό Συμβούλιο είναι αυτό που θα πρέπει να κρίνει αν οι υποψήφιοι «πληρούν τις προϋποθέσεις ανεξαρτησίας» για να αναλάβουν τις θέσεις τω ανεξάρτητων μελών. Προσδιορίζει ποσοστά που δεν θα πρέπει να ξεπερνιούνται και πολύ σημαντικό στο θέμα με την ταύτιση των ρόλων Διευθύνοντα Συμβούλου-Προέδρου, τονίζει ότι σε περίπτωση που ταυτίζονται θα πρέπει να διορίζεται ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος. Η αναφορά του Διοικητικού Συμβουλίου στους μετόχους θα πρέπει να είναι συνεχής και έγκυρη. Γενικότερα το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να ενημερώνεται για όλα τα ζητήματα και τα προγράμματα τις εταιρίας και να έχουν πρόσβαση σε όποια στοιχεία είναι τους είναι απαραίτητα αρκεί να έχουν ενημερώσει πρώτα την διοίκηση. Για όλες τις συνεδριάσεις που κάνουν θα πρέπει να κρατούνται πρακτικά και «να τηρούνται από τον Εταιρικό Γραμματέα». Κάθε δύο χρόνια θα πρέπει να γίνετε αξιολόγηση και στο Διοικητικό Συμβούλιο αλλά και στις επιτροπές που έχουν συνταχθεί. Όσον αφορά τα μη εκτελεστικά μέλη θα πρέπει να συνεδριάζουν χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών, για να κρίνουν την απόδοση τους. Η επιτροπή ελέγχου θα πρέπει να συνεδριάζει τέσσερις φορές τον χρόνο για να επιτελεί τα καθήκοντα της και δύο φορές με τον τακτικό ελεγκτή χωρίς να παρευρίσκονται μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Μια άλλη επιτροπή που θα πρέπει να συστήνεται και είναι εξίσου σημαντική είναι η επιτροπή αμοιβών. Ο ρόλος της είναι να προτείνει στο Διοικητικό Συμβούλιο τις αμοιβές των μελών, να διαχειρίζεται τις αμοιβές όλου του ανθρωπίνου δυναμικού στην εταιρία, να εξετάζει το όριο των αμοιβών και την ετήσια έκθεση αμοιβών. Η έκθεση αμοιβών θα πρέπει «να συμπεριλαμβάνεται στην ετήσια δήλωση της Εταιρικής διακυβέρνησης».

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Η κάθε εταιρία θα πρέπει «να τηρεί έναν ιστότοπο» που εκεί θα γνωστοποιούνται, με δημοσιοποίηση, πληροφορίες χρήσιμες στους μέτοχους, στους επενδυτές, υπάρχον και μελλοντικούς, μέχρι ακόμα και στο κοινό που ενδιαφέρεται να μάθει για την συγκεκριμένη εταιρία. Επίσης είκοσι μέρες πριν την Γενική Συνέλευση θα πρέπει να γίνετε ανάρτηση στον ιστότοπο με τα πλήρη στοιχεία διεξαγωγής της και εκτός της ελληνικής γλώσσας θα πρέπει να υπάρχει ανάρτηση και στην αγγλική γλώσσα. Ο Πρόεδρος θα πρέπει να ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο για τις απόψεις των μετόχων. Η αναφορά των ειδικών πρακτικών του κώδικα που έγινε παραπάνω είναι συνοπτική και αποσκοπεί σε ένα δείγμα ενημέρωσης για το τι ακριβώς εμπεριέχεται στον κώδικα αυτόν. (Όλα τα παραπάνω δημοσιεύθηκαν από το ΣΕΒ τον Μάρτιο του 2011)

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Κεφάλαιο 4

Συγκριτική Μελέτη δεικτών της Εταιρικής Διακυβέρνησης ανά κατηγορία

Εισαγωγή

Η μελέτη που έχουμε πραγματοποιήσει γίνεται πάνω σε συγκεκριμένους δείκτες, κλάδους, χώρες και για διάστημα τεσσάρων ετών. Εξετάζετε η πορεία επιλεγμένων παραγόντων της Εταιρικής Διακυβέρνησης, τους οποίους θα τους χρησιμοποιήσουμε ως δείκτες και η ανάλυση τους θα γίνει ανά χρονιά. Τα χρόνια που μας απασχολούν στην έρευνα είναι το 2008,2009,2010 και 2011. Η ανάλυση σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει ανά χώρα, σε όλους τους κλάδους και σε όλες τις εταιρείες, χωρίς καμία εξαίρεση. Η ανάλυση έγινε παίρνοντας τον μέσο όρο των εταιριών για κάθε χώρα. Οι χώρες που έχουμε επιλέξει είναι:

1) Αμερική
2) Αγγλία
3) Γαλλία
4) Ιταλία
5) Ελλάδα
6) Ισπανία
7) Πορτογαλία

Οι δείκτες που επιλέχθηκαν είναι οι εξής:

1. Ελεγκτική Επιτροπή

Το ποσοστό των ανεξάρτητων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που λαμβάνουν μέρος στην Ελεγκτική Επιτροπή όπως ακριβώς ορίζεται από την εταιρία.

2. Τεχνογνωσία Ελεγκτικής Επιτροπής

Σε ποιο ποσοστό η ελεγκτική επιτροπή έχει τρία μέλη το λιγότερο, για την κάθε εταιρία και τουλάχιστον το ένα από αυτά να έχει πλήρης και επιστημονικές οικονομικές γνώσεις.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

3. Μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου

Το ποσοστό του συνολικού αριθμού του Διοικητικού Συμβουλίου, ο οποίος θα πρέπει να κυμαίνεται ανάμεσα στα επιτρεπτά όρια.

4. Διευθύνων Σύμβουλος

Το ποσοστό όπου οι Διευθύνων Σύμβουλοι λαμβάνουν μέρος στο Διοικητικό Συμβούλιο, επίσης εάν υπάρχει ταύτιση της θέσης του Διευθύνοντα Συμβούλου με του Προέδρου .

5. Ατομικές Αποζημιώσεις

Σε ποιο ποσοστό η εταιρία παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις ατομικές αποζημιώσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των στελεχών της εταιρίας.

6. Πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης

Σε ποιο ποσοστό απαιτείται από το καταστατικό της εταιρίας ή από τους νόμους της κάθε χώρας, η απόκτηση δικαιωμάτων μετοχών μέσω ψηφοφορίας των μετόχων.

7. Σχέση Βιωσιμότητας- Αποζημίωσης

Το ποσοστό τη επιρροής που ασκεί η βιωσιμότητα ή και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην αποζημίωση των μελών.

8. Όραμα και στρατηγική- Υλοποίηση

Σε ποιο ποσοστό η εταιρία περιγράφει την υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής μέσω κάποιου ανώτερου στελέχους ή κάποιου μέλους του ΔΣ και δημιουργεί μια επιτροπή ή μια ομάδα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για να υλοποιήσει την στρατηγική αυτή.

9. Όραμα και στρατηγική- Προκλήσεις και Ευκαιρίες

Σε ποιο ποσοστό η έκθεση της εταιρίας σχετικά με τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες συνδέεται με την ολοκλήρωση των χρηματοπιστωτικών και τα έξτρα χρηματοδοτικά θέματα.

10. Δέσμευση ενδιαφερόμενων μερών

Σε ποιο ποσοστό η εταιρεία εξηγεί την δέσμευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

11. Δικαιώματα Μετόχων- Πολιτική

Σε ποιο ποσοστό η πολιτική της εταιρεία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση των μετόχων μειοψηφίας και την διευκόλυνση της συμμετοχής τους ή τον περιορισμό της χρήσης διατάξεων επιθετικών εξαγορών.

12. Δικαιώματα μετόχων- Υλοποίηση

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Σε ποιο ποσοστό η εταιρία περιγράφει την υλοποίηση της πολιτικής των δικαιωμάτων των μετόχων.

13. Πλειοψηφία μετόχων

Το ποσοστό όλων των μετοχών που κατέχονται από όλους τους συμμετέχοντες και από το 5% των ιδιοκτήτων.

Επίσης το δείγμα των εταιριών που πήραμε για την κάθε χώρα ήταν:

1)Αμερική δείγμα από 1014 εταιρείες

2)Αγγλία δείγμα από 297 εταιρίες

3)Ελλάδα δείγμα από 19 εταιρείες

4)Ιταλία δείγμα από 48 εταιρίες

5) Γαλλία δείγμα από 90 εταιρίες

6)Ισπανία δείγμα από 45 εταιρίες

7)Πορτογαλία δείγμα από 11 εταιρίες.

Τέλος, όλα τα παραπάνω θα αναλυθούν ανά κατηγορία που ανήκει ο κάθε δείκτης ξεχωριστά.

4.1 Ανάλυση 1ης κατηγορίας- Λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου

Η κατηγορία της λειτουργίας του διοικητικού συμβουλίου περιλαμβάνει δύο δείκτες, τον δείκτη της Ελεγκτικής Επιτροπής και τον δείκτη της τεχνογνωσίας της Ελεγκτικής επιτροπής.

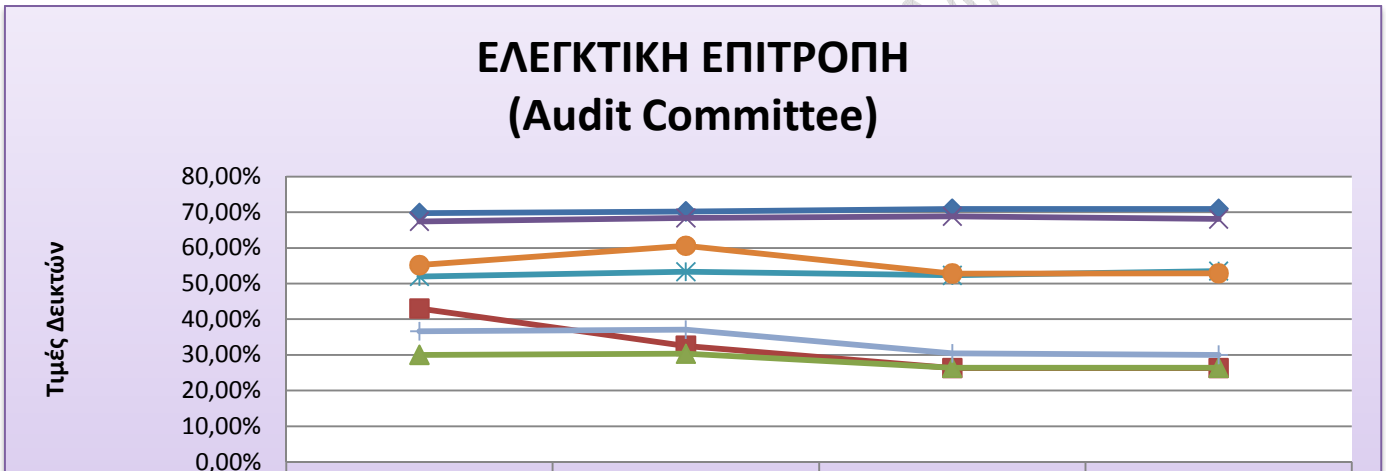
Ανάλυση διαγραμμάτων

Από το διάγραμμα των αναλύσεων του δείκτη της ελεγκτικής επιτροπής, στο σύνολο τους, καμία χώρα δεν ξεπερνά το 75% του συνόλου των εταιριών, κάτι που δεν είναι απαραίτητα αρνητικό αλλά δεν φθάνει και το μέγιστο θετικό αποτέλεσμα. Πιο αναλυτικά όμως, η Αμερική αναπτύσσει μια σταθερά ανοδική πορεία ανά τα έτη 2008-2010, παρόλο που είναι μικρή, αλλά το 2011 παραμένει σταθερή με την προηγούμενη χρονιά. Στην συνέχεια η πορεία της Ελλάδας είναι αρνητική και μάλιστα με μια απότομη μείωση από 43.02% στο 26.31% που αγγίζει το 20% του

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

συνόλου. Η Ισπανία το 2008 με το 2009 παρουσίασε μικρή αύξηση αλλά μετέπειτα μικρές μειώσεις , γενικά όμως το ποσοστό της δεν ήταν ιδιαίτερα υψηλό σε κανένα από τα έτη. Η Αγγλία κυμαίνεται στα ίδια πάνω-κάτω ποσοστά με μικρές αποκλίσεις κοντά στο 2%. Η Ιταλία είναι σχετικά ίδια με την Αγγλία με μικρότερα ποσοστά κοντά στο 52-53% από 67-68% της Αγγλίας. Η Πορτογαλία παρουσιάζει ανομοιογενή αποτελέσματα, δηλαδή από το 2008 στο 2009 έχει μια αρκετά σημαντική αύξηση του 5,4% και μετά μια απότομη μείωση του 7,75%. Τέλος η Γαλλία, που αν κρίνουμε από την γενικότερη οικονομία της το ποσοστό στο σύνολο του θα έπρεπε να είναι μεγαλύτερο από το 30%, δείχνει ανά τα έτη μείωση γύρω στο 7%. Στο Γράφημα 1 φαίνονται αναλυτικά όλα όσα αναφέραμε παραπάνω.

