



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ “ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ”

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ
ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΟΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ,
ΑΠΟ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΣΤΟ ΧΑΑ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
(Έτος 2015)**

ΜΑΡΙΑ Α. ΚΑΡΛΑΥΤΗ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

Ομότ. Καθ. Α. Τσάμης (Επιβλέπων)

Αναπλ. Καθ. Ι. Φίλος

Ομότ. Καθ. Α. Αποστόλου

ΑΘΗΝΑ, ΜΑΡΤΙΟΣ 2017

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία είναι αποτέλεσμα εκτενούς αναζήτησης και έρευνας.

Θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στους επιβλέποντες καθηγητές μου κο. Αναστάσιο Τσάμη και κα. Μαρία Ελένη Αγοράκη για την καθοδήγηση και την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχαν κατά τη διάρκεια της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Ευχαριστώ επίσης και τους καθηγητές κ. Ιωάννη Φίλο και Απόστολο Αποστόλου που με τίμησαν με τη συμμετοχή τους στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης της εργασίας μου.

Τέλος, δε μπορώ να μην αναφερθώ στην οικογένεια μου που ήταν δίπλα μου σε όλη την διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Χρωστάω σε όλους ένα μεγάλο ευχαριστώ!

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	3
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	9
ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ.....	9
1.1 Ορισμός.....	9
1.2 Ιστορική Αναδρομή.....	11
1.2.1 Εξωτερικό.....	11
1.2.2 Ελλάδα.....	13
1.3 Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	14
1.4 Συστήματα- Μοντέλα Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	21
1.5 Δείκτες Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	22
1.6 Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ε.Κ.Ε.Δ.).....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	28
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ	28
2.1 Ορισμός.....	28
2.2 Λοιπές σχετικές έννοιες	28
2.3 Ιστορική Αναδρομή.....	33
2.3.1 Εξωτερικό.....	33
2.3.2. Ελλάδα.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	34
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	34
3.1 Διεθνείς σχετικές έρευνες και μελέτες	34
3.2 Σχετικές έρευνες στον χώρο της ελληνικής οικονομίας.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	52
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	52
4.1 Μεταβλητές	52
4.2 Αριθμοδείκτες μέτρησης απόδοσης επιχειρήσεων.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	55
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	55
5.1 Αποτελέσματα Έρευνας	55
5.2 Συγκρίσεις με προηγούμενη έρευνα.....	56
5.3 Συμπεράσματα - Προτάσεις	67
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	72

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΔ	Εταιρική Διακυβέρνηση
ΕΕ	Εσωτερικός Έλεγχος
ΕΣΕΔ	Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης
ΕΧΑΕ	Ελληνικό Χρηματιστήριο Αξιών Ελλάδος
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών
ΕΚΕΔ	Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΣΕΔ	Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός

Η εργασία αυτή στοχεύει στην αξιολόγηση της εφαρμογής του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ), από τις εισηγμένες, στο Χρηματιστήριο Αξιών, των ελληνικών επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα μελετήθηκαν συνολικά 65 εισηγμένες, ελληνικές επιχειρήσεις, μεγάλης, μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης. Το έτος μελέτης είναι το 2015 και το έναυσμα για την εργασία αυτή αποτέλεσαν προηγούμενες, σχετικές, μελέτες της Grant Thornton και ιδιαίτερα αυτή του έτους 2013.

Ο κύριος σκοπός της εργασίας είναι να καταδείξει την επίδραση της συμμόρφωσης των ελληνικών επιχειρήσεων με τα άρθρα του ΕΚΕΔ, που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο στα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα, τους,

Μεθοδολογία

Εξετάστηκε ο βαθμός συμμόρφωσης των 65 επιχειρήσεων του δείγματος σε εννέα Ειδικές Πρακτικές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (έκδοση Οκτώβριος 2013), οι οποίες αναφέρονται στον Εσωτερικό Έλεγχο.

Επίσης αξιολογήθηκε η απόδοση των επιχειρήσεων με βάση τέσσερις σημαντικούς αριθμοδείκτες, οι οποίοι μετρήθηκαν στα δημοσιευμένα οικονομικά στοιχεία του έτους 2015, προκειμένου να εξεταστεί η συσχέτιση του βαθμού συμμόρφωσης με τις οικονομικές τους αποδόσεις.

Τέλος έγινε σύγκριση με τις αντίστοιχες μετρήσεις συμμόρφωσης της έρευνας του έτους 2013 της ελεγκτικής εταιρείας Grant Thornton και εξήχθησαν συμπεράσματα.

Πηγές Έρευνας

Η κύρια πηγή συλλογής στοιχείων ήταν οι δημοσιευμένες στο διαδίκτυο, ετήσιες χρηματοοικονομικές καταστάσεις και δηλώσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης των 65 εισηγμένων ελληνικών επιχειρήσεων, καθώς και οι δημοσιευμένες, στις ιστοσελίδες των επιχειρήσεων, σχετικές, με την έρευνα, πληροφορίες και εταιρικοί Κώδικες Διακυβέρνησης.

Ευρήματα

Διαπιστώθηκε βελτίωση στην εφαρμογή των άρθρων του ΕΚΕΔ, που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο, από τις ελληνικές επιχειρήσεις, συγκριτικά με την προαναφερθείσα έρευνα του 2013.

Παράλληλα όμως από την έρευνα δεν διαπιστώθηκε ότι ο βαθμός συμμόρφωσης με τα άρθρα του ΕΚΕΔ που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο, από τις ελληνικές επιχειρήσεις, συσχετίζεται άμεσα με την οικονομική απόδοση αυτών.

Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να αποδοθεί σε μεγάλο βαθμό στη βαθιά και πολύχρονη ύφεση που ταλανίζει την Ελληνική οικονομία, που δεν προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης και κερδοφορίας παρά την βελτίωση των εταιριών στον οργανωτικό τομέα και ειδικότερα στην καλύτερη εφαρμογή των άρθρων του ΕΚΕΔ που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο.

Αξία

Η εργασία αποτελεί συνέχεια προηγούμενης έρευνας και εστιάζει στις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο, προσπαθώντας να καταδείξει την ιδιαίτερη σημασία της εφαρμογής του από τις επιχειρήσεις, αφού πλέον αυτός είναι πλέον, θεσμοθετημένος και υποχρεωτικός εκ του νόμου, αλλά αφετέρου απαραίτητος από το διεθνές οικονομικό περιβάλλον.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση των επενδυτών θεωρείται απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία των αγορών κεφαλαίου. Η Εταιρική Διακυβέρνηση παίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία αυτή, θέτοντας τους κανόνες εσωτερικής λειτουργίας των επιχειρήσεων, προσδιορίζοντας τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά τους. Με τον τρόπο αυτό, η Εταιρική Διακυβέρνηση, καθιερώνεται ως ο ασφαλέστερος και αξιόπιστος μηχανισμός που προωθεί την διαφάνεια και προστατεύει τα συμφέροντα των εμπλεκομένων, με την αγορά, μερών, αλλά και της κοινωνίας γενικότερα, αφού συνεισφέρει σημαντικά στην οικονομική ανάπτυξη των κρατών.

Η συνειδητοποίηση της ανάγκης οργάνωσης και προστασίας της κεφαλαιαγοράς, αλλά και της ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσα σε περιβάλλον «υγιές» και δίκαιο, οδήγησε στην εκπόνηση κωδίκων Εταιρικής Διακυβέρνησης από επαγγελματικές ενώσεις και οργανισμούς, κυβερνήσεις και χρηματιστήρια.