Γράφημα 1: «Ελεγκτική Επιτροπή»



	2008	2009	2010	2011
ΑΜΕΡΙΚΗ	69,77%	70,22%	70,95%	70,95%
ΕΛΛΑΔΑ	43,02%	32,53%	26,31%	26,31%
ΙΣΠΑΝΙΑ	30,01%	30,30%	26,41%	26,38%
ΑΓΓΛΙΑ	67,45%	68,38%	68,87%	68,10%
ΙΤΑΛΙΑ	51,99%	53,32%	52,30%	53,48%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	55,17%	60,57%	52,82%	52,85%
ΓΑΛΛΙΑ	36,62%	37,06%	30,46%	30,02%

Στην συνέχεια από το συγκεντρωτικό διάγραμμα του δείκτη της τεχνογνωσίας της ελεγκτικής επιτροπής φαίνεται ότι τα ποσοστά κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα με του προηγούμενου διαγράμματος, για το γενικό σύνολο. Αναλυτικότερα η Αμερική παρουσιάζει ελάχιστες αυξομειώσεις ανά τα έτη, του 1% με 1,5%, με καμία ιδιαίτερα αξιοσημείωτη αλλαγή. Από την άλλη η Ελλάδα από ένα σχετικά μικρό ποσοστό του 24,74%, το 2008, αυξάνεται απότομα το 2009, με το

ποσοστό να αγγίζει το 46,32% και στο τέλος του 2011 καταλήγει με ποσοστό 51,65%. Η Ισπανία παρουσιάζει μια μείωση από το 2008 στο 2009 αλλά μετέπειτα πάλι δείχνει να αυξάνεται ο δείκτης. Στην Αγγλία οι δείκτες κυμαίνονται σταθερά στα ίδια επίπεδα, με μια μικρή μείωση μόνο το 2009, που επανέρχεται μετά. Η Ιταλία έχει μια σταθερά ανοδική πορεία. Το ίδιο ακριβώς ισχύει και για την Πορτογαλία, σε χαμηλότερα γενικά ποσοστά όμως που είναι σχεδόν μισά από αυτά της προηγούμενης. Τέλος στην Γαλλία, η διαφορά που μπορούμε να πούμε ότι είναι σημαντική είναι από το 2009 στο 2010 που η αλλαγή αυτή φθάνει το 6%. (Παράρτημα, Γράφημα 2) 10

4.2 Ανάλυση 2ης κατηγορίας- Δομή Διοικητικού Συμβουλίου

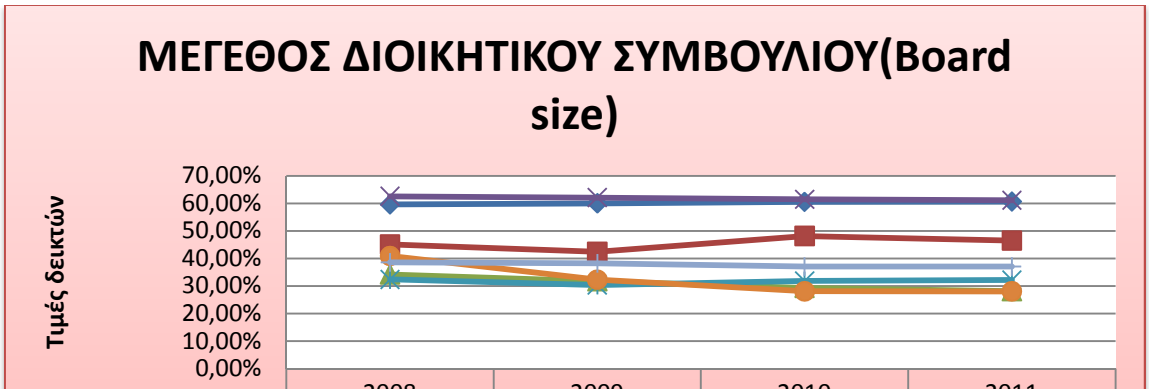
Η κατηγορία της δομής του διοικητικού συμβουλίου περιλαμβάνει τους δείκτες του μεγέθους του Διοικητικού συμβουλίου και του Διευθύνοντα συμβούλου.

Ανάλυση διαγραμμάτων

Από την ανάλυση του πρώτου διαγράμματος για τον δείκτη του μεγέθους του διοικητικού συμβουλίου στο γενικό σύνολο το μεγαλύτερο ποσοστό δεν ξεπερνά το 65%. Η Αγγλία αυτή την φορά κατέχει τα μεγαλύτερα ποσοστά του συγκεκριμένου δείκτη με διαφορά γύρω στο 5% από την Αμερική. Πιο αναλυτικά, ο δείκτης στην Αμερική αυξάνεται, με μικρά ποσοστά όμως, αλλά παρ' όλα αυτά υπάρχει αύξηση. Στην Ελλάδα υπάρχουν αυξομειώσεις που δεν ξεπερνούν κάθε φορά το 3%. Η Ισπανία παρουσιάζει σταθερή μείωση, που αυτό είναι αρνητικό γιατί ο δείκτης του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου είναι από τους πιο σημαντικούς και θα έπρεπε να υπήρχε ανοδική αύξηση και όχι μείωση, αυτό ισχύει για όλες τις χώρες βέβαια όχι μόνο για την Ισπανία. Μείωση επίσης παρουσιάζουν και η Αγγλία, η Πορτογαλία και η Γαλλία, με την Πορτογαλία να έχει την μεγαλύτερη από όλες τις χώρες. Τέλος, η Ιταλία παρουσιάζει και αυτή αυξομειώσεις που δεν ξεπερνούν και σε εκείνη το 3%. Στο παρακάτω γράφημα διακρίνονται αναλυτικά όλα τα δεδομένα.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Γράφημα 3: «Μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου»



	2008	2009	2010	2011
ΑΜΕΡΙΚΗ	59,60%	60,02%	60,52%	60,65%
ΕΛΛΑΔΑ	45,13%	42,43%	48,17%	46,47%
ΙΣΠΑΝΙΑ	34,23%	31,70%	29,34%	28,17%
ΑΓΓΛΙΑ	62,59%	62,13%	61,49%	61,11%
ΙΤΑΛΙΑ	32,39%	30,35%	31,86%	32,17%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	40,93%	32,29%	28,09%	28,08%
ΓΑΛΛΙΑ	38,60%	38,29%	37,08%	37,06%

Για τον δείκτη του Διευθύνοντα Συμβούλου βλέπουμε ότι στο γενικό σύνολο ο διευθύνων σύμβουλος συμμετάσχει στο διοικητικό συμβούλιο ή ταυτίζεται με τον πρόεδρο. Αυτό το φαινόμενο είναι πιο έντονα στην Πορτογαλία, Αγγλία και ακολουθεί η Ιταλία αφού τα ποσοστά φτάνουν 73,45% , 73,50% και 70,13% αντίστοιχα. Αναλυτικότερα, στην Αγγλία και Ισπανία ο δείκτης παραμένει στα υψηλά ποσοστά κατά την διάρκεια των τεσσάρων ετών που ερευνούμε. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε την πορεία που έχει η Πορτογαλία αφού ο δείκτης παρουσιάζει μια μείωση που αντιστοιχεί σε ποσοστό 11,20% από το 2008 έως το 2011. Η Αμερική φαίνεται να έχει καταλάβει καλύτερα την σημαντικότητα του δείκτη αυτού και έτσι έχει μια σταθερότητα στις τιμές του σε όλες τις χρόνιες. Από την άλλη η Ελλάδα ενώ το 2008 ξεκινάει με έναν σχετικά μικρό ποσοστό 40,80% του δείκτη στα επόμενα έτη παρουσιάζει ανοδική πορεία με αποτέλεσμα να φτάσει το ποσοστό του δείκτη στα 61,10% το 2011. Όσον αφορά την Ισπανία ο δείκτης αυτός κυμαίνεται στα ιδία περίπου επίπεδα . (Παράρτημα, Γράφημα 4) 72

4.3 Ανάλυση 3ης κατηγορίας- Διοικητικό Συμβούλιο, Πολιτική Αποζημιώσεων

Η 3η κατηγορία περιλαμβάνει τον δείκτη προσωπικών αποζημιώσεων, των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών και της σχέσης μεταξύ βιωσιμότητας και αποζημιώσεων.

Ανάλυση διαγραμμάτων

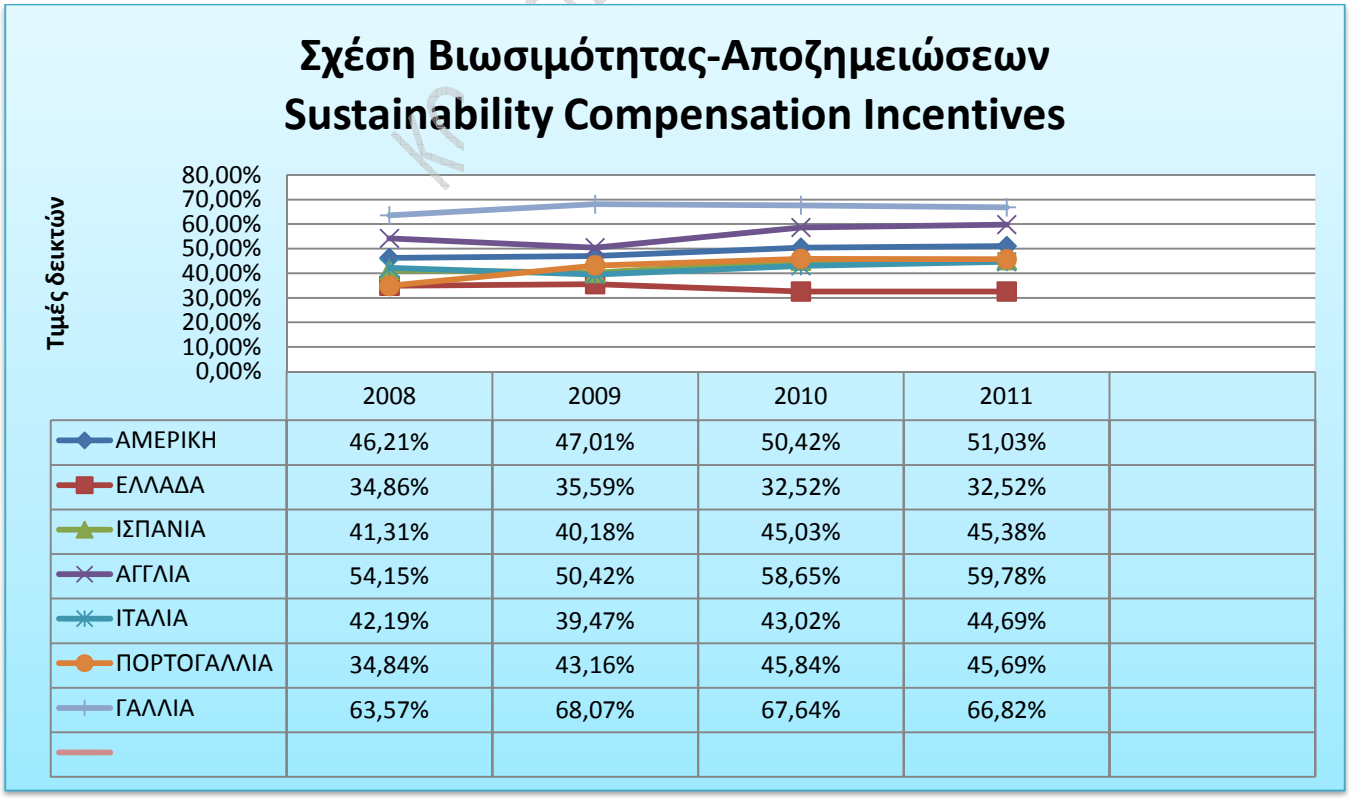
Η ανάλυση του συγκεντρωτικού διαγράμματος για τον δείκτη των προσωπικών αποζημιώσεων εμφανίζεται σε μικρό ποσοστό αφού μια στις δύο εταιρίες δεν δημοσιεύουν τις ατομικές αποζημιώσεις του προσωπικού της. Αναλυτικότερα, η Πορτογαλία, Γαλλία, Αμερική, Ελλάδα και Ισπανία κυμαίνονται από 40,25% έως 44,25%.Από την άλλη η Ιταλία ενώ ξεκινάει το 2008 με ποσοστό 51,11% τις επόμενες χρονιές παρουσιάζει μια σταθερή μείωση φτάνοντας έτσι το 2011 στο 46,78% .Η Αγγλία εμφανίζει μια αστάθεια από χρόνο σε χρόνο αφού το 2008 ο δείκτης της είναι στο 58,86% , το 2009 παρουσιάζει μία αύξηση που αντιστοιχεί σε ποσοστό μόλις 1% περίπου , το 2010 ο δείκτης μειώνεται σημαντικά φτάνοντας έτσι σε ποσοστό 12,77% και τέλος το 2011 αυξάνεται κατά 1 %. . (Παράρτημα, Γράφημα 5) 72

Ο δείκτης των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, για όλες τις εταιρίες και για όλα τα έτη είναι ανάμεσα στο 35,62 % ο μικρότερος και 90,31% ο μεγαλύτερος. Πιο αναλυτικά οι Ελλάδα, Αγγλία και Ισπανία παρουσιάζουν μια σταθερή πορεία από έτος σε έτος με μικρές αυξομειώσεις. Ενώ η Αμερική αρχίζει το 2008 με ένα ποσοστό 57,42% και παρουσιάζει μία σημαντική αύξηση το 2009 που αντιστοιχεί σε ποσοστό 5,21% η οποία αύξηση συνεχίζεται και το 2010 με ποσοστό 5,62% και το 2011 με μία μικρότερη αύξηση του 1,23%. Στην Ιταλία ο δείκτης αυτός το 2008 εμφανίζεται σε ποσοστό 43,40% το 2009 αυξάνεται σημαντικά φτάνοντας έτσι σε ποσοστό 7% περίπου συνεχίζοντας την αύξηση αυτή και το 2010 κατά ποσοστό μόλις 1% και τέλος το 2011 έχει μία μηδαμινή μείωση. Η Γαλλία ξεκινάει το 2008 με ένα αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό αφού φτάνει στο 90,30% αλλά στα επόμενα έτη ο δείκτης μειώνεται σημαντικά και έτσι το 2011 φτάνει στο 68,39% δηλαδή μειώθηκε κατά 30% περίπου. Τέλος η Πορτογαλία έχει την μεγαλύτερη αστάθεια δηλαδή ο δείκτης αυξομειώνεται από χρόνια σε χρόνια,