Παρά το γεγονός όμως της εφαρμογής της Εταιρικής Διακυβέρνησης εδώ και 25 περίπου χρόνια, από την έκδοση του Κώδικα Cadbury του Ηνωμένου Βασιλείου, τα οικονομικά σκάνδαλα και απάτες δεν έπαψαν να εμφανίζονται, αλλά αντιθέτως παρουσιάζουν εξάρσεις κατά περιόδους, γεγονός που οδηγεί τις αγορές να λαμβάνουν ολοένα και νεώτερα μέτρα επιδιώκοντας την προστασία του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Τα πρόσφατα οικονομικά σκάνδαλα, με πρωταγωνίστριες κορυφαίες εταιρίες στους κλάδους τους, όπως οι Enron, WorldCom, AIG Insurance, η Lehman Brothers, Satyam, κλπ ήταν αποτέλεσμα κακής εφαρμογής της Εταιρικής Διακυβέρνησης και οδήγησαν στην ανάγκη εσωτερικού ελέγχου των πρακτικών της. Περισσότερο από ποτέ οι επενδυτές πλέον απαιτούν την υποχρεωτική εφαρμογή των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης, για τη διασφάλιση των επενδύσεών τους και των μεγαλύτερων αποδόσεων.

Ήδη, με την εφαρμογή του προαναφερθέντος Κώδικα, δόθηκε μεγάλη σημασία στον Εσωτερικό Έλεγχο και στην επίδρασή του στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Ο Εσωτερικός Έλεγχος, είναι η ανεξάρτητη υπηρεσία αξιολόγησης που ως ένα από τα συστατικά στοιχεία της Εταιρικής Διακυβέρνησης, βοηθά τις διοικήσεις των οργανισμών να λειτουργήσουν αναλαμβάνοντας την ευθύνη της διακυβέρνησής τους.

Σε συμφωνία με τα ανωτέρω, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) εκπόνησε το 1999 τον πρώτο Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος αναθεωρήθηκε το 2012 από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), που ιδρύθηκε από Ελληνικό Χρηματιστήριο Αξιών Ελλάδος (ΕΧΑΕ) και τον ΣΕΒ.

Η παρούσα μελέτη στοχεύει στη διερεύνηση της σχέσης της χρηματοοικονομικής απόδοσης των εισηγμένων ελληνικών εταιριών με τη συμμόρφωσή τους με τα άρθρα του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που αφορούν στον Εσωτερικό Ελέγχου.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην Εταιρική Διακυβέρνηση (ΕΔ). Αρχικά, παρουσιάζονται διάφορες βασικές έννοιες και θεωρίες όπως έχουν αποδοθεί, από επιστήμονες και ερευνητές. Ακολουθεί αναφορά στην ιστορική της εξέλιξη σε παγκόσμιο αλλά και σε εθνικό επίπεδο. Στη συνέχεια του κεφαλαίου παρουσιάζονται οι Αρχές, τα συστήματα και οι δείκτες μέτρησης της ΕΔ, καθώς και μια σύντομη αναφορά στον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ).

Το δεύτερο κεφάλαιο, στο οποίο γίνεται αναφορά στον εσωτερικό έλεγχο, ακολουθεί παρόμοια δομή με αυτή του πρώτου κεφαλαίου. Κατά συνέπεια, αρχικά καταγράφονται οι ορισμοί του Εσωτερικού Ελέγχου, οι σημαντικές και σχετικές, με αυτόν έννοιες, μεταξύ των οποίων και τα Διεθνή Επαγγελματικά Πρότυπα για την εφαρμογή του. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στην ιστορική διαδρομή του Εσωτερικού Ελέγχου σε εξωτερικό και Ελλάδα.

Το τρίτο κεφάλαιο είναι αφιερωμένο στην αξιολόγηση της ΕΔ και στην επίδραση της εφαρμογής της στα αποτελέσματα των επιχειρήσεων. Παρουσιάζονται σχετικές μελέτες και έρευνες, δίνοντας έμφαση σε όσες διεξήχθησαν στην Ελλάδα και εστίαση στις μετρήσεις συμμόρφωσης των επιχειρήσεων, αποκλειστικά, με τα άρθρα του ΕΚΕΔ που αναφέρονται στον ΕΕ.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η παρούσα έρευνα. Γίνεται αναφορά στις μεταβλητές και τους αριθμοδείκτες που εξετάστηκαν.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και καταγράφονται συγκρίσεις με προηγούμενες μελέτες. Το κεφάλαιο αυτό κλείνει με τα εξαχθέντα συμπεράσματα.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τον επίλογο.

Τέλος ακολουθεί η υποστηρικτική Βιβλιογραφία και τα σχετικά Παραρτήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

1.1 Ορισμός

Η εταιρική διακυβέρνηση απασχολεί σημαντικά τον επιστημονικό και επιχειρηματικό κόσμο, κυρίως λόγω της επίδρασής της στην οικονομική ανάπτυξη. Αποτελεί ένα σύνολο νομικών, θεσμικών και εθιμικών ρυθμίσεων οι οποίες πρέπει να χαρακτηρίζουν τη δραστηριότητα κυρίως των εισηγμένων εταιριών στα χρηματιστήρια, αλλά όχι μόνον αυτών. Ο εννοιολογικός προσδιορισμός της ποικίλει, αλλά κατά πλειονότητα οι ερευνητές αναφέρονται αφενός στα εμπλεκόμενα μέρη και στις μεταξύ τους σχέσεις καθώς και στον τρόπο διαχείρισης και διοίκησης των επιχειρήσεων (μηχανισμοί, πρακτικές κοκ).

Σε συνέχεια των ανωτέρω η ανάγκη διαχωρισμού της διοίκησης από τους ιδιοκτήτες (σχέσεις), οδήγησε στη θέσπιση Συστημάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΣΕΔ).

Μελετητές, όπως ο Milton Friedman (1970) συνοψίζουν την έννοια της Εταιρικής Διακυβέρνησης ως την ικανοποίηση των προσδοκιών των ενδιαφερομένων μερών (stakeholders) ή των μετόχων (shareholders), από τη Διοίκηση της επιχείρησης, προσδοκίες όμως προσαρμοσμένες στους νόμους και τα έθιμα της κοινωνίας.

Επίσης, οι Berle και Means (1932) αναφέρθηκαν στην ανάγκη θέσπισης Συστημάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης, λόγω του διαχωρισμού της διοίκησης από την ιδιοκτησία, των μετόχων από τα διοικητικά στελέχη, όπως ο εντολέας και ο εντολοδόχος, σχέσεις που σε πολλές περιπτώσεις τα συμφέροντα των δύο μερών αποκλίνουν με τέτοιο τρόπο που ο εντολοδόχος πράττει κατά των συμφερόντων του εντολέα (Jensen και Meckling - 1976), όπως για παράδειγμα, οι μέτοχοι είναι οι απόλυτοι κύριοι των εταιριών και πιέζουν τους managers να λαμβάνουν αποφάσεις με γνώμονα το συμφέρον των μετόχων και όχι το δικό τους. (Foerster Stephen, Huen Brian - 2004),

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις μεταξύ των διαφορετικών συμμετεχόντων σε μία εταιρία όπως το διοικητικό συμβούλιο, τα ανώτατα διοικητικά στελέχη, οι μέτοχοι και οι άλλοι ενδιαφερόμενοι μέσα ή έξω από την εταιρία (stakeholders) αποτελούν, σύμφωνα με τους Ξανθάκη, Τσιπούρη, Σπανό, το πλαίσιο στο οποίο κινείται και εξειδικεύεται η Εταιρική Διακυβέρνηση (2003). Αυτό που επιδιώκεται με τη βέλτιστη Εταιρική Διακυβέρνηση είναι η ελαχιστοποίηση του κόστους που προκύπτει από τις συγκρούσεις συμφερόντων όλων αυτών των ομάδων (Stilpon Nestor, JohnThompson- 1999).