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ωστόσο το ποσοστό αυτό δεν ξεπερνάει το 5% κάθε φορά. . (Παράρτημα, Γράφημα 6) 72

Σε γενικές γραμμές ο δείκτης της σχέσης βιωσιμότητας- αποζημίωσης σε μικρά ποσοστά διότι κυμαίνεται από 32,52% μέχρι 66,82%.Αναλυτικότερα , η Αμερική παρουσιάζει μια σταθερή αύξηση από χρόνια σε χρόνια η οποία δεν ξεπερνάει το 3%.Ενώ αντίθετα η Ελλάδα εμφανίζει από το 2008 στο 2009 μία ελάχιστη αύξηση η οποία φτάνει μόλις το 1% και έπειτα το 2010 μία μείωση τον 2% ο οποία παραμένει το ίδιο το 2011.Επιπρόσθετα η Ισπανία ανάμεσα στις χρόνιες 2008 και 2009 μία μικρή μείωση του 1% και μετά εμφανίζεται αύξηση κατά 5% περίπου που μένει σταθερό και την επόμενη χρονιά. Στα ίδια περίπου κυμαίνεται και η Ιταλία .Από την άλλη η Πορτογαλία παρουσιάζει σημαντική αύξηση ανάμεσα στα έτη 2008 – 2009 που φτάνει το 10% περίπου τις επόμενες χρόνιες αύξηση συνεχίζεται να υπάρχει άλλα δεν ξεπερνάει το 5% .Όσον αφορά την Αγγλία ο συγκεκριμένος δείκτης από το 2008 στο 2009 εμφανίζει μείωση που φτάνει το 4% περίπου και την επόμενη χρονιά μια αύξηση 8% η οποία συνεχίζεται και την τελευταία χρονιά στο 1% περίπου. Τέλος ο δείκτης της Γαλλίας παρουσιάζει αύξηση κατά 5% από το 2008 -2009 και μία μικρή μείωση που δεν ξεπερνάει το 1,5% σε κάθε χρονιά. **Γράφημα 7 : : «Σχέσεις βιωσιμότητας –Αποζημιώσεων »**



	2008	2009	2010	2011	
ΑΜΕΡΙΚΗ	46,21%	47,01%	50,42%	51,03%	
ΕΛΛΑΔΑ	34,86%	35,59%	32,52%	32,52%	
ΙΣΠΑΝΙΑ	41,31%	40,18%	45,03%	45,38%	
ΑΓΓΛΙΑ	54,15%	50,42%	58,65%	59,78%	
ΙΤΑΛΙΑ	42,19%	39,47%	43,02%	44,69%	
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	34,84%	43,16%	45,84%	45,69%	
ΓΑΛΛΙΑ	63,57%	68,07%	67,64%	66,82%	

4.4 Ανάλυση 4ης κατηγορίας- Ενσωμάτωση/ Όραμα και Στρατηγική

Η 4η κατηγορία περιλαμβάνει τον δείκτη της υλοποίησης τους οράματος και της στρατηγικής, των προκλήσεων και των ευκαιριών που δημιουργούνται και της δέσμευσης των ενδιαφερόμενων μερών.

Ανάλυση διαγραμμάτων

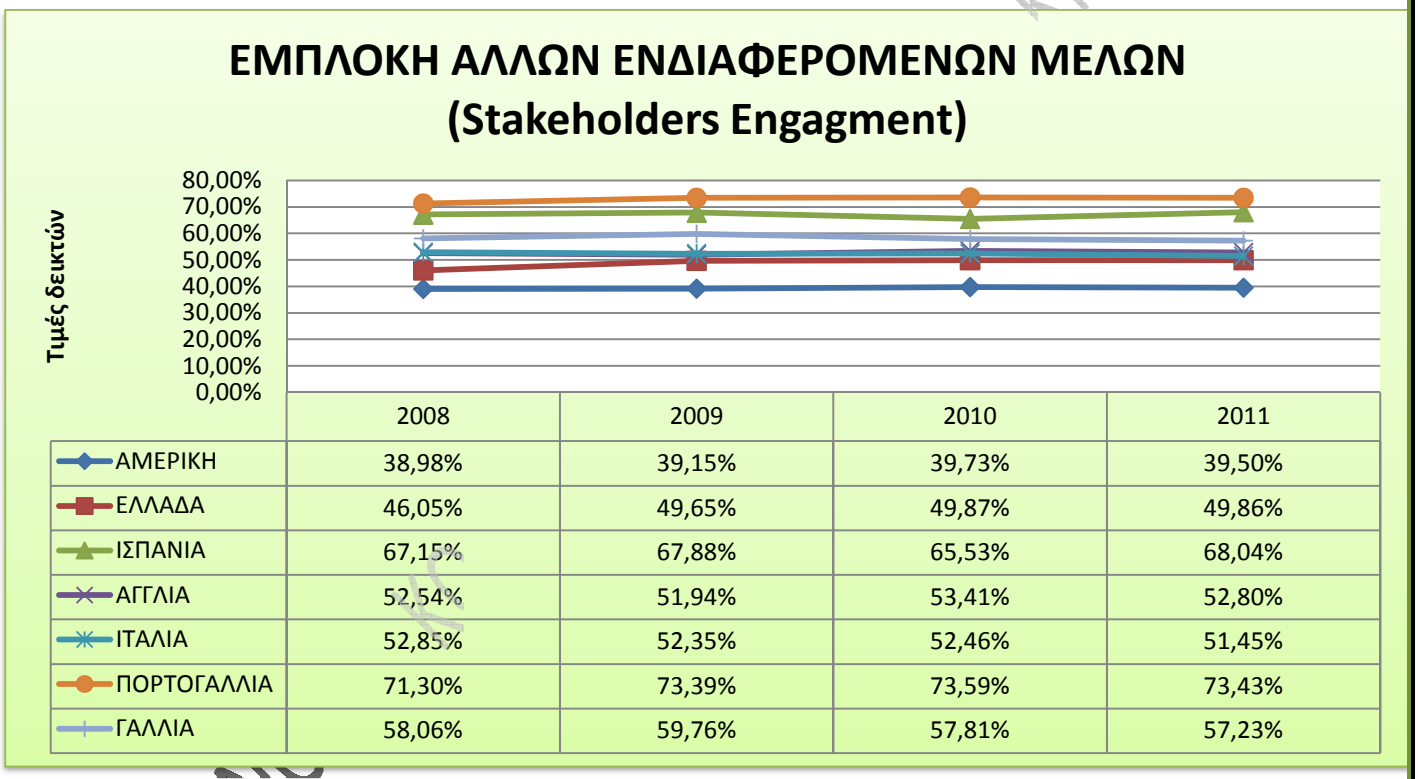
Στην ανάλυση των συγκεντρωτικών διαγραμμάτων που περιλαμβάνει όλες τις χώρες βλέπουμε ότι για τον δείκτη της εφαρμογής της στρατηγικής, είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως όλες οι χώρες παρουσιάζουν από το 2008 στο 2009 αύξηση άλλη μεγαλύτερη και άλλη μικρότερη. Ωστόσο την καλύτερη απόδοση την έχουν οι δείκτες τις Γαλλίας και Πορτογαλίας αφού έχουν φτάσει γύρω στα 68% και 67% αντίστοιχα .Αναλυτικά ,στην Γαλλία έχει σημαντικά αύξηση η οποία φτάνει 5% περίπου και έπειτα έχει μικρή μείωση του 1% και στις 2 χρονιές. Ενώ αντιθέτως η Πορτογαλία παρουσιάζει αύξηση μέχρι και την τρίτη χρονιά και την τελευταία μια μηδαμινή μείωση .Ακόμα η Αμερική έχει σταθερή αύξηση του δείκτη ανά χρονιά που δεν ξεπερνάει τα 2%.Ο δείκτης της Αγγλίας από την δεύτερη χρονιά αρχίζει να αυξάνεται με μικρό ποσοστό. Επίσης η Αγγλία είναι η χώρα που έχει λιγότερη εφαρμογή των στρατηγικών της και την ακολουθεί η Ελλάδα η οποία έχει μείωση από το 2009 φτάνοντας έτσι ο δείκτης της στα 45,74%.Η Ιταλία παρουσιάζει μία μικρή αύξηση κατά 3 % το 2009 η οποία αύξηση υπάρχει και το 2010 και την επόμενη χρονιά μείωση κατά 2%. . (Παράρτημα, Γράφημα 8) 72

Στις 3 από τις 7 χώρες ο δείκτης των προκλήσεων και των ευκαιριών παρουσιάζει μείωση στο σύνολο του .Η Γαλλία είναι εκείνη που εμφανίζει μεγαλύτερη μείωση με αποτέλεσμα ενώ στα έτη 2009 και 2010 παρουσιάζει αύξηση το 2011 ο δείκτης της εμφανίζει σημαντική μείωση κατά 13,43%.Αντίθετα η Ισπανία φαίνεται να έχουν καταλάβει την σημαντικότητα αυτού του δείκτη και έτσι στο σύνολο του υπάρχει μια μεγάλη αύξηση που φτάνει γύρω στα 10 %. Ευχάριστη είναι και η πορεία της Ελλάδας που παρόλο που η οικονομία της περνάει μια δύσκολη περίοδο ο δείκτης παρουσιάζει σταθερή αύξηση που είναι 3% περίπου. Την ίδια ανοδική πορεία ακολουθεί και η Αγγλία μονό που εδώ έχουμε μεγαλύτερη αύξηση καθώς φτάνει στο σύνολο τα 6%.Τέλος οι Ιταλία και Πορτογαλία κυμαίνονται στα ίδια περίπου ποσοστό με μικρές αυξομειώσεις ανάμεσα στα έτη. . (Παράρτημα, Γράφημα 9) 72

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Στο σύνολο του ο δείκτης της εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών έχει μια μικρή κύμανσης των τιμών του είτε προς τα πάνω είτε προς τα κάτω .Συγκεκριμένα στην Αμερική ,Αγγλία και Πορτογαλία ο δείκτης έχει μια μικρή αύξηση η οποία δεν ξεπερνάει το 1,5% σε κάθε χώρα και από έτος σε έτος .Αντιθέτως οι Γαλλία και Ιταλία παρουσιάζει μία μικρή μείωση που εδώ δεν περνάει το 1%.Ο δείκτης της Ελλάδας το 2008-2009 κατά 3,6% και για τα μετέπειτα έτη έχει μηδαμινές αυξομειώσεις .Όσον αφορά την Ισπανία ο δείκτης εδώ ενώ από το 2008 στο 2009 έχει ελάχιστη αύξηση ,το 2010 παρουσιάζει μείωση γύρω στο 2% και την τελευταία χρονιά ξανά αύξηση τον 3% περίπου.

Γράφημα 10 «Εμπλοκή άλλων Ενδιαφερόμενων Μελών»



	2008	2009	2010	2011
ΑΜΕΡΙΚΗ	38,98%	39,15%	39,73%	39,50%
ΕΛΛΑΔΑ	46,05%	49,65%	49,87%	49,86%
ΙΣΠΑΝΙΑ	67,15%	67,88%	65,53%	68,04%
ΑΓΓΛΙΑ	52,54%	51,94%	53,41%	52,80%
ΙΤΑΛΙΑ	52,85%	52,35%	52,46%	51,45%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	71,30%	73,39%	73,59%	73,43%
ΓΑΛΛΙΑ	58,06%	59,76%	57,81%	57,23%

4.5 Ανάλυση 5ης κατηγορίας- Μέτοχοι/ Δικαιώματα Μετόχων

Η 5η κατηγορία περιλαμβάνει τον δείκτη της πολιτικής των δικαιωμάτων των μετόχων, της υλοποίησης των δικαιωμάτων και της πλειοψηφίας των μετόχων.

Ανάλυση διαγραμμάτων

Η ανάλυση των συγκεντρωτικών διαγραμμάτων που περιλαμβάνει όλες τις χώρες,ο δείκτης της πολιτικής των δικαιωμάτων των μετόχων, που έχει να κάνει με την διασφάλιση και την ίση μεταχείριση των μετοχών μειοψηφίας κινείται στα ίδια περίπου ποσοστά εκτός από τον δείκτη της Γαλλίας που έχει κάνει ορατή μείωση.