Μια άλλη κατηγορία μελετητών, ορίζουν την Εταιρική Διακυβέρνηση ως σύνολο μηχανισμών και πρακτικών της Διοίκησης της επιχείρησης. Επί παραδείγματι οι Larcker, Richardson και Tuna (2004) αναφέρονται στην Εταιρική Διακυβέρνηση ως το σύνολο των μηχανισμών που επηρεάζουν τις

αποφάσεις των διευθυντών όπου υπάρχει διαχωρισμός ιδιοκτησίας και ελέγχου. Μερικοί από αυτούς τους μηχανισμούς είναι το διοικητικό συμβούλιο, οι θεσμικοί επενδυτές και οι λειτουργίες της αγοράς για τον εταιρικό έλεγχο. Επίσης, οι μηχανισμοί της είναι υπεύθυνοι για την προστασία των εξωτερικών επενδυτών από τις οικονομικές ατασθαλίες των εσωτερικών (LaPorta, 2000).

Κατά τον Μούζουλα (2003), το συνολικό σύστημα δικαιωμάτων με σκοπό την προστασία των συμφερόντων όλων των παραγόντων συνθέτει την έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης.

Η εταιρική διακυβέρνηση ασχολείται με τις μεθόδους με τις οποίες οι χρηματοδότες των εταιριών εξασφαλίζουν ότι θα πάρουν πίσω τα χρήματά τους, προφανώς με κάποια απόδοση (Φλώρου, 2007) και είναι το πλαίσιο εταιρικής πρακτικής και συμπεριφοράς με στόχο τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ τεσσάρων μεγάλων ομάδων συμμετεχόντων : α) τους μετόχους β) το διοικητικό συμβούλιο γ) τη διοίκηση που ασκεί το εκτελεστικό έργο και δ) τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη- μέτοχοι, πιστωτές, κυβέρνηση, προμηθευτές, πελάτες, εργαζόμενοι, (Κυριαζής Δημήτριος, 2005), καθώς και αποτελεί το σύνολο κανόνων, νόμων και πρακτικών ιδιωτικού τομέα που επιτρέπουν στην επιχείρηση να αντλήσει κεφάλαια, να λειτουργήσει αποτελεσματικά, να επιτύχει τους επιχειρησιακούς σκοπούς της και να είναι σύννομη (Gregory Holly, 2002)

Σύμφωνα, τέλος, με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης – ΟΟΣΑ (1999) ορίζεται ως το σύνολο των σχέσεων μεταξύ του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ) της εταιρίας, των μετόχων και των λοιπών ομάδων που συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης. Επίσης αποτελεί τις μεθόδους και διαδικασίες, σύμφωνα με τις οποίες ένας οργανισμός διευθύνεται και ελέγχεται (2002 & 2004)

Στην ομιλία του ο επικεφαλής του ΟΟΣΑ, Angel Gurría, στο συνέδριο των G20, τον Σεπτέμβριο του 2015 αναφέρει: «Η Εταιρική διακυβέρνηση δεν είναι αυτοσκοπός. Είναι ένα μέσο για τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στην αγορά, η οποία με τη σειρά της είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις που χρειάζονται πρόσβαση σε ίδια κεφάλαια για μακροπρόθεσμη επενδύσεις. Οι Αρχές καλύπτουν τα δικαιώματα των ενδιαφερομένων μερών, των μετόχων και των εργαζομένων και την ικανότητά τους να συμμετέχουν στη δημιουργία πλούτου από την εταιρία. Η εταιρική διακυβέρνηση αρθρώνεται ως ένα σύστημα σχέσεων ανάμεσα στη διοίκηση της εταιρείας, το διοικητικό της συμβούλιο, τους μετόχους της και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη».

Από τα ανωτέρω φαίνεται ότι, η εταιρική διακυβέρνηση καθορίζει τα πρόσωπα αλλά και τον τρόπο με τον οποίο ελέγχονται οι δραστηριότητες των επιχειρήσεων προκειμένου να ικανοποιηθούν οι

προσδοκίες των ενδιαφερομένων μερών που αναλαμβάνουν τους επιχειρηματικούς κινδύνους. Για να το θέσουμε διαφορετικά, η εταιρική διακυβέρνηση είναι ο τρόπος με τον οποίο μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου επιβλέπουν την πορεία μιας εταιρίας από τη διαχείρισή της, και πώς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, με τη σειρά τους, είναι υπόλογοι απέναντι τους μετόχους και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη».

1.2 Ιστορική Αναδρομή

1.2.1 Εξωτερικό

Συνήθως κάθε σοβαρή κρίση (οικονομικό κραχ) ακολουθούν πληθώρα μέτρων και διατάξεων που σκοπό έχουν την πρόληψη των σκανδάλων και των ατασθαλιών σε επίπεδο εταιρειών και της οικονομικής οπισθοδρόμησης γενικότερα. Οι αναδιαρθρώσεις των εταιριών στις δεκαετίες '80 και '90, μέσω συγχωνεύσεων και εξαγορών, με σκοπό την οικονομική ανάπτυξη, ανέδειξαν τη σημασία των συστημάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης. Έτσι η Επιτροπή Τίτλων και Συναλλάγματος, ο περιορισμός των «πυραμίδων» και ο έλεγχος των υποχρεωτικών διαθεσίμων ακολούθησαν την οικονομική κρίση του 1929. Επίσης, η επικράτηση των αγορών κεφαλαίου, η κατάρρευση των σοσιαλιστικών καθεστώτων, η αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση με την κατάργηση των συνόρων, το άνοιγμα των αγορών, η εφαρμογή του ενιαίου νομίσματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), οι αποκρατικοποιήσεις, η αύξηση του ρόλου των χρηματιστηρίων, σε σχέση με τον τραπεζικό δανεισμό, παρά τη μείωση των επιτοκίων, η αύξηση του ρόλου των θεσμικών επενδυτών και η απόκτηση από μέρους τους τέτοιας δύναμης ώστε να αναλαμβάνουν ακόμα και τη διοίκηση των εταιριών και πολλές φορές να καταφέρνουν να χειραγωγούν τις αγορές, συνέτειναν στην αναγνώριση της ανάγκης καθιέρωσης της εταιρικής διακυβέρνησης.

Η Επιτροπή Cadbury, που το 1992 εκπόνησε πρώτη Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος αποτέλεσε εθελοντική επιλογή των επιχειρήσεων και συνεστήθη στον απόηχο των σκανδάλων του Ηνωμένου Βασιλείου (BCCI και Maxwell).

Στις ΗΠΑ, η κατάρρευση της Wall Street το 1987 και τα οικονομικά σκάνδαλα της 10ετίας μας (Enron, Health South, Tyco, Worldcom κλπ έδειξαν την ανάγκη επιβολής θεσμικού πλαισίου στον επιχειρηματικό κόσμο, το οποίο θα δίνει τις κατευθύνσεις για έγκαιρη και ορθή ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών, για διαφάνεια και αξιοπιστία των χρηματοοικονομικών πληροφοριών.

Ο Οργανισμός Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας (ΟΟΣΑ), το 1999 δημοσίευσε Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης για εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες με σκοπό να συνδράμει τις κυβερνήσεις των κρατών στην τροποποίηση και βελτίωση του νομοθετικού τους πλαισίου ώστε να παρέχουν αξιόπιστη πληροφόρηση στα εμπλεκόμενα μέρη.

Η ανάγκη για αποτελεσματική Εταιρική Διακυβέρνηση συζητήθηκε στις ΗΠΑ, όπου καταγράφηκε υποχώρηση των επιχειρήσεων των ΗΠΑ με αντίστοιχη άνοδο των επιχειρήσεων σε Ασία και Ευρώπη. Έτσι, το 2002 με το νόμο Sarbanes-Oxley Bill που ψήφισε το Αμερικανικό Κογκρέσο εγκαθιδρύθηκε η Εταιρική Διακυβέρνηση.

Έκτοτε με σκοπό τη βελτίωση του οικονομικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος έχουν δημοσιευθεί αρκετοί Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης, σε πάνω από 60 χώρες παγκοσμίως. Οι κώδικες αυτοί εκπονήθηκαν είτε από ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς και φαίνεται ο προσανατολισμούς τους να είναι προς την ίδια κατεύθυνση ως προς τα βασικά ζητήματα (διαύγεια, λογοδοσία, λειτουργία ΔΣ κλπ), αλλά να προσπαθούν να καλύψουν και σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις (θέματα ηθικής και δεοντολογίας, προστασίας περιβάλλοντος, εταιρικής κοινωνικής ευθύνης κλπ)

Το Δεκέμβριο του 2012 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε Σχέδιο Δράσης για την προώθηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης (Action-plan : European company Law and Corporate Governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies).

Αν και μέχρι σήμερα όμως οι επιχειρήσεις «δύνανται» και «δεν υποχρεούνται» στην εφαρμογή των αρχών , της «καλής» Εταιρικής Διακυβέρνησης, η αποδοχή και η εφαρμογή τους ενδιαφέρει τους επενδυτές, αφού είναι ένδειξη προόδου της επιχείρησης και συμμόρφωσής του με τις απαιτήσεις της αγοράς.

Ακολουθούν οι, διεθνώς, σημαντικότερες προσπάθειες τροποποιήσεων των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, συνοπτικά :

Η.Π.Α.	
Bacon report on Corporate Boards & Corporate Governance	1992
American Law institute: Principles of Corporate Governance	1994
Donaldson Report for the American Society for Corporate Secretaries “ Catalyst for Corporate Governance”	1994
Corporate Governance Market Principles, CalPERS	1998
Report of the National Association of Corporate Directors- Blue Ribbon Commissions on Improving the Effectiveness of Audit Committees	1998
Νόμος Sarbanes – Oxley	2002
ΕΥΡΩΠΗ	
Γαλλία	
Vienot Report	1995

Vienot Report	1998
Μεγάλη Βρετανία	
Cadbury Report	1992
Greenbury Report	1995
Hampel Report	1998
Turnbull Report	1999
Higs Report	2003
Smith Report	2003

1.2.2 Ελλάδα

Στην Ελλάδα οι εταιρείες συμμορφώνονταν, πρωτίστως, με τους υποχρεωτικούς κανόνες λειτουργίας που όριζε ο νόμος 2190/1920. Όμως ο νόμος αυτός δεν κατάφερε να ενσωματώσει και να εγκαθιδρύσει Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το 1999 η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς υιοθέτησε τις «Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα – Οδηγίες για τον Ανταγωνιστικό Μετασχηματισμό της», γνωστή ως «Γαλάζια βίβλος», με πρότυπο τις Αρχές του ΟΟΣΑ.

Το 2001 ο Σύνδεσμος Εμπορικών και Βιομηχανικών (ΣΕΒ) επιχειρήσεων δημοσίευσε τις γενικές αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης και το 2000, η Ελληνική Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς εξέδωσε την απόφαση 5/204/14-11-2000 που ισχύει για όλες τις εισηγμένες εταιρίες και επιβάλλει ειδικούς κανόνες συμπεριφοράς των συνδεδεμένων εταιρειών και των συνδεδεμένων ατόμων, όπως τα μέλη του ΔΣ, τους διευθυντές και τους ελεγκτές, εσωτερικούς και εξωτερικούς.

Το έτος 2002 θεσμοθετείται η Εταιρική Διακυβέρνηση με το νόμο 3016, που επέβαλε, κυρίως, στις εισηγμένες εταιρίες του Χρηματιστηρίου Αθηνών : α) συγκεκριμένο ποσοστό συμμετοχής μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο των εισηγμένων εταιριών β) την οργάνωση, λειτουργία και τις αρμοδιότητες της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και γ) την υιοθέτηση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας του Διοικητικού Συμβουλίου, με συγκεκριμένα καθήκοντα και υποχρεώσεις.

Ο νόμος 3604/2007 άλλαξε το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στις ΑΕ, επιλύοντας ζητήματα καθημερινά αλλά και σημαντικά συγχρόνως ζητήματα, όπως η διοικητική κηδεμονία και η εποπτεία των ΑΕ, μειοψηφία μετόχων και ευθύνες του ΔΣ. Με το νόμο αυτό γίνεται προσπάθεια οι εταιρείες να γνωρίσουν τον κόσμο της πληροφορίας, να εναρμονίσουν το θεσμικό τους πλαίσιο με το κοινοτικό δίκαιο και κυρίως με την οδηγία 2006/68//ΕΚ- σύσταση ΑΕ και διατήρηση και μεταβολές κεφαλαίου της- και την οδηγία 2003/58/ΕΚ-απαιτήσεις δημοσιότητας για ορισμένες μορφές εταιριών.

Στη συνέχεια, πλήθος νομοθετικών πράξεων ενσωμάτωσαν στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο τις ευρωπαϊκές οδηγίες εταιρικού δικαίου, δημιουργώντας νέους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ο νόμος 3693/2008 που θέσπισε τη σύσταση επιτροπών ελέγχου, καθώς και σημαντικές υποχρεώσεις γνωστοποίησης, όσον αφορά στο ιδιοκτησιακό καθεστώς και τη διακυβέρνηση μιας εταιρείας και ο νόμος 3884/2010 που αναφέρεται σε δικαιώματα των μετόχων και σε πρόσθετες εταιρικές γνωστοποιήσεις προς τους μετόχους στο πλαίσιο προετοιμασίας των Γενικών τους Συνελεύσεων.

Με την ψήφιση του νόμου 3873/2010, όπου ενσωματώθηκε, ουσιαστικά, η Οδηγία 2006/46/ EC της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην ελληνική νομοθεσία και στην έκδοση του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που διαμορφώθηκε από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), όπου οι εταιρίες οφείλουν να συμμορφώνονται με τα οριζόμενα σε αυτόν. Το περιεχόμενο του Κώδικα του ΣΕΒ (2011) έχει σημαντικά επηρεαστεί από τον Αγγλικό. Σύμφωνα με τους Νερατζίδη Μ, Φίλο Ι, Τσάμη Α και Αγοράκη Μ,⁴⁵ από το σύνολο των 64 άρθρων του Κώδικα, οι 45 συσχετίζονται με τουλάχιστον ένα άρθρο του Αγγλικού Κώδικα του 2010.

Η υποχρέωση ετήσιας δημοσίευσης έκθεσης Εταιρικής Διακυβέρνησης, με τις λοιπές χρηματοοικονομικές καταστάσεις των εισηγμένων, στο χρηματιστήριο αξιών, εταιριών, είναι μια από τις σημαντικές διατάξεις του κώδικα. Στην έκθεση αυτή πρέπει να υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με :

- α) τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρία και τις πρακτικές που εφαρμόζει, πέρα των προβλεπόμενων από τον κώδικα
- β) τα Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου και Διαχείρισης Κινδύνων της εταιρίας, που εφαρμόζονται για τον έλεγχο και τη σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων
- γ) τη σύνθεση και τον τρόπο λειτουργίας του ΔΣ και των επιτροπών του (ελέγχου, αμοιβών κλπ) και
- δ) τη Γενική Συνέλευση των μετόχων και τα δικαιώματά τους.

Το 2012 η EXAE και ο ΣΕΒ ίδρυσαν το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), το οποίο ανέλαβε να μελετά και να υλοποιεί δράσεις και ενέργειες, να συντάσσει προτάσεις και να διοργανώνει διαβουλεύσεις για την προώθηση των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης με κάθε πρόσφορο μέσο. Το ΕΣΕΔ προχώρησε στην πρώτη αναθεώρηση του Κώδικα, λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές και εξελίξεις στο κανονιστικό πλαίσιο και τις ανάγκες του ελληνικού επιχειρηματικού κόσμου.

Τα παραπάνω καταδεικνύουν την προσπάθεια της Πολιτείας, αλλά και των επιχειρήσεων, για βελτίωση της λειτουργίας τους και της ανταγωνιστικότητάς τους, προκειμένου, αφενός, η ελληνική οικονομία να γίνει πιο εξωστρεφής & ανταγωνιστική και αφετέρου οι ελληνικές επιχειρήσεις να μην υστερούν έναντι αυτών της διεθνούς αγοράς.