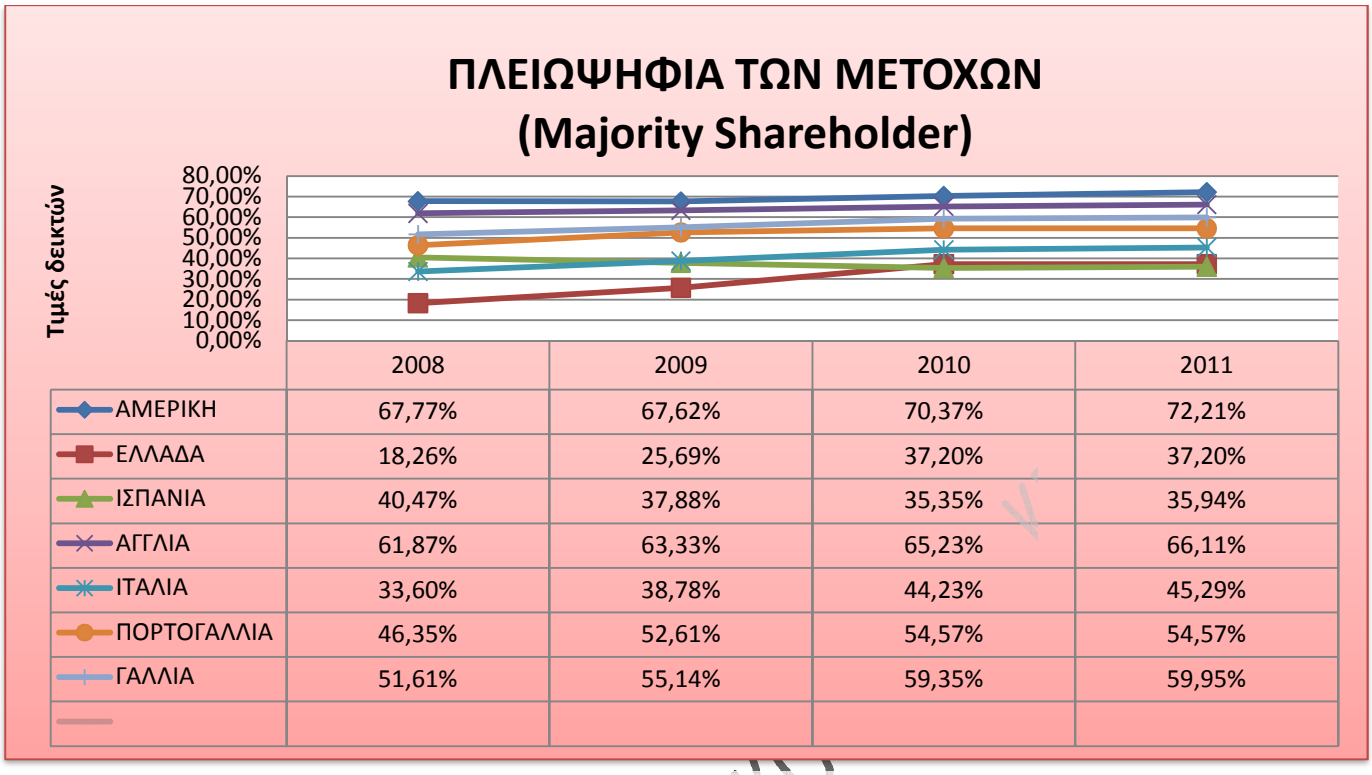
Αναλυτικότερα ,οι χώρες που χρησιμοποιούν Ευρωπαϊκό σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης παρουσιάζουν σχετικά σταθερή ανοδική πορεία .Αυτό βέβαια έχει μια λογική αφού οι περισσότερες εταιρίες που χρησιμοποιούν το συγκεκριμένο σύστημα είναι οικογενειακές επιχειρήσεις που πάνε από γενιά σε γενιά και οι μέτοχοι μειοψηφίας στις περισσότερες φορές είναι συγγενικά πρόσωπα. Ο δείκτης που έχει υποστεί μεγάλη μείωση είναι αυτός της Γαλλίας αφού από 58,27% που ήταν την πρώτη χρονιά που εξετάζουμε το 2009 έπεσα κατά 20 % περίπου. Το 2010 αυξήθηκε κατά 5 % και τέλος την τελευταία χρονιά υπήρξε μικρή μείωση 1 %. . (Παράρτημα, Γράφημα 11) 72

Από την άλλη ο δείκτης της εκτέλεσης των δικαιωμάτων των μετόχων, στις 3 από της 7 χώρες που ερευνούμε έχει παρουσιάσει σταθερή ανοδική πορεία με μικρές ποσοστιαίες αυξήσεις .Αναλυτικότερα , η Αμερική εμφανίζει αύξηση που ξεπερνάει ελάχιστα το 2%.Η Αγγλία από την πρώτη στην δεύτερη χρονιά παρουσιάζει μηδαμινή μείωση και στις επόμενες χρονιές αύξηση που φτάνει μέχρι το 5%.Την ίδια πορεία ακολουθεί και η Ισπανία μόνο που εδώ έχουμε αύξηση γύρω στο 4 %.Αισθητή είναι η αύξηση της Ελλάδας αφού η αύξηση του δείκτη της αγγίζει το 13% από την πρώτη έως την τελευταία χρονιά που ασχολείται η έρευνά μας .Αυτό δείχνει ότι οι μέτοχοι που επενδύουν στις Ελληνικές εταιρίες τα κεφάλαιά τους έχουν διεκδικήσει τα δικαιώματά τους και για τον λόγο αυτό είχαμε αύξηση του δείκτη στην Ελλάδα . Την ίδια ανοδική πορεία εμφανίζει και η Πορτογαλία και εδώ η αύξηση φτάνει τα 4%.Η Γαλλία και στον δείκτη αυτό παρουσιάζει ξανά μείωση η οποία εδώ φτάνει τα 4 %. . (Παράρτημα, Γράφημα 12) 72

Σε γενικές γραμμές ο δείκτης της πλειοψηφίας των μετόχων κυμαίνεται στα ίδια ποσοστά από χρονιά σε χρονιά ,παρουσιάζει σταθερή πορεία αφού οι αυξομειώσεις εμφανίζονται σε μικρές ποσοστιαίες μονάδες .Την έκπληξη κάνει πάλι η Ελλάδα που αν και την πρώτη χρονιά τα ποσοστά του δείκτη είναι πολύ χαμηλά δηλαδή 18,26% μόλις από την δεύτερη η αύξηση είναι ορατή και φτάνοντας έτσι την τελευταία χρονιά τα 37,20% δηλαδή , συνολική αύξηση 20% περίπου .Αυτό όμως είναι λογικό αν σκεφτούμε ότι το σύστημα της Εταιρικής Διακυβέρνησης κάνει αισθητή την παρουσία του τις τελευταίες χρονιές. Από την άλλη η Ισπανία έχει αντίθετη πορεία με την Ελλάδα αφού έχει μείωση του συγκεκριμένου δείκτη γύρω στο 5% από το 2008-2011. . (Παράρτημα, Γράφημα 13) 72

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Γράφημα 13 : «Πλειοψηφία των Μετόχων»



	2008	2009	2010	2011
ΑΜΕΡΙΚΗ	67,77%	67,62%	70,37%	72,21%
ΕΛΛΑΔΑ	18,26%	25,69%	37,20%	37,20%
ΙΣΠΑΝΙΑ	40,47%	37,88%	35,35%	35,94%
ΑΓΓΛΙΑ	61,87%	63,33%	65,23%	66,11%
ΙΤΑΛΙΑ	33,60%	38,78%	44,23%	45,29%
ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	46,35%	52,61%	54,57%	54,57%
ΓΑΛΛΙΑ	51,61%	55,14%	59,35%	59,95%

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ

Κεφάλαιο 5

Συγκεντρωτική μελέτη των δεικτών της Εταιρικής Διακυβέρνησης ανά τομέα και χώρα

Εισαγωγή

Σε αυτό το μέρος της μελέτης μας, έχουμε πάρει όλες τις προϋποθέσεις που αναλύσαμε και παραπάνω με μία διαφορά, σε αυτό το σημείο η ανάλυση θα γίνεται ξεχωριστά ανά την χώρα και ανά συγκεκριμένους κλάδους/τομείς. Επομένως οι δείκτες που χρησιμοποιήσαμε παραπάνω μένουν οι ίδιοι, με την διαφορά ότι τώρα θα περιλαμβάνονται όλοι στα διαγράμματα και θα βλέπουμε τα επίπεδα των τιμών που παρουσιάζουν σε κάθε χώρα και σε κάθε τομέα ξεχωριστά. Οι τομείς που επιλέχθηκαν να μελετηθούν είναι έξι και είναι οι εξής:

1) Τραπεζικός Τομέας
2) Τομέας Υπηρεσιών Τηλεπικοινωνίας
3) Επενδυτικός Τομέας
4) Κατασκευαστικός Τομέας
5) Τομέας Βιομηχανικών Ομίλων
6) Τομέας Υπολογιστών και Εξοπλισμού Γραφείου

Το δείγμα των εταιριών που πάρθηκε συνολικά και για τους έξι τομείς, για να γίνει αυτή η μελέτη έχει ως εξής:

1) Αμερική: 133 εταιρίες
2) Αγγλία: 40 εταιρίες
3) Ελλάδα: 10 εταιρίες
4) Ιταλία: 14 εταιρίες
5) Γαλλία: 13 εταιρίες
6) Ισπανία: 17 εταιρίες
7) Πορτογαλία: 4 εταιρίες

Τέλος, όλα τα παραπάνω θα παρουσιαστούν στην συνέχεια ανά τομέα.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

5.1 Τραπεζικός Τομέας- Banking Services

Ο τραπεζικός τομέας είναι ο πιο σημαντικός όλων, από το δείγμα που θα εξετάσουμε κατά την γνώμη μας. Ο ρόλος της Εταιρικής Διακυβέρνησης στον Τραπεζικό τομέα, ενισχύει τον ρόλο των τραπεζών και φυσικά όπως στις εταιρίες όλων των κλάδων, όπως είδαμε και από το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας μας, ένα σωστό σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης αυξάνει την αποδοτικότητά τους.

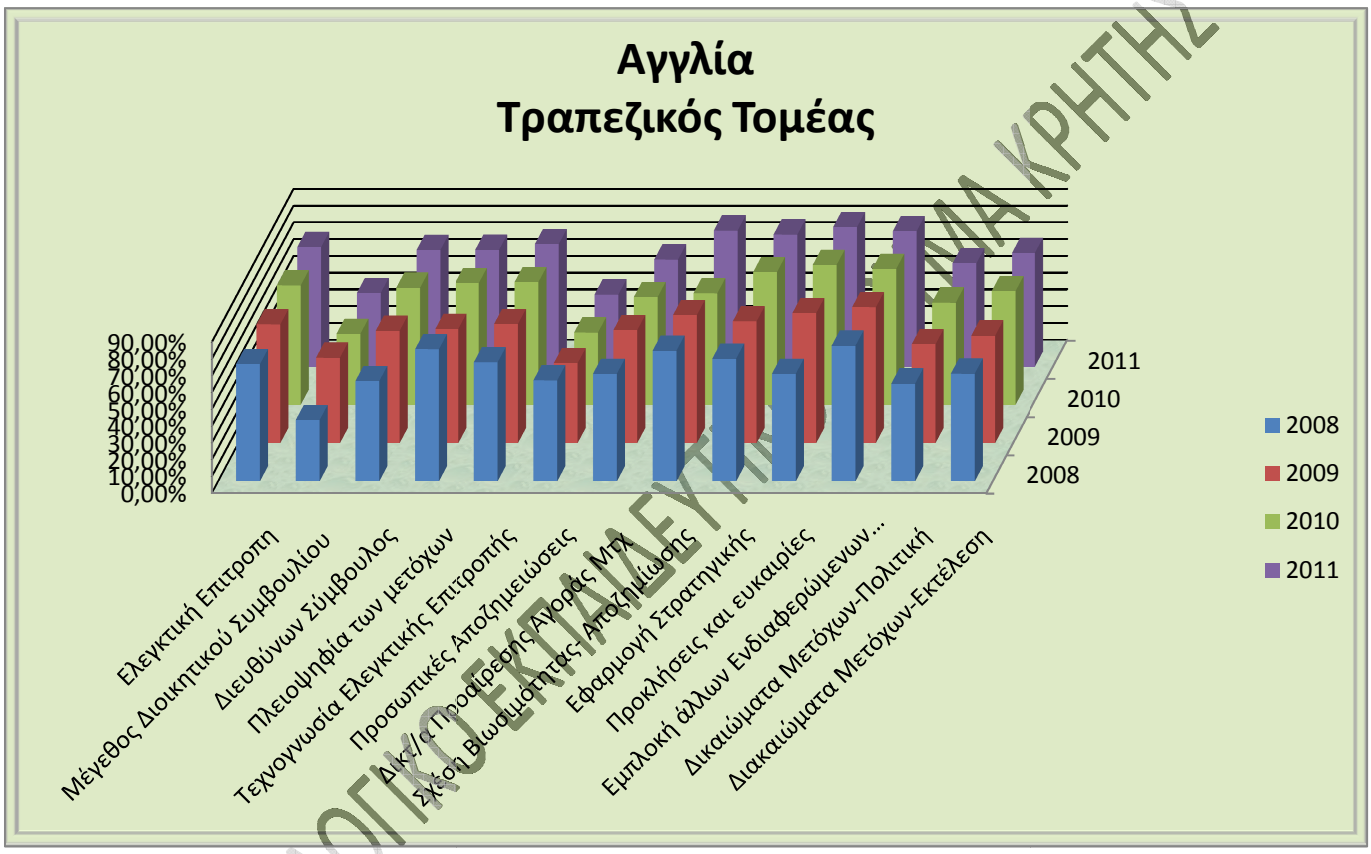
Έτσι ποιο συγκεκριμένα και ξεκινώντας την ανάλυση από την Αμερική, μια χώρα με ισχυρό τραπεζικό σύστημα, παρατηρούμε ότι η πορεία των περισσοτέρων δεικτών της είναι ανοδική, αυτό είναι πολύ θετικό, διότι σημαίνει ότι το σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης όσο πάει και ενσωματώνεται καλύτερα στις τράπεζες τις Αμερικής. Η Αμερική βέβαια σαν χώρα με τεράστια οικονομική δύναμη θα ήταν περίεργο να εμφανίσει το αντίθετο. Υπάρχουν βέβαια και μερικοί δείκτες που παραμένουν σταθεροί ανά τα έτη. Παρ' όλα αυτά μερικοί δείκτες παρουσιάζουν μείωση, αυτοί είναι ο δείκτης της Σχέσης της βιωσιμότητας με τις αποζημιώσεις, των προκλήσεων και ευκαιριών και τέλος αυτός των ενδιαφερόμενων μερών. Και οι τρείς αυτοί δείκτες έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με το περιβάλλον της εταιρίας, είτε αυτό είναι το εσωτερικό είτε το εξωτερικό. Αρά συμπερασματικά αυτή η μείωση, μας δείχνει ότι οι τράπεζες παρουσιάζουν πρόβλημα με το περιβάλλον τους. Εξαίρεση αποτελεί ο δείκτης του Διευθύνοντα Σύμβουλου που παρόλο που παρουσιάζει αύξηση στην συγκεκριμένη έρευνα, έχει γενικά πολύ χαμηλά ποσοστά που είναι χαμηλότερα από το 30%. Η απότομη αλλαγή σε αυτό το γράφημα αφορά την εφαρμογή της στρατηγικής όπου από ποσοστό 28,54% ανέρχεται το 2011 σε 67,37%. (βλ. Παράρτημα, Γράφημα 14) 72

Στην συνέχεια μια άλλη οικονομικά αναπτυγμένη χώρα, την Αγγλία, παρατηρούμε ότι ο τραπεζικός τομέας της, παρουσιάζει εξίσου στους περισσότερους δείκτες αυξήσεις, με μικρή αλλά σταθερή άνοδο. Η αποδοχή της Εταιρικής Διακυβέρνησης στις Αγγλικές τράπεζες γίνεται με αργά αλλά σταθερά βήματα, που είναι ένα κοινό γνώρισμα σε όλες τις κινήσεις της Αγγλίας γενικότερα σαν χώρα. Φυσικά υπάρχουν και εδώ κάποιοι δείκτες που έχουν μειωθεί. Οι δείκτες αυτοί είναι της πλειοψηφίας των μετόχων, των προσωπικών αποζημιώσεων και των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών. Παρόλα αυτά από τους τρείς αυτούς

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

δείκτες ο μόνος που παρουσιάζει σημαντική μείωση είναι αυτός των ατομικών αποζημιώσεων που από 60,16% το έτος 2008 φθάνει σε ποσοστό 42,99% το 2011. Σε μια χώρα όπως η Αγγλία, που βασίζεται κυρίως σε χρηματοοικονομικές και επενδυτικές επιχειρήσεις, η αποδοχή των κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης και η σταθερή ανοδική πορεία της όσο γίνεται καλύτερης εφαρμογής τους είναι πολύ σημαντική.