1.3 Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η δημιουργία κλίματος αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης στις κεφαλαιαγορές εξαρτάται από τον τρόπο

διοίκησης των εταιριών καθώς και το βαθμό λογοδοσίας τους. Οι πρώτοι κανόνες και αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης διατυπώθηκαν από επιτροπή του Ηνωμένου Βασιλείου, υπό τον Sir A. Cadbury (Cadbury Committee- 1992) και αφορούσαν : α) στον διαχωρισμό των θέσεων του Προέδρου του ΔΣ και του Διευθύνοντος Συμβούλου, β) στη συμμετοχή στα ΔΣ , των εταιριών, μη Εκτελεστικών Μελών, γ) στη θέσπιση Επιτροπής Εσωτερικού Ελέγχου, απαρτιζόμενη, κατά πλειοψηφία, από Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ, δ) στη θέσπιση Επιτροπής Καθορισμού Αμοιβών Διευθυντικών Στελεχών, απαρτιζόμενη, αποκλειστικά ή κυρίως, από Μη Εκτελεστικά Μέλη του ΔΣ. Στη συνέχεια, ο ΟΟΣΑ, το 1999 παρουσίασε τις βασικές Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης (OECD Principles on Corporate Governance –1999) οι οποίες υιοθετήθηκαν, από τις 30 χώρες– μέλη του οργανισμού και καθιέρωσαν τις συγκρίσεις σε επίπεδο εταιρικής διακυβέρνησης, έχοντας γίνει το διεθνές σημείο αναφοράς σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης. Οι Αρχές αυτές καλύπτουν πέντε βασικές πλευρές της εταιρικής διακυβέρνησης όπως παρατίθενται ακολούθως :

- 1) τα δικαιώματα των μετόχων
- 2) την ισότιμη μεταχείριση των μετόχων
- 3) το ρόλο των εταίρων (stakeholders)
- 4) τη γνωστοποίηση και διαφάνεια και
- 5) τις ευθύνες του ΔΣ.

Οι παραπάνω Αρχές αναθεωρήθηκαν το 2015, προκειμένου να να αντιμετωπίσουν και νέα ζητήματα με μεγαλύτερη, για την εποχή, σημασία. Αξιοποιώντας την τεχνογνωσία και την εμπειρία των φορέων χάραξης πολιτικής, τις ρυθμιστικές αρχές, τις επιχειρήσεις και άλλους ενδιαφερόμενους από όλο τον κόσμο, οι Αρχές παρέχουν ένα απαραίτητο και παγκοσμίως αναγνωρισμένο σημείο αναφοράς για την αξιολόγηση και τη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης. Οι Αρχές έχουν υιοθετηθεί ως ένα από τα βασικά πρότυπα του Συμβουλίου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, για υγιή χρηματοπιστωτικά συστήματα, και έχουν χρησιμοποιηθεί από την Παγκόσμια Τράπεζα, σε περισσότερες από 60 χώρες σε όλο τον κόσμο. Αποτελούν επίσης τη βάση για τις κατευθυντήριες γραμμές για την Εταιρική Διακυβέρνηση των τραπεζών, που έχουν εκδοθεί από την Επιτροπή της Βασιλείας για την Τραπεζική Εποπτεία.

Ωστόσο, οι χώρες – μέλη επέστησαν την προσοχή στην ανάγκη ενίσχυσης των Αρχών, στον απόηχο των ολοένα και αυξανόμενων εταιρικών σκανδάλων, που ξεκίνησαν με την Gr, την οποία ακολούθησε η Parmalat και συνεχίστηκαν με την υπόθεση των διογκωμένων αποθεμάτων της Royal Dutch/Shell.

Οι αναθεωρημένες Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ο.Ο.Σ.Α. αποσκοπούν στην ενίσχυση του δικαιώματος των μετόχων να απομακρύνουν μέλη των διοικητικών συμβουλίων και στην ενεργότερη συμμετοχή τους στους διορισμούς των μελών και στις εκλογικές διαδικασίες των εταιριών. Οι νέες

Αρχές προτείνουν, επίσης, τη μεγαλύτερη εμπλοκή των μετόχων στις πληρωμές των στελεχών και των μελών των Δ.Σ.. Προτρέπουν, επίσης, τους μεγάλους θεσμικούς επενδυτές να αποκαλύπτουν πως θα χρησιμοποιούν τα δικαιώματα ψήφου τους στις γενικές συνελεύσεις και να διαχειρίζονται καλύτερα τις συγκρούσεις συμφερόντων. Οι αρχές αυτές συμβάλουν στην προστασία των “whistleblowers”, δηλαδή των “μαρτύρων δημοσίου συμφέροντος”, ατόμων που μπορούν να συμβάλλουν στην καταπολέμηση της διαφθοράς.

Σύμφωνα με τον, πρώην, Γενικό Γραμματέα του ΟΟΣΑ, Donald Johnston, «η ανεξαρτησία και οι πιστωτικές υποχρεώσεις των διοικητικών συμβουλίων αποτελούν το νούμερο ένα ζήτημα και τα Διοικητικά Συμβούλια δεν πρέπει να βρίσκονται στο τσεπάκι του management». Με το ίδιο σκεπτικό οι αναθεωρημένες Αρχές καλούν για διορισμό μέλη του ΔΣ που δεν προέρχονται από τη διοίκηση των εταιριών, ώστε να εξασφαλίζεται η ανεξάρτητη κρίση σε διαδικασίες και λειτουργίες που ενέχουν τον κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων. Τα μέλη των ΔΣ. θα πρέπει να δεσμεύονται ως προς τις ευθύνες τους, περιορίζοντας τις συμμετοχές τους στα Διοικητικά Συμβούλια πολλών εταιριών.

Οι αναθεωρημένες Αρχές που παρουσιάστηκαν κατά τη συνάντηση των υπουργών Οικονομικών της G20 και των Διοικητών Κεντρικών Τραπεζών στην Άγκυρα στις 4-5 Σεπτεμβρίου 2015 και στη συνέχεια εγκρίθηκαν από τους ηγέτες της G20, στη σύνοδο κορυφής της Αττάλεια, στις 15-16 Νοεμβρίου 2015 είναι οι ακόλουθες:

1) Διασφάλιση του πλαισίου αποτελεσματικής διακυβέρνησης

Το πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης θα πρέπει να προωθεί τη διαφάνεια, τις δίκαιες αγορές, και την αποτελεσματική κατανομή των πόρων. Θα πρέπει να συνάδει με το κράτος δικαίου και να υποστηρίζει την αποτελεσματική εποπτεία και επιβολή του. Η αποτελεσματική Εταιρική Διακυβέρνηση απαιτεί ένα καλό νομικό, κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο ώστε οι συμμετέχοντες στην αγορά να μπορούν να το επικαλεστούν κατά τη θέσπιση ιδιωτικών συμβάσεων. Αυτό το πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνει τυπικά στοιχεία της νομοθεσίας, ρύθμισης, αυτορρύθμισης, εθελοντικές δεσμεύσεις και επιχειρηματικές πρακτικές που είναι το αποτέλεσμα των ειδικών συνθηκών κάθε χώρας, της ιστορίας και της παράδοσή της. Ως εκ τούτου, διαφέρει από χώρα σε χώρα.

2) Δικαιώματα και ισότιμη μεταχείριση των μετόχων και οι βασικές λειτουργίες της ιδιοκτησίας

Το πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης θα πρέπει να προστατεύει και να διευκολύνει την άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων και να εξασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων, περιλαμβανομένων των μειοψηφιών και των αλλοδαπών μετόχων. Όλοι οι μέτοχοι θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν αποτελεσματική έννομη προστασία για παραβίαση των

δικαιωμάτων τους.

Τα βασικά δικαιώματα των μετόχων θα πρέπει να περιλαμβάνουν το δικαίωμα: 1) της εγγραφής της ιδιοκτησίας με ασφαλείς μεθόδους 2) να μεταφέρουν ή να μεταβιβάζουν μετοχές 3) να αποκτούν σχετικές και σημαντικές πληροφορίες για την εταιρεία σε μια έγκαιρη και τακτική βάση 4) να συμμετέχουν και να ψηφίζουν στις Γενικές Συνελεύσεις των μετόχων 5) να εκλέγουν και καταργούν μέλη του διοικητικού συμβουλίου και 6) στο μερίδιο των εταιρικών κερδών.

Οι μέτοχοι θα πρέπει να είναι επαρκώς ενημερωμένοι σχετικά, και να έχουν το δικαίωμα να εγκρίνουν ή να συμμετέχουν σε αποφάσεις που αφορούν τις θεμελιώδεις εταιρικές αλλαγές.

Επίσης, οι μέτοχοι θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν αποτελεσματικά και να ψηφίζουν στις γενικές συνελεύσεις των μετόχων και θα πρέπει να ενημερώνονται για τους κανόνες, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών ψηφοφορίας, που διέπουν την Γενική Συνέλευση των μετόχων. Θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα υποβάλλουν ερωτήματα στο ΔΣ συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων που αφορούν τον ετήσιο εξωτερικό έλεγχο, να εγγράφουν θέματα στην ημερήσια διάταξη των Γενικών Συνελεύσεων.

3) Θεσμικοί επενδυτές, χρηματιστήρια και οι άλλοι μεσάζοντες

Το πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης θα πρέπει να παρέχει ισχυρά κίνητρα σε όλη την επενδυτική αλυσίδα και να ενθαρρύνει τα χρηματιστήρια να λειτουργούν με τρόπο τέτοιο που να συμβάλλει στην καλή εταιρική διακυβέρνηση. Για να είναι αποτελεσματικό, το σχετικό, με την Εταιρική Διακυβέρνηση, νομικό και κανονιστικό πλαίσιο θα πρέπει να αναπτυχθεί με στόχο την οικονομική πραγματικότητα, στην οποία αφορά και που πρέπει να εφαρμοστεί.

Ο διάλογος μεταξύ των θεσμικών επενδυτών και των εταιρειών θα πρέπει να ενθαρρυνθεί, αν και είναι υποχρεωτικό οι επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν όλους τους επενδυτές ισότιμα και να μην αποκαλύπτουν πληροφορίες στους θεσμικούς επενδυτές οι οποίες δεν είναι διαθέσιμες συγχρόνως στην αγορά.

Οι πάροχοι συμβουλευτικών υπηρεσιών μεσολάβησης (μεσάζοντες) θα πρέπει, να δημοσιοποιούν τη μεθοδολογία G20 / ΟΟΣΑ - αρχές εταιρικής διακυβέρνησης © OECD 2015 35- αναφέροντας ότι στηρίζουν τις συστάσεις της, καθώς και τα κριτήρια για τις πολιτικές ψήφου που αφορούν στους πελάτες τους.

Η εκμετάλλευση εμπιστευτικών πληροφοριών και η χειραγώγηση της αγοράς θα πρέπει να απαγορεύονται και οι ισχύοντες κανόνες να εφαρμόζονται. Η αποτελεσματική Εταιρική Διακυβέρνηση σημαίνει ότι οι μέτοχοι θα πρέπει να είναι σε θέση να παρακολουθούν και να αξιολογούν τις επενδύσεις τους, συγκρίνοντας τις σχετικές πληροφορίες της αγοράς, με τις πληροφορίες της εταιρείας για τις προοπτικές και τις αποδόσεις της.

4) Ο ρόλος των εμπλεκόμενων μερών στην Εταιρική Διακυβέρνηση

Το πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης θα πρέπει να αναγνωρίζει τα δικαιώματα των ενδιαφερομένων μερών που έχουν εγκαθιδρυθεί με νόμο ή μέσω αμοιβαίων συμφωνιών και να ενθαρρύνει την ενεργό συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων και των ενδιαφερόμενων μερών στη δημιουργία πλούτου, θέσεων εργασίας και στη βιωσιμότητα των οικονομικά υγιών επιχειρήσεων. Το νομικό πλαίσιο και η διαδικασία πρέπει να είναι διαφανής και να μην εμποδίζουν την ικανότητα των ενδιαφερομένων να επικοινωνούν και να λάβουν αποζημίωση για την παραβίαση των δικαιωμάτων τους.

Οι εταιρίες θα πρέπει να αναγνωρίζουν ότι οι συνεισφορές των ενδιαφερομένων είναι πολύτιμες για την οικοδόμηση ανταγωνιστικών και κερδοφόρων επιχειρήσεων.

5) Αποκάλυψη και διαφάνεια

Το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η έγκαιρη και ακριβής αποκάλυψη γίνεται σε όλα τα σημαντικά θέματα που αφορούν στην εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων της οικονομικής κατάστασης, της απόδοσης, της ιδιοκτησίας, και της διακυβέρνησης της εταιρείας.

Οι απαιτήσεις γνωστοποίησης δεν αναμένεται να επιφέρουν παράλογες διοικητικές ή οικονομικές επιβαρύνσεις για τις επιχειρήσεις. Ούτε οι εταιρείες αναμένεται να γνωστοποιούν πληροφορίες που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την ανταγωνιστική τους θέση, εκτός εάν η αποκάλυψη είναι απαραίτητη για πλήρη ενημέρωση σχετικά με την απόφαση για επένδυση για να αποφευχθεί η παραπλάνηση του επενδυτή. Προκειμένου να καθορίσουν ποιες πληροφορίες θα πρέπει να γνωστοποιούνται στο ελάχιστο, πολλές χώρες εφαρμόζουν την έννοια της σημαντικότητας.

Ένα ισχυρό καθεστώς αποκάλυψης μπορεί να βοηθήσει στην προσέλκυση κεφαλαίων και στη διατήρηση της εμπιστοσύνης στις αγορές κεφαλαίων. Σε αντίθεση, αδύναμη αποκάλυψη και μη διαφανείς πρακτικές μπορεί να συμβάλουν στην ανήθικη συμπεριφορά και σε απώλεια της ακεραιότητας της αγοράς με μεγάλο κόστος, όχι μόνο για την εταιρεία και τους μετόχους της, αλλά και για την οικονομία στο σύνολό της.

Ανεπαρκείς ή ασαφείς πληροφορίες ενδέχεται να παρεμποδίσουν την ικανότητα των αγορών να λειτουργήσουν, να αυξήσουν το κόστος του κεφαλαίου και να οδηγήσουν σε μια κακή κατανομή των πόρων.

Τα οικονομικά και λειτουργικά αποτελέσματα της εταιρείας, οι ελεγχμένες οικονομικές καταστάσεις που δείχνουν τις οικονομικές επιδόσεις και την οικονομική κατάσταση της εταιρείας (συμπεριλαμβανομένου του ισολογισμού, των αποτελεσμάτων χρήσης, της κατάστασης ταμειακών ροών και των σημειώσεων επί των οικονομικών καταστάσεων) είναι η

πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη πηγή πληροφοριών για τις επιχειρήσεις. Οι επενδυτές ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για πληροφορίες σχετικά με τις μελλοντικές επιδόσεις της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό οι συναλλαγές, που αφορούν στο σύνολο μιας ομάδας εταιρειών, να γνωστοποιούνται σύμφωνα με την υψηλή ποιότητα των διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων και να περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με ενδεχόμενες υποχρεώσεις και τις εκτός ισολογισμού συναλλαγές, καθώς και για τις οικονομικές οντότητες ειδικού σκοπού.

Εκτός από τους εμπορικούς τους στόχους, οι επιχειρήσεις ενθαρρύνονται να κοινοποιούν τις πολιτικές και τις επιδόσεις που αφορούν στην επιχειρηματική ηθική, το περιβάλλον, τα κοινωνικά θέματα, τα ανθρώπινα δικαιώματα και άλλες πολιτικές δεσμεύσεις.