Γράφημα 15: «Τραπεζικός τομέας, Αγγλία»



Ο τραπεζικός τομέας της Ελλάδας, ο οποίος αυτά τα έτη και λόγω της οικονομικής κρίσης δέχτηκε πολλά «χτυπήματα», όπως συγχωνεύσεις ή σε άλλες περιπτώσεις πτωχεύσεις τραπεζών, παρουσιάζει σε κάποιους δείκτες αύξηση και σε άλλους μείωση. Αυτοί που παρουσιάζουν μείωση είναι οι δείκτες της ελεγκτικής επιτροπής, του μεγέθους του ΔΣ, των δικαιωμάτων αγοράς μετοχών, της πολίτικης δικαιωμάτων των μετόχων και σχέσης βιωσιμότητας-αποζημιώσεων. Όλοι οι υπόλοιποι αυξάνονται σταθερά είτε με μικρή άνοδο είτε με μεγαλύτερη. . (Παράρτημα, Γράφημα 16) 72

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Σε μια χώρα που βρίσκεται σε παρόμοια κατάσταση με την Ελλάδα, βλέπουμε παρόμοιες διακυμάνσεις. Όπως και στο προηγούμενο διάγραμμα έτσι και εδώ οι περισσότεροι δείκτες έχουν αυξηθεί. Οι δείκτες που παρουσιάζουν μείωση είναι οι εξής, η ελεγκτική επιτροπή, το μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο διευθύνων σύμβουλος και τα δικαιώματα προαίρεσης μετοχών. Σημαντικό αναφοράς είναι η μείωση του δείκτη του Διευθύνων Σύμβουλου όπου εκτός ότι παρουσιάζει σημαντική μείωση της τάξεως του 8%, έχει και πολύ χαμηλό ποσοστό, που το 2011 φθάνει να αγγίζει μονοψήφιο ποσοστό(4,92%). Κάτι ακόμα εξίσου σημαντικό, είναι ότι παρόλο που ο δείκτης της ελεγκτικής επιτροπής παρουσιάζει μείωση, αυτός της τεχνογνωσίας της ανεβαίνει. Άρα η ερμηνεία αυτού μπορεί να δοθεί ως, ότι παρόλο που τα μέλη της ελεγκτικής επιτροπής μειώνονται η τεχνογνωσία τους και η εξειδίκευση τους αυξάνεται. . (Παράρτημα, Γράφημα 17) 72

Η Γαλλία, αν και μια χώρα, επίσης ιδιαιτέρως οικονομικά αναπτυγμένη παρουσιάζει τα πιο διαφορετικά δεδομένα σε σχέση με αυτά των υπολοίπων διαγραμμάτων. Οι οχτώ από τους δείκτες έχουν θετικά αποτελέσματα και οι επτά αρνητικά. Οι αυξομειώσεις και η διαφορά που παρουσιάζουν, μεταξύ τους οι δείκτες είναι εμφανή. Αυτά που είναι πιο σημαντικό όμως για να αναφέρουμε είναι τα πολύ χαμηλά ποσοστά του δείκτη της ελεγκτικής επιτροπής και του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, το δε Διοικητικό Συμβούλιο μετά το 2009 κατεβαίνει σε μονοψήφιο ποσοστό και συνεχίζει την φθίνουσα πορεία. Επίσης η κατακόρυφη πτώση του δείκτη των δικαιωμάτων της αγοράς των μετοχών ο οποίος από 94,36% το 2008 κατεβαίνει στο 52,84% το 2011, σχεδόν 50% κάτω. . (Παράρτημα, Γράφημα 18) 72

Ο τραπεζικός τομέας της Ισπανίας, κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα με τομείς των υπολοίπων χώρων που είναι σε παρόμοια κατάσταση, όπως η Ιταλία και η Ελλάδα. Οι περισσότεροι λοιπόν δείκτες και εδώ, έχουν αυξηθεί με μικρά ποσοστά αύξησης. Οι δείκτες που μειώνονται είναι αυτός της ελεγκτικής επιτροπής, του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, της εκτέλεσης δικαιωμάτων των μετόχων και τον δείκτη σχέσης βιωσιμότητας-αποζημιώσεων. Το αξιοσημείωτο είναι ότι το μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου που ήδη είχε χαμηλό ποσοστό παρουσίασε ακόμα πιο χαμηλό. Επίσης ότι στον δείκτη που αφορά τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα ποσοστά κοντεύουν να αγγίξουν το 80%. . (Παράρτημα, Γράφημα 19) 72

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Ο τραπεζικός τομέας της Πορτογαλίας δείχνει σταθερή άνοδο σχεδόν σε όλους τους δείκτες που εξετάζουμε. Η αύξηση μερικών δεικτών μπορεί να είναι μικρή ανά τα έτη αλλά δεν παύει να δείχνει μια βελτίωση των τραπεζών της Πορτογαλίας σε ότι αφορά την Εταιρική Διακυβέρνηση. Επίσης υπάρχουν και δείκτες που η αύξηση τους είναι πολύ μεγάλη, όπως αυτή της τεχνογνωσίας της ελεγκτικής επιτροπής που από 48,39% το 2008 φθάνει το 2011 στο 73,08% ή των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών που από 34,84% φθάνει το 2011 σε ποσοστό 73,94%. Σε δύο δείκτες μόνο βλέπουμε μείωση, αυτοί είναι ο δείκτης του Διευθύνων Σύμβουλου και αυτός των προκλήσεων και των ευκαιριών, όπου έχουν μειώσεις άλλα με σχετικά μικρά ποσοστά. . (Παράρτημα, Γράφημα 20) 72

Τομέας Υπηρεσιών Τηλεπικοινωνίας-Telecommunication Services

Ο δεύτερος στην σειρά, ο τομέας υπηρεσιών τηλεπικοινωνίας. Οι εταιρίες τηλεπικοινωνιών έχουν αυξηθεί σημαντικά την τελευταία δεκαπενταετία, σε αντίθεση με τις τράπεζες που αναλύσαμε πιο πάνω που υπάρχουν από πολύ παλιότερα. Ο τομέας των τηλεπικοινωνιών συνδέεται έντονα με την τεχνολογία και με την εξέλιξη της.

Εάν αναλύσουμε το διάγραμμα, παρατηρούμε ότι ο τομέας των τηλεπικοινωνιών στην Αμερική, δεν έχει και μεγάλες αλλαγές στα ποσοστά του κάθε δείκτη ξεχωριστά. Η πλειοψηφία των δεικτών τείνουν σε αύξηση, μικρής μεν, παρόλα αυτά δεν παύει να είναι αύξηση όμως. Ακόμα και οι δείκτες που παρουσιάζουν μείωση έχουν ελάχιστη ποσοστιαία μεταβολή. Οι δείκτες αυτοί είναι του Διευθύνοντα Σύμβουλου, των ενδιαφερόμενων μερών και των προκλήσεων και ευκαιριών. Επίσης μειώνεται και ο δείκτης του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, ο οποίος είναι και ο μόνος που το ποσοστό της μείωσης ξεπερνάει το 5%. Σχετικά με τους δείκτες που αυξάνονται πρέπει να αναφερθεί ότι ο δείκτης των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, που παρουσιάζει σημαντική άνοδο της τάξεως του 17,09% και ο δείκτης της εφαρμογής της στρατηγικής που η αύξηση του είναι ακόμα μεγαλύτερη που σχεδόν αγγίζει το 30%. Ακόμα παρατηρείται και μια αύξηση της τάξεως του 10,54% στον δείκτη της πλειοψηφίας των μετόχων. . (Παράρτημα, Γράφημα 21) 72

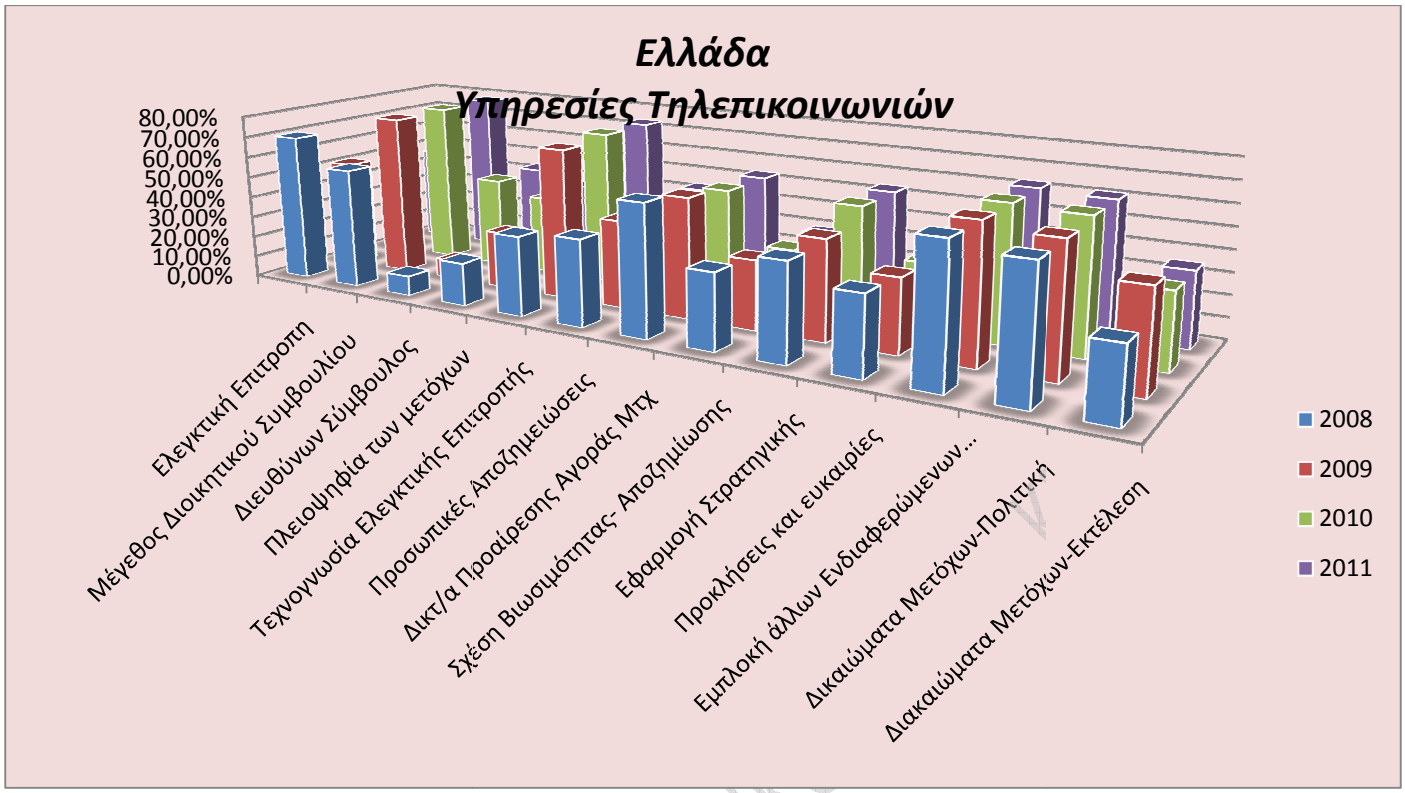
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Οι εταιρίες του τηλεπικοινωνιακού τομέα της Αγγλίας, από την άλλη, δεν παρουσιάζουν και πολύ ομοιόμορφα αποτελέσματα. Οι δείκτες που μειώνονται είναι αυτός του μεγέθους του διοικητικού συμβουλίου, σε σημαντικό ποσοστό του 10%, ο δείκτης του Διευθύνοντα συμβούλου, των δικαιωμάτων αγοράς μετοχών, των ενδιαφερόμενων μερών και της εφαρμογής της στρατηγικής. Επίσης σημαντικές μειώσεις έγιναν και στον δείκτη των δικαιωμάτων αγοράς μετοχών που φθάνει το 31,6% και στον δείκτη της εφαρμογής της στρατηγικής που από 70,94% το 2008, τείνει αύξησης το 2009 με ποσοστό 82,17% και το 2011 μειώνεται σημαντικά που αγγίζει το 65,14%. Ενώ δηλαδή έδειξε τάση αύξησης, παρόλα αυτά η μείωση ήταν αναπόφευκτη. Στον αντίποδα, η σχέση της βιωσιμότητας με τις αποζημιώσεις φθάνει το 2011 να αγγίζει το 95,54% μια εξωπραγματική αύξηση, αν κρίνουμε από τους υπόλοιπους δείκτες. Επίσης ο δείκτης των προκλήσεων και των ευκαιριών κάνει σημαντική αύξηση της τάξεως του 39,58%, που είναι πολύ θετικό γιατί η αύξηση των ευκαιριών στις επιχειρήσεις τους δίνει έναν «αέρα» υλοποίησης έργων. . (Παράρτημα, Γράφημα 22) 72