Ένα από τα βασικά δικαιώματα των επενδυτών είναι να ενημερωθούν σχετικά με το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης, τα δικαιώματά τους και τα δικαιώματα των άλλων ιδιοκτητών.

Το δικαίωμα σε τέτοιου είδους πληροφορίες θα πρέπει επίσης να επεκταθεί σε πληροφορίες σχετικά με τη δομή ενός ομίλου εταιρειών και τις σχέσεις στο εσωτερικό του ομίλου.

Πληροφορίες για τις αμοιβές των μελών του ΔΣ και των ανωτέρων στελεχών, καθώς και για τα προσόντα τους, και τη διαδικασία επιλογής ενδιαφέρουν τα εμπλεκόμενα μέρη.

Για να διασφαλιστεί ότι η εταιρεία λειτουργεί δεόντως, λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα των επενδυτών, είναι απαραίτητο να αποκαλύψει πλήρως όλο το υλικό συναλλαγών με τα συνδεδεμένα μέρη, όπως συναλλαγές που αφορούν τους κύριους μετόχους.

Οι εταιρείες θα πρέπει να αναφέρουν τις πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης, και η δημοσιοποίηση θα πρέπει να αποτελεί μέρος της τακτικής υποβολής οικονομικών εκθέσεων.

Ετήσιος έλεγχος πρέπει να διεξάγεται από ανεξάρτητο ελεγκτή σύμφωνα με τα υψηλής ποιότητας ελεγκτικά πρότυπα, προκειμένου να παράσχει μια εξωτερική και αντικειμενική διαβεβαίωση στο Διοικητικό Συμβούλιο και τους μετόχους ότι οι οικονομικές καταστάσεις αντικατοπτρίζουν δίκαια την οικονομική θέση και απόδοση της εταιρείας. Η ανεξαρτησία των ελεγκτών και η λογοδοσία τους προς τους μετόχους θα πρέπει να απαιτείται. Είναι καλή πρακτική οι εξωτερικοί ελεγκτές να υποδεικνύονται από μια ανεξάρτητη επιτροπή ελέγχου του διοικητικού συμβουλίου ή ισοδύναμου οργανισμού και να διορίζονται είτε από την εν λόγω επιτροπή / οργανισμό ή άμεσα από τους μετόχους.

6) Αρμοδιότητες ΔΣ

Το πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης θα πρέπει να εγγυάται τη στρατηγική καθοδήγηση της εταιρείας, την αποτελεσματική παρακολούθηση της διαχείρισης από το Δ.Σ. και τη λογοδοσία του προς την εταιρεία και τους μετόχους. Μαζί με την καθοδήγηση της εταιρικής στρατηγικής, το Δ.Σ. είναι κυρίως υπεύθυνο για την παρακολούθηση των διαχειριστικών επιδόσεων και την

επίτευξη επαρκούς απόδοσης για τους μετόχους, ενώ αποτρέπει τις συγκρούσεις συμφερόντων και εξισορροπεί ανταγωνιστικές απαιτήσεις από την εταιρεία. Μια άλλη σημαντική ευθύνη του Δ.Σ. είναι να επιβλέπει τον κίνδυνο στο σύστημα διαχείρισης και στα συστήματα που έχουν σχεδιαστεί για να εξασφαλιστεί ότι η εταιρεία συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία, που αφορά στους φόρους, στον ανταγωνισμό, στην εργασία, στο περιβάλλον, στις ίσες ευκαιρίες, στην υγεία και την ασφάλεια. Η εποπτεία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου είναι μια σημαντική αρμοδιότητα για το ΔΣ, αφού αυτός συμβάλλει στην διασφάλιση των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων και στην προφύλαξη από καταχρηστικές συναλλαγές συνδεδεμένων μερών. Κανονικά, αυτό περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου με απευθείας αναφορά στο ΔΣ. Θεωρείται καλή πρακτική οι εσωτερικοί ελεγκτές να αναφέρονται σε μια ανεξάρτητη επιτροπή ελέγχου του Δ.Σ. ή σε ισοδύναμο όργανο το οποίο είναι επίσης υπεύθυνο για τη διαχείριση της σχέσης με τον εξωτερικό ελεγκτή, επιτρέποντας έτσι μια συντονισμένη απάντηση από το Δ.Σ. Επιπλέον, το Δ.Σ. αναμένεται να λαμβάνει υπόψη του και να ασχολείται και με τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών, όπως τα συμφέροντα των εργαζομένων, των πιστωτών, των πελατών, των προμηθευτών και των τοπικών κοινοτήτων. Τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη λήψη αποφάσεων αυτού αλλά και στην αντικειμενική αξιολόγηση της απόδοσης και διοίκησής του. Επιπλέον, μπορεί να παίζουν σημαντικό ρόλο σε περιοχές όπου τα συμφέροντα της διοίκησης, της εταιρείας και των μετόχων μπορεί να αποκλίνουν, όπως πχ οι αποδοχές των διοικητικών στελεχών, οι αλλαγές στον έλεγχο της εταιρείας, οι μεγάλες εξαγορές. Ο διορισμός των ανεξάρτητων μελών αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα του ΔΣ.

Προκειμένου να προσδιοριστούν με σαφήνεια οι στόχοι του ΔΣ πολλές εταιρείες ανέπτυξαν Κώδικες συμπεριφοράς με βάση τα επαγγελματικά πρότυπα και μερικές φορές με μεγαλύτερη ευρύτητα, όπως πχ η εθελοντική δέσμευση της εταιρείας για συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες αρχές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, οι οποίες αντικατοπτρίζουν τις τέσσερις αρχές που περιέχονται στη Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για τις θεμελιώδεις αρχές και το δικαίωμα στην εργασία. Ένα γενικό πλαίσιο για την ηθική συμπεριφορά πηγαιίνει πέρα από τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία, η οποία πρέπει πάντα να είναι θεμελιώδης απαίτηση.

Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι παραπάνω αρχές αποτελούν την ουσία της Εταιρικής Διακυβέρνησης, η οποία:

α) αναφέρεται σε διαδικασίες, οργανωτικές δομές, διεργασίες και πολιτικές

- β) υπακούει σε νομοθεσία και εμπεριέχει κανονιστικό πλαίσιο, κώδικες συμπεριφοράς, σχέσεων και δεοντολογίας
- γ) εντοπίζει, αξιολογεί τους κινδύνους και εξασφαλίζει την αντιμετώπιση αυτών, με τη θέσπιση του συστήματος διαχείρισης κινδύνων
- δ) ορίζει το Δ.Σ. ως τον κύριο υπεύθυνο για την εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης
- ε) θέτει τους στόχους και φροντίζει για τη βέλτιστη απόδοση και την επίτευξη των αυτών
- στ) παρακολουθεί, μετρά και αξιολογεί την αποδοτικότητα.
- ζ) αναθέτει αρμοδιότητες και επιτυγχάνει την λογοδοσία της διοίκησης,
- η) φροντίζει για την ενημέρωση των ενδιαφερομένων μερών μέσω των έγκαιρων και ορθών εταιρικών εκθέσεων

1.4 Συστήματα- Μοντέλα Εταιρικής Διακυβέρνησης

Τα Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΣΕΔ) στοχεύουν στη διαφάνεια, στην αποτελεσματική και χρηστή διοίκηση που μεγιστοποιεί την οικονομική αξία της επιχείρησης, προστατεύοντας τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών. Υπάρχουν δύο βασικές κατηγορίες ΣΕΔ: α) Το Αγγλοσαξονικό ή εξωτερικό σύστημα (shareholder-based system), στο οποίο τον κυριότερο ρόλο έχουν οι αγορές με μεγάλη ρευστότητα, ενώ οι μετοχές είναι διάσπαρτες σε πολλούς και διαφορετικούς μετόχους και β) το σύστημα της ηπειρωτικής Ευρώπης και της Ιαπωνίας ή εσωτερικό σύστημα (stakeholder-based system), όπου η ρευστότητα αγορών κεφαλαίου είναι περιορισμένη, τις μετοχές των εταιριών κατέχουν λίγοι ιδιοκτήτες και οι κυβερνήσεις δρουν παρεμβατικά (Μέκος Κ.)