Η Υπηρεσίες Τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα, αν και γενικά με χαμηλά ποσοστά δεικτών, η πορεία τους είναι ανοδική με εξαίρεση τρείς δείκτες, αυτός της ελεγκτικής επιτροπής, των δικαιωμάτων αγοράς μετοχών και αυτός της βιωσιμότητας σε σχέση με τις αποζημιώσεις. Μεγάλη απόκλιση έχει μόνο αυτός της ελεγκτικής επιτροπής, όπου ξεπερνάει το 20%, με τον δείκτη το 2008 να είναι στο 69,77% και το 2011 να πέφτει στο 46,32%. Παρόλη την μείωση του δείκτη της ελεγκτικής επιτροπής, ο δείκτης της τεχνογνωσίας τους αυξάνεται σημαντικά και από 37,16% το 2008, φθάνει το 2011 να αγγίζει το 73,08%, επομένως τα μέλη της ελεγκτικής επιτροπής είναι πιο άρτια εκπαιδευμένο. Επίσης ο δείκτης του Διευθύνοντα Συμβούλου, έχει επίσης πολύ μεγάλη ποσοστιαία αύξηση που από μονοψήφιο ποσοστό 9,41% το 2008, αγγίζει το 43,19% το 2011.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Γράφημα 23 : «Υπηρεσίες Τηλεπικοινωνιών. Ελλάδα»



Στον τομέα των τηλεπικοινωνιών της Γαλλίας, συναντάμε τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα από τα υπόλοιπα διαγράμματα στις άλλες χώρες. Οι δείκτες που παρουσιάζουν φθίνουσα πορεία είναι πολλοί περισσότεροι από αυτούς που αυξάνονται. Πιο συγκεκριμένα οι δείκτες που αυξάνονται είναι αυτός της τεχνογνωσίας της Ελεγκτικής επιτροπής, των προκλήσεων και ευκαιριών, του Διευθύνοντα Συμβούλου, της πλειοψηφίας των μετόχων, της σχέσης βιωσιμότητας-αποζημιώσεων. Η Γαλλία, συμπερασματικά μας δείχνει ότι οι εταιρίες στον τομέα των Τηλεπικοινωνιών δεν έχουν υιοθετήσει πλήρως την Εταιρική Διακυβέρνηση γι' αυτό και οι περισσότεροι δείκτες της φθίνουν. . (Παράρτημα, Γράφημα 25) 72

Ο τομέας τηλεπικοινωνιών της Ιταλίας δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα καλά δεδομένα των δεικτών της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Μερικοί δείκτες παραμένουν σε σταθερά επίπεδα με ελάχιστες αποκλίσεις και αυτοί που αυξάνονται δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερες αλλαγές, δηλαδή η αύξηση που επέρχεται είναι μικρής εμβέλειας. Στον αντίποδα οι μειώσεις που γίνονται στους δείκτες παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις, όπως αυτός του Διευθύνοντα Συμβούλου που από ποσοστό 80,96% κατεβαίνει στο 43,19%, αυτό βέβαια μπορεί να αποδοθεί και ως θετικό εάν έχει να κάνει με την μείωση ταύτισης των ρόλων. Επίσης ο δείκτης της

βιωσιμότητας σε σχέση με την αποζημίωση έχει και αυτός απότομη μείωση, από 67,17% το 2008 φθάνει στο 28,97% το 2011. Άλλοι δείκτες που φθίνουν είναι αυτός της εφαρμογής της στρατηγικής και των προκλήσεων και ευκαιριών, αλλά και πάλι δεν μειώνονται σε τόσο σημαντικά ποσοστά όσο οι παραπάνω. Το επίπεδο του δείκτη της τεχνογνωσίας της ελεγκτικής επιτροπής, σημαντικό ότι κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα. . (Παράρτημα, Γράφημα 24) 72

Ο τομέας Τηλεπικοινωνιών της Ισπανίας έχει ανομοιογενή αποτελέσματα. Κάποιοι δείκτες είναι αρκετά υψηλοί, άλλοι πάλι έχουν πολύ χαμηλά ποσοστά, εξαιρετικά χαμηλά θα λέγαμε. Οι δείκτες που τείνουν να μειωθούν είναι ο δείκτης του Διευθύνων Συμβούλου, της βιωσιμότητας σε σχέση με τις αποζημίωσης, των προαιρέσεων της αγοράς μετοχών, της ελεγκτικής επιτροπής και του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, με τους δύο τελευταίους να είναι σε εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά. Ο δείκτης της ελεγκτικής επιτροπής πέφτει από ποσοστό 16,18% σε 7,13% παραπάνω από το μισό δηλαδή. Επιπλέον ο δείκτης του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου από 3,43% το 2008, ένα ήδη πάρα πολύ χαμηλό ποσοστό πέφτει στο 1,45% το 2011. Επίσης οι δείκτες που παρουσιάζουν μείωση αλλά είναι ήδη ιδιαιτέρως υψηλοί, σε ποσοστά που ξεπερνούν το 90%, με αποτέλεσμα να μην είναι τόσο εμφανή τα αποτελέσματα, είναι ο δείκτης της εφαρμογής στρατηγικής και των προκλήσεων και ευκαιριών. . (Παράρτημα, Γράφημα 26) 72

Στον τομέα τηλεπικοινωνιών της Πορτογαλίας γενικότερα οι περισσότεροι δείκτες είναι σε υψηλά ποσοστά. Παρουσιάζονται στην πλειοψηφία των δεικτών αυξήσεις εκτός από τον δείκτη του Διευθύνοντα Συμβούλου που δείχνει να αυξάνεται το 2009 αλλά παρόλα αυτά το 2010 και 2011 μειώνεται. Επίσης και ο δείκτης των δικαιωμάτων αγοράς μετοχών και των προκλήσεων και ευκαιριών, μειώνονται, αλλά παραμένουν με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά. Σημαντικό να αναφερθεί εξίσου ότι ο δείκτης της Βιωσιμότητας σε σχέση με την ανάπτυξη, αυξάνεται σημαντικά από ποσοστό 34,85% το 2008 σε 96,43% το 2011. Να σημειωθεί επίσης ότι για τον δείκτη του Διοικητικού Συμβουλίου τα έτη 2008-2009-2010 δεν δινόταν το δείγμα για την έρευνα, για αυτό το λόγο και τα ποσοστά είναι μηδενικά. . (Παράρτημα, Γράφημα 27) 72

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Επενδυτικός τομέας- Investment Services

Ο επενδυτικός τομέας είναι εξίσου σημαντικός, ιδιαίτερα για τις πιο οικονομικά αναπτυγμένες χώρες. Στην ανάλυση του παρακάτω τομέα δεν θα συμπεριλαμβάνεται η Πορτογαλία γιατί το δείγμα δεν ήταν αρκετό για ανάλυση.

Ξεκινώντας λοιπόν την ανάλυση του διαγράμματος της Αμερικής, αυτό που μπορούμε να διακρίνουμε εξετάζοντας το συγκεκριμένο διάγραμμα είναι ότι σε γενικές γραμμές οι δείκτες της Αμερικής έχουν καλή πορεία, επομένως με αυτό συμπεραίνουμε ότι οι εταιρίες του επενδυτικό τομέα, έχουν υιοθετήσει την Εταιρική Διακυβέρνηση και η προσπάθεια ένταξης των δεικτών και των παραγόντων της είναι σε θετική πορεία. Εξαίρεση από την ανοδική πορεία παρουσιάζουν οι δείκτες του διευθύνοντα σύμβουλου και τα δικαιώματα προαιρέσεις των μετοχών που παρουσιάζουν μείωση. Τέλος, σημαντική στο να αναφερθεί είναι η άνοδος το δείκτη της εφαρμογής της στρατηγικής αφού από 35,97% αυξάνεται και φτάνει το 67,37%. . (Παράρτημα, Γράφημα 28) 72

Η Αγγλία στον επενδυτικό τομέα της έχει στο γενικό της σύνολο μία καλή πορεία αφού έχει μεγάλες αυξήσεις σε δύο σημαντικούς δείκτες όπως αυτός δικαιωμάτων προαιρέσεις των μετοχών που αυξάνεται σε ποσοστό 26% .Ο δείκτης που έχει σχέση με την βιωσιμότητα και τις αποζημιώσεις ανέρχεται σε ποσοστό 22% περίπου. Αυτό όμως που είναι ανησυχητικό είναι η μείωση που έχει γίνει στο μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου, καθώς έχει μειωθεί γύρω στο 7%. Επίσης σημαντική είναι η μείωση η οποία αφορά τον δείκτη για τις προσωπικές αποζημιώσεις, η οποία αγγίζει το 10% περίπου. . (Παράρτημα, Γράφημα 29) 72

Στην Ελλάδα υπάρχουν μεγάλες διακυμάνσεις των δεικτών. Συγκεκριμένα ο δείκτης της ελεγκτικής επιτροπής, τα δύο πρώτα χρόνια ανέρχεται σε ποσοστό 31,36%, όμως τα δύο τελευταία χρονιά δεν βρέθηκε επαρκή δείγμα. Παρόλα αυτά η τεχνογνωσία της είναι σε πολύ χαμηλά επίπεδα δηλαδή, μόλις 5%.Από την άλλη τα δικαιώματα προαιρέσεις των μετοχών εκτοξεύεται από 26,41% στο 86,97%.Την ίδια ακριβώς πορεία και ο δείκτης των προκλήσεων και ευκαιριών αφού από 35,77% αυξήθηκε στο 98,54%.Ο δείκτης των δικαιωμάτων των μετοχών φαίνεται να πάει καλά για τις χρονιές που είχαμε δείγμα και αγγίζει το 61,03%.Τέλος ο δείκτης των δικαιωμάτων των μετοχών είναι εκείνος που έχει την καλύτερη βελτίωση αφού είχε

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

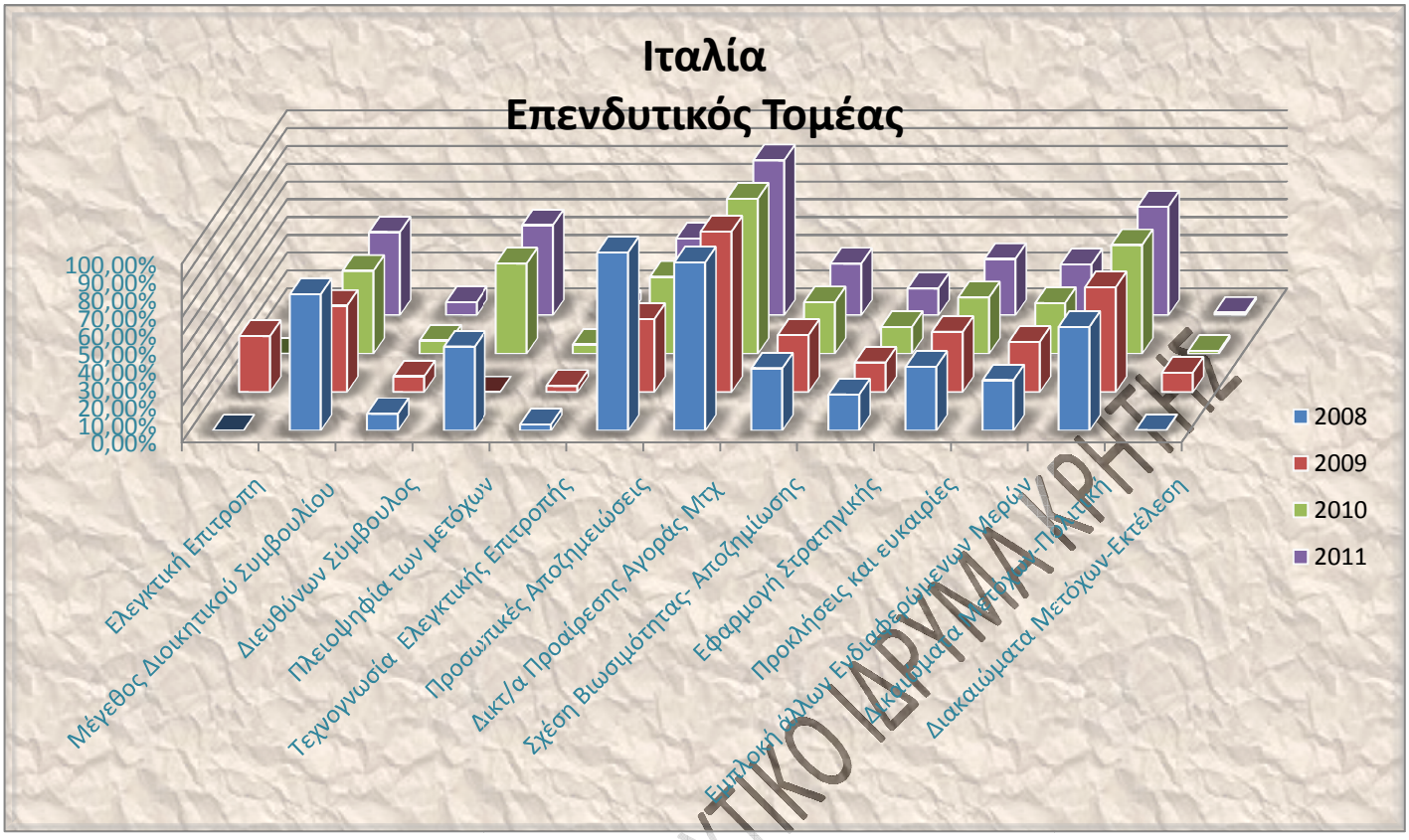
μεγάλη ανοδική πορεία που φτάνει σε ποσοστό 67,46%. . (Παράρτημα, Γράφημα 30) 72

Ο επενδυτικός τομέας της Γαλλίας, σε γενικές γραμμές έχει μεγάλες αυξομειώσεις. Αναλυτικότερα, ο δείκτης της ελεγκτικής επιτροπής είναι σε αρκετά χαμηλά επίπεδα. Επίσης, ο δείκτης του διοικητικού συμβουλίου έχει πολύ μεγάλη μείωση που αγγίζει το 32,87% και ο δείκτης των δικαιωμάτων των μετοχών είναι σε πολύ χαμηλό ποσοστό το ίδιο ακριβώς και ο δείκτης της εμπλοκής άλλων ενδιαφερόμενων μελών. Ακόμα αισθητή είναι και η μείωση του δείκτη των προκλήσεων και ευκαιριών αφού αγγίζει το 24,08%. Τέλος ,ευχάριστη είναι η αύξηση του δείκτη που αφορά την πλειοψηφία των μετόχων ο οποίος ανέρχεται σε ποσοστό 21,06%. . (Παράρτημα, Γράφημα 32) 72

Ο επενδυτικός τομέας της Ιταλίας παρουσιάζει εμφανείς αυξομειώσεις αλλά γενικά έχει πολύ χαμηλά ποσοστά. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι ο δείκτης της ελεγκτικής επιτροπής για τα έτη 2008,2010 και 2011δεν υπήρχε δείγμα για να αναλυθεί, παρόλα αυτά το 2009 είναι σε μέτρια επίπεδα. Επιπλέον βλέπουμε ότι παρόλο που αυξάνεται, ο δείκτης της τεχνογνωσίας της ελεγκτικής επιτροπής είναι σε πάρα πολύ χαμηλά επίπεδα, της τάξεως του 3%-5%. Το ίδιο ακριβώς ισχύει και με τον δείκτη της υλοποίησης των δικαιωμάτων των μετοχών, επίσης κυμαίνεται σε πάρα πολύ χαμηλά επίπεδα παρά την αύξηση του. Επίσης το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου, σημειώνει αρκετά μεγάλη μείωση η οποία αγγίζει το 29,96%. Τέλος, το θετικό στοιχείο του διαγράμματος αυτού είναι ότι ο δείκτης των δικαιωμάτων προαίρεσης της αγοράς των μετοχών είναι σε αρκετά καλά ποσοστά που φτάνει μέχρι και το 94,35%.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Γράφημα 31: «Επενδυτικός Τομέας, Ιταλίας»



Στον επενδυτικό τομέα της Ισπανίας φαίνεται ότι υπάρχει πρόβλημα με το διοικητικό συμβούλιο της, καθώς ο συγκεκριμένος δείκτης κυμαίνεται σε πολύ χαμηλά ποσοστά δηλαδή, ξεκινάει την πρώτη χρονιά με ποσοστό 13,69% και φτάνει την τελευταία χρονιά στο 8,91%. Επίσης, ο δείκτης της ελεγκτικής επιτροπής έχει πτώση στο ποσοστό του περίπου 10%. Μικρά ποσοστά έχει και ο δείκτης της εφαρμογής της στρατηγικής αφού αγγίζει το 37,77%.Υπάρχουν όμως και άλλοι δείκτες που έχουμε πολύ ικανοποιητικά ποσοστά .Αναλυτικότερα, ο δείκτης της διασφαλίσεις των δικαιωμάτων πλειοψηφίας που αγγίζει μέχρι και το 88,87%. Τα ίδιο καλά ποσοστιαίες μονάδες βλέπουμε και στον δείκτη δικαιωμάτων προαιρέσεις των μετοχών που φτάνει μέχρι και 94,35%. Από την άλλη ο δείκτης που έχει να κάνει με την εμπλοκή άλλων ενδιαφερόμενων μελών ενώ στα τρία πρώτα έτη ήταν μόλις 28,27% την τελευταία χρονιά βλέπουμε ότι εκτοξεύεται στο 82,52%.Τελος, ο δείκτης της τεχνογνωσίας της ελεγκτικής επιτροπής παρόλο που η ελεγκτική επιτροπή είναι σε χαμηλά ποσοστά οι γνώσεις τους είναι πολύ αυξημένες. . (Παράρτημα, Γράφημα 33) 72

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Κατασκευαστικός Τομέας- Construction / Engineering

Ο Κατασκευαστικός τομέας, αποτελεί έναν μεγάλο κλάδο με πολλές εταιρίες. Οι κατασκευαστικές εταιρίες έχουν να κάνουν με την κατασκευή έργων και για τον ιδιωτικό αλλά και για τον δημόσιο τομέα. Σε αυτή την ανάλυση δεν θα αναφερθούμε στην Ιταλία και την Πορτογαλία γιατί το δείγμα δεν ήταν αρκετό για να γίνει η ανάλυση.

Στο πρώτο διάγραμμα λοιπόν παρατηρούμε ότι οι δείκτες της Εταιρικής Διακυβέρνησης στον Κατασκευαστικό Τομέα της Αμερικής, σε γενικές γραμμές τείνουν να είναι σε σταθερή αύξουσα πορεία με μικρές ποσοστιαίες αυξήσεις. Ο δείκτης με την πιο εμφανή αύξηση είναι τα Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών όπου το 2008 αγγίζει το 60,38% και το 2011 είναι 71,38%, δηλαδή η ορατή αυτή αύξηση είναι της τάξεως του 11% . Υπάρχουν βεβαία και μερικοί δείκτες που έχουν μια φθίνουσα πορεία με μικρές πτώσεις στα ποσοστά τους. Οι δείκτες αυτοί είναι, ο δείκτης του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, αυτού του Διευθύνων Σύμβουλου και τέλος ο δείκτης που έχει υποστεί μια εμφανές μείωση τιμών είναι αυτός της Σχέσεις Βιωσιμότητας και Αποζημίωσης που το 2008 είναι σε 56,39% και το 2011 είναι 43,62%, επομένως ο δείκτης αυτός έχει υποστεί μια μείωση που ανέρχεται σε ποσοστό 12,77%. . (Παράρτημα, Γράφημα 34) 72

Οι εταιρείες του Κατασκευαστικού Τομέα της Αγγλίας έχουν μια ορατή αύξηση στης χρονιές από το 2008 έως το 2011. Οι δείκτες με την πιο ανοδική πορεία είναι, τα Δικαιώματα Προαίρεσης Αγοράς Μετοχών όπου το έτος του 2008 είναι σε ποσοστό 26,41% και το 2011 είναι 56,21% , η αύξηση που μπορούμε να διακρίνουμε είναι σημαντική γιατί η διαφορά αγγίζει το ποσοστό 29,80%. Και ο άλλος κ δείκτης που έχει μια αύξουσα πορεία είναι αυτός των Προκλήσεων και Ευκαιριών, όπου η διαφορά εδώ ανέρχεται σε ποσοστό 26,25% επίσης πολύ σημαντική αύξηση. Υπάρχουν φυσικά και δείκτες που έχουν υποστεί μειώσεις όπως , το Διοικητικό Συμβούλιο όπου το 2008 είναι σε ποσοστό 72,60% και το 2011 είναι 68,97 και οι Σχέσεις Βιωσιμότητας και Αποζημίωσης όπου και αυτός έχει υποστεί μια σημαντική μείωση που αγγίζει το ποσοστό 23,81% . . (Παράρτημα, Γράφημα 35) 72

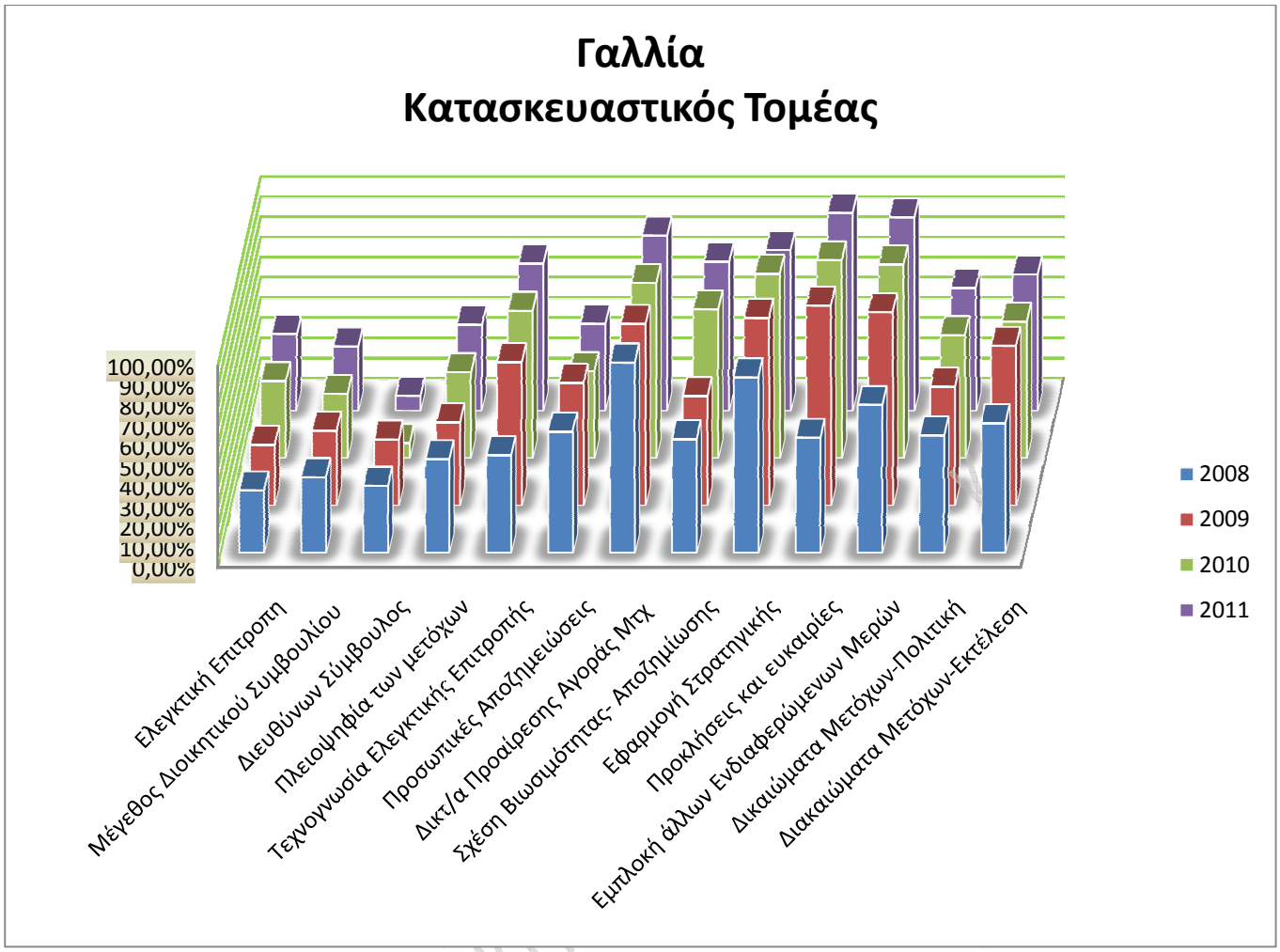
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Στην Ελλάδα οι δείκτες της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε γενικές γραμμές έχουν μια σταθερή ανώδυνη αύξηση με μικρές αλλαγές στα ποσοστά. Όπως και στις άλλες χώρες έτσι και στην Ελλάδα υπάρχουν δείκτες που έχουν υποστεί μειώσεις όμως. Οι δείκτες αυτοί είναι αυτός του Διευθύνων Συμβούλου, όπου η μείωση αυτή ανέρχεται σε ένα μικρό ποσοστό 2,93%, αυτός της Εφαρμογής της Στρατηγικής όπου εδώ η μείωση αγγίζει το ποσοστό των 9,05% δηλαδή το έτος 2008 είναι 44,29% και το 2011 πέφτει στο 35,24% και τέλος της βιωσιμότητας σε σχέση με τις αποζημιώσεις που παρουσιάζει ένα πιο μικρό ποσοστό μείωσης από αυτό των άλλων δύο. Από τη άλλη οφείλεται να σημειωθεί ότι υπάρχουν και ορατές αυξήσεις σε κάποιους δείκτες όπως η Τεχνογνωσία της Ελεγκτικής Επιτροπής, όπου είναι πολύ σημαντικό γιατί αυτό σημαίνει ότι αυξάνεται το επίπεδο της ελεγκτικής επιτροπής, έχει λοιπόν μια σημαντική αύξηση που ανέρχεται στο 69,63%, δηλαδή το 2008 είναι 3,45% και το 2011. . (Παράρτημα, Γράφημα 36) 72

Στο διάγραμμα του κατασκευαστικού τομέα της Γαλλίας, παρατηρούμε ότι υπάρχουν αρκετές αυξήσεις στους περισσότερους δείκτες της Εταιρικής Διακυβέρνησης και αυτό είναι θετικό γιατί είναι ο πρώτος τομέας που συναντάμε μέχρι τώρα ,με τους περισσότερους δείκτες να αυξάνονται. Οι δείκτες όπου σημειώνουν ορατές αυξήσεις είναι ο δείκτης της Τεχνογνωσίας της Ελεγκτικής Επιτροπής όπου εδώ έχει μια πολύ σημαντική αύξηση από το έτος 2008 στο 2011, δηλαδή το 2008 έχει ποσοστό 48,39% και το 2011 έχει 73,08%, η συνολική αύξηση αυτή ανέρχεται σε ποσοστό 24,69% και στην συνέχει ο δείκτης των προκλήσεων και ευκαιριών που από ποσοστό 57.07% το 2008 ανέβηκε στον 98.02% το 2011, σημαντική άνοδος καθώς το 98.02% είναι ένα εξαιρετικό αποτέλεσμα. Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν και κλάδοι που έχουν υποστεί σοβαρές μειώσεις όπως είναι ο δείκτης του Διευθύνων Σύμβουλου όπου αγγίζει το ποσοστό μείωσης 25,81% και ρίχνει τον δείκτη σε μονοψήφιο ποσοστό της τάξεως 7,45%. Φθίνουσα πορεία ακολουθούν και οι δείκτες του μεγέθους του διοικητικού συμβουλίου, της πλειοψηφίας των μετόχων, των προσωπικών αποζημιώσεων, των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών και της εφαρμογής της στρατηγικής, αλλά παρόλη την μείωση τα ποσοστά παραμένουν σε ικανοποιητικά επίπεδα.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Γράφημα 37: «Κατασκευαστικός Τομέας, Γαλλία»



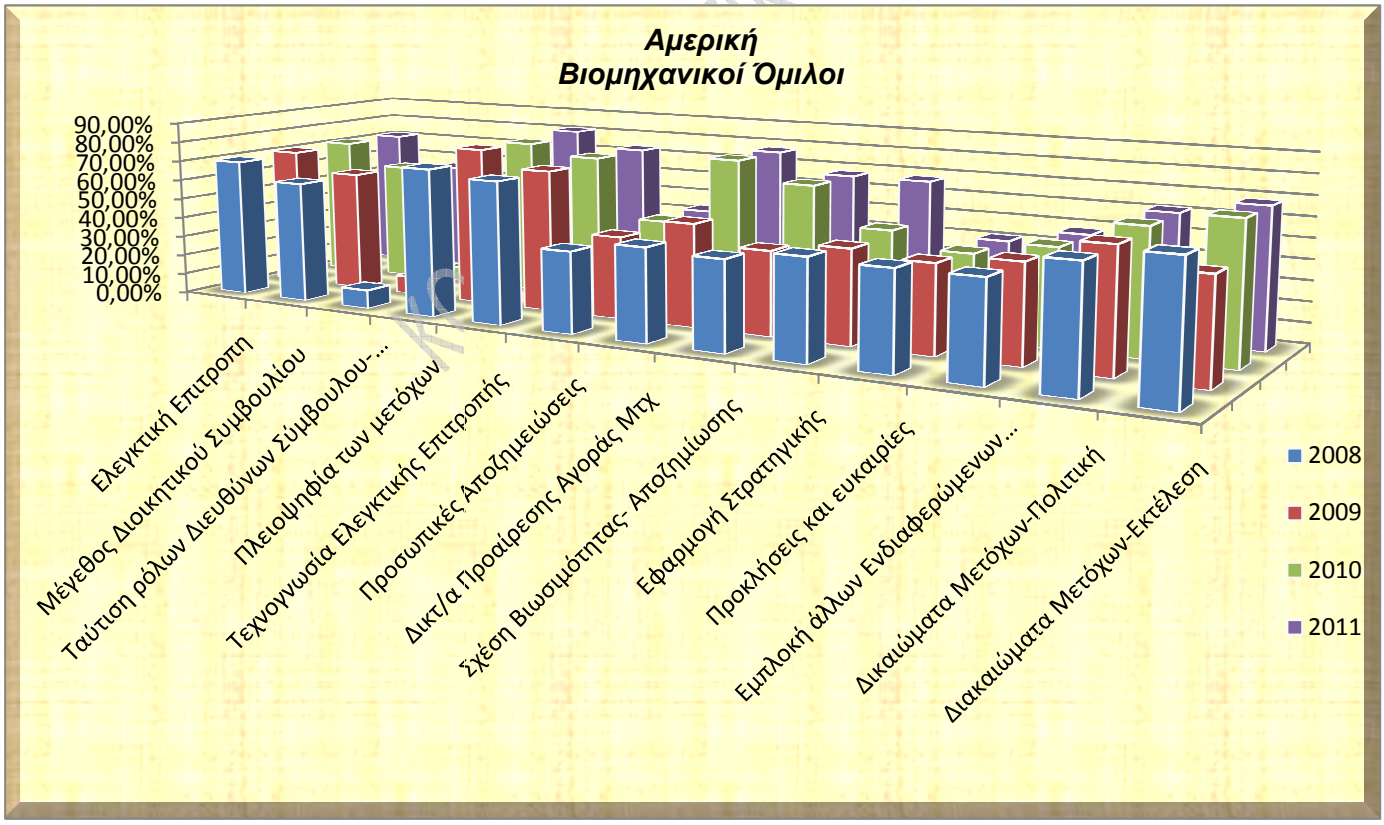
Τέλος, στο διάγραμμα για τον Κατασκευαστικό Τομέα της Ισπανίας έχουμε μια σταθερή αύξουσα πορεία σε γενικές γραμμές. Επίσης έχουμε και σημαντικές πτώσεις των τιμών σε κάποιους δείκτες όπως, ο δείκτης του Διευθύνων Συμβούλων όπου φτάνει σε ποσοστό 24,58% η πτώση αυτή αναφέρεται από το έτος 2008 έως 2011. Ο δείκτης του Μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, όπου και αυτός έχει υποστεί μια μείωση των 19,12% μονάδων. Επίσης και ο δείκτης της Τεχνογνωσίας της Ελεγκτικής Επιτροπής έχει μια πτώση που ανέρχεται στο 11,37%. . (Παράρτημα, Γράφημα 38) 72

Τομέας Βιομηχανικών Ομίλων- Industrial Conglomerates

Στον τομέα των βιομηχανιών έχουμε το μικρότερο δείγμα για να ανάλυση, καθ' ότι είχαμε δείγμα μόνο για την Αμερική και την Ισπανία. Παρόλα αυτά και αυτός είναι ένας πολύ σημαντικός κλάδος. Οι βιομηχανίες αποτελούν ένα τεράστιο κλάδο που απαριθμηθεί χιλιάδες εταιρίες και ανθρώπινο δυναμικό.

Πιο αναλυτικά και συγκεκριμένα στην Αμερική μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι σε όλους τους δείκτες των Βιομηχανικών Ομίλων ότι υπάρχει μια σταθερότητα ανά τα έτη στην πλειοψηφία των δεικτών. Οι περισσότεροι δείκτες τείνουν να αυξάνονται και αυτοί που μειώνονται είναι ο δείκτης του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, των προκλήσεων και ευκαιριών και του Διευθύνοντα Συμβούλου με τον τελευταίο να έχει και ιδιαιτέρως χαμηλά ποσοστά, που φθάνουν το 2011 να αγγίζουν μονοψήφια νούμερα. Γενικότερα στο διάγραμμα αυτό δεν παρατηρούμε καμία άλλη σημαντική αλλαγή στα ποσοστά.

Γράφημα 39: «Βιομηχανική Όμιλοι, Αμερικής»



Στον Βιομηχανικό Τομέα της Ισπανίας βλέπουμε ένα ανομοιογενή διάγραμμα, με τους περισσότερους να έχουν πολύ χαμηλά ποσοστά. Οι δείκτες που αυξάνονται βέβαια είναι περισσότεροι αλλά δεν παύουν να με χαμηλά ποσοστά. Ο δείκτης της Ελεγκτικής Επιτροπής έχει υποστεί μια μικρή μείωση, δηλαδή το 2008 έχει ποσοστό 24,63% και το 2011 είναι 14,44%. Αλλά και ο κλάδος του Μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου φαίνεται να έχει μια πτώση των 9,81% μονάδων. Γενική στην Ισπανία, υπάρχει και μια χαμηλή διακύμανση των δεικτών, αλλά η διαφορά γίνεται στον δείκτη της Εφαρμογής της Στρατηγικής, όπου υπάρχει μια σημαντική αύξηση των 23,12 %, δηλαδή το 2008 έχει ποσοστό 68,31% και το 2011 ανέρχεται στο 91,34%. . (Παράρτημα, Γράφημα 40) 72

Τομέας Υπολογιστών και εξοπλισμού γραφείων- Computers/ Office Equipment

Ακόμα ένας τομέας που έχει άμεση σχέση με την τεχνολογία και την εξέλιξη της. Όπως αναφέραμε και στις πιο πάνω αναλύσεις σε κάποιες χώρες δεν ήταν αρκετό το δείγμα για ανάλυση, έτσι εδώ θα εξετάσουμε την Αμερική, την Αγγλία και την Γαλλία.

Η μελέτη του διαγράμματος του τομέα της Αμερικής, εμφανίζει την ροή των δεικτών ανοδική, στους περισσότερους δείκτες. Οι δείκτες που παρουσιάζουν μείωση είναι αυτός του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου, της τεχνογνωσίας της ελεγκτικής επιτροπής και των ενδιαφερόμενων μερών. Η μοναδική παρατήρηση που μπορεί να γίνει σε αυτό το διάγραμμα, είναι μόνο στον δείκτη του Διευθύνων Συμβούλου όπου παρόλο που αυξάνεται, το ποσοστό του παραμένει είναι πολύ χαμηλό. . (Παράρτημα, Γράφημα 41) 72

Οι δείκτες της Εταιρικής Διακυβέρνησης που αναλύουμε για την Αγγλία και πιο συγκεκριμένα για τον τομέα των Υπολογιστών και Εξοπλισμού Γραφείου παρουσιάζουν ανομοιογενή αποτελέσματα. Μια διευκρίνιση που πρέπει να γίνει είναι ότι παρατηρώντας το διάγραμμα, βλέπουμε ότι η ανάλυση γίνεται μόνο για τα έτη 2009 έως 2011 διότι για το έτος 2008 δεν έχουμε δείγμα για να αναλύσουμε. Πιο συγκεκριμένα όμως, οι δείκτες μοιράζονται κάποιοι αυξάνονται και κάποιοι μειώνονται, γι' αυτό το αποκαλέσαμε και σαν ένα ανομοιογενή διάγραμμα. Οι παρατηρήσει που αξίζουν να σημειωθούν είναι ότι ο δείκτης που αφορά τα Δικαιώματα Μετοχών- Εκτέλεση παρουσιάζει μείωση που ανέρχεται σε ποσοστό

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

των 11,23%, δηλαδή το 2009 ο δείκτης αγγίζει το ποσοστό των 79,23% και το 2011 είναι 68,00%. Επιπλέον τα δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών μειώνονται και βρίσκονται σε ήδη χαμηλό επίπεδο, φτάνοντας το 2011 ποσοστό που αγγίζει το 16,83%. Από την άλλη ο δείκτης της Τεχνογνωσίας της Ελεγκτικής Επιτροπής εμφανίζει μια σημαντική ανοδική πορεία όπου αγγίζει το ποσοστό 35,48% μονάδων σαν συνολική αύξηση ανά τα έτη. . (Παράρτημα, Γράφημα 42) 72

Τέλος, ο τομέας των υπολογιστών και εξοπλισμού γραφείου της Γαλλίας, παρουσιάζει αυξομειώσεις ανά τους δείκτες. Πιο συγκεκριμένα οι δείκτες που παρουσιάζουν μείωση είναι αυτός του Διευθύνοντος Συμβούλου, των δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, της σχέσης βιωσιμότητας-αποζημιώσεων, των προκλήσεων και ευκαιριών και των ενδιαφερόμενων μερών. Πιο αναλυτικά η μείωση των δεικτών γίνεται αντιληπτή ιδιαίτερα στους δείκτες του Διευθύνοντος Συμβούλου, που από 53,16% το 2008 φθάνει το 6,66% το 2011 και αυτού των ενδιαφερόμενων μερών όπου από 78,96% το 2008 μειώνεται σε ποσοστό 26,87% το 2011. Επίσης οι δείκτες της ελεγκτικής επιτροπής, του μεγέθους του Διοικητικού Συμβουλίου και της εφαρμογής της στρατηγικής έχουν μεγάλη αύξηση, με τον τελευταίο να αγγίζει το 90%.

Γράφημα 43: «Τομέας υπολογιστών και εξοπλισμού γραφείου, Γαλλίας»

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Συμπεράσματα

Σε μια εποχή που η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων είναι δύσκολη υπόθεση, η Εταιρική Διακυβέρνηση έρχεται να οργανώσει την σωστή λειτουργίας της . Όπως είδαμε και από την ερευνά μας γίνεται προσπάθεια υιοθέτησης των συστημάτων της και των μηχανισμών της. Οι εταιρίες υιοθετούν τα συστήματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης, άλλες επειδή είναι υποχρεωμένες να το κάνουν και άλλες οικιοθελώς με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας τους, την μεγιστοποίηση των κερδών τους, για να έχουν μια πιο ξεκάθαρη εικόνα των οικονομικών στοιχείων, οι μέτοχοι τους και για να αποφευχθούν τυχόν κίνδυνοι. Τα αποτελέσματα μας έδειξαν ότι κάποιες επιχειρήσεις το έχουν καταφέρει καλά αυτό, την πλήρη διαφάνεια, την αποδοτικότητα και την σωστή λειτουργία όλης της επιχείρησης, άλλες πάλι όχι. Βέβαια υπάρχουν και εκείνες που έχουν ανομοιογενή αποτελέσματα, δηλαδή σε κάποιους δείκτες βλέπουμε υψηλές και ικανοποιητικές αποδόσεις και σε κάποιους άλλους τα ποσοστά είναι σε αρκετά χαμηλό επίπεδο. Γενικά η αγορά δείχνει περισσότερο θετική γνώμη προς την καθιέρωση της Εταιρική Διακυβέρνηση και στο μέλλον θα έχουμε πιο πολλές εταιρίες με συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης και με πολύ καλύτερα αποτελέσματα. Είναι ένα ισχυρό, οικονομικό «κομμάτι» που έχει πολύ μέλλον και που σίγουρα θα μας απασχολήσει πολύ περισσότερο.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