Το **Εξωτερικό Σύστημα** είναι προσανατολισμένο στην Αγορά (Market Oriented Model), αφού τα κεφάλαια αντλούνται από αυτή και στην ικανοποίηση των μετόχων, αφού αυτοί είναι η κύρια πηγή φθηνών επενδυτικών κεφαλαίων. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά του μοντέλου αυτού είναι η ύπαρξη κεφαλαιαγορών μεγάλης ρευστότητας, μεγάλη διασπορά στο μετοχικό κεφάλαιο με μικρό ορίζοντα επενδυτικό και επιθετικές εξαγορές. Όταν η κεφαλαιαγορά δεν καταφέρει να προστατεύσει τα συμφέροντα των μετόχων, αυτοί εγκαταλείπουν μαζικά τη μετοχή μιας εταιρίας. Στο Σύστημα αυτό οι μηχανισμοί της αγοράς είναι το κυριότερο μέσο ελέγχου των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Στο **Εσωτερικό Σύστημα**, αντίθετα, οι κεφαλαιαγορές είναι μικρές με χαμηλή ρευστότητα και οι μετοχές, κατά πλειοψηφία συγκεντρώνονται στα χέρια των ιδρυτών ή των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και για αυτό το λόγο οι επενδύσεις έχουν μακροπρόθεσμο ορίζοντα και οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους μετόχους και τη Διοίκηση είναι επίσης μακροχρόνιες. Λόγω όμως της μικρής παρουσίας της χρηματιστηριακής αγοράς, τα κεφάλαια είναι περιορισμένα και υπάρχει στενότητα ρευστότητας.

1.5 Δείκτες Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η ανάγκη αξιολόγησης της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της μέτρησης της επίδρασής της στα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων οδήγησε πολλούς ερευνητές στην κατασκευή δεικτών μέτρησης. Οι περισσότεροι από τους δείκτες στηρίχθηκαν στις δημοσιοποιήσεις των εταιριών και στις εκθέσεις των ΔΣ. Οι μετρήσεις πάντως, βοηθούν στη βελτίωση της λειτουργίας των οργανισμών, προωθούν το θεσμό της Εταιρικής Διακυβέρνησης και, βοηθούν τους υποψήφιους επενδυτές στη λήψη αποφάσεων.

Οι σημαντικότεροι δείκτες που προέκυψαν κατά τη διεξαγωγή ερευνών, σε προσπάθειες αξιολόγησης της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι οι εξής :

Corporate Governance Scores (CGS)

Ο δείκτης προέκυψε στο πλαίσιο έρευνας που διεξήγαγε ο οίκος αξιολόγησης Standard and Poors' το 2001, προκειμένου να αξιολογήσει το βαθμό προστασίας των μετόχων και λοιπών ενδιαφερομένων μερών. Οι μεταβλητές που εξετάστηκαν ήταν : α) η μετοχική δομή και η επίδραση των ιδιοκτητών, β) τα δικαιώματα των μετόχων και οι σχέσεις με τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, γ) η οικονομική διαφάνεια & η γνωστοποίηση των πληροφοριών και δ) Η δομή του διοικητικού συμβουλίου και οι διαδικασίες που το αφορούν.

Ο ίδιος οίκος αξιολόγησης έχει αναπτύξει, επίσης, το δείκτη Transparency and Disclosure (T&D), που στηρίζεται σε 98 μεταβλητές, που αφορούν στη γνωστοποίηση και τη διαφάνεια και συνοψίζονται σε 3 κατηγορίες:

- α) την οικονομική διαφάνεια και γνωστοποίηση,
- β) τη δομή του Διοικητικού Συμβουλίου και
- γ) την ιδιοκτησιακή δομή και τις σχέσεις με τους επενδυτές.

Corporate Governance Quotient (CGQ)

Ο δείκτης αυτός, του οργανισμού ISS (Institutional Shareholder Services), ήταν προϊόν έρευνας επί 8000 εταιριών από 31 χώρες, παγκοσμίως. Μελετήθηκαν 60 μεταβλητές της Εταιρικής Διακυβέρνησης και μετρήθηκε η ποιότητά της με κλίμακα από 0 έως 100. Κάποιες από τις μεταβλητές που μελετήθηκαν είναι : α) σύνθεση, μέγεθος ΔΣ, διορισμός μελών του, κλπ, β) εσωτερικός έλεγχος και επιτροπή ελέγχου, γ) αμοιβές στελεχών δ) ποσοστά συμμετοχής των διοικούντων, των ανώτερων στελεχών κλπ, ε) επίπεδο μόρφωσης των στελεχών.

Governance Metrics International (GMI ratings)

Ο δείκτης αυτός δημιουργήθηκε το 2000, με την παραδοχή ότι, οι εταιρίες που παρουσιάζουν καλή

εταιρική διακυβέρνηση μπορούν να επωφεληθούν από αυτό μακροχρόνια και να έχουν θετική απόδοση και χαμηλό κόστος δανεισμού. Ο δείκτης αναπτύχθηκε από τη μελέτη 4000 εταιριών που είναι χωρισμένες ανά εμπορικό κλάδο, γεωγραφική περιοχή και δείκτη και υπάρχουν επιδόσεις - σκορ για την παγκόσμια αγορά και την εθνική αγορά σε κλίμακα από 0-10. Ο δείκτης εξάγει αποτελέσματα για κάθε χώρα ξεχωριστά, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, η οποία βρίσκεται σε χαμηλή θέση με σκορ 2,52, ενώ ο Καναδάς βρίσκεται στην υψηλότερη θέση με σκορ 7,33.

Το περιοδικό Business Week άρχισε από το 2002 να δημοσιεύει πίνακες με τις καλύτερες και χειρότερες επιχειρήσεις παγκοσμίως αναφορικά με την εταιρική διακυβέρνηση (Daily&Dalton, 2004). Πέρα των πινάκων, το περιοδικό καταλήγει σε συγκεκριμένα συμπεράσματα από τις έρευνες που έχει διεξάγει, όπως το ότι μια επιχείρηση δεν πρέπει να συμπεριλαμβάνει πάνω από 2 άτομα στο Δ.Σ. της που είχαν εκτελεστική θέση πριν στην επιχείρηση και κανένα μέλος του Δ.Σ. δεν πρέπει να δέχεται αμοιβές για την παροχή συμβουλευτικών και νομικών συμβουλών.

Deminor

Η ανεξάρτητη συμβουλευτική εταιρία Deminor Rating Service, που ιδρύθηκε το 1990, στις Βρυξέλλες, μελέτησε την Εταιρική Διακυβέρνηση σε επιχειρήσεις της Δυτικής Ευρώπης από το 1990. Η εταιρία καλύπτει συνολικά 17 χώρες που συμπεριλαμβάνονται στο δείκτη Eurotop 300 index αλλά και εταιρίες εθνικών δεικτών αρκετών ευρωπαϊκών δεικτών.

1.6 Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ε.Κ.Ε.Δ.)

Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) ανταποκρινόμενος στην ανάγκη των ελληνικών επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των εισηγμένων στο χρηματιστήριο αξιών, για εκσυγχρονισμό του τρόπου λειτουργίας τους και συμμόρφωσή τους με ένα θεσμικό πλαίσιο που θα καθορίζει τα συναλλακτικά ήθη και είναι σύμφωνο με τις Αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ, προηγήθηκε του κράτους και εξέδωσε τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος κινείται με γνώμονα τη βελτίωση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης που καθορίστηκαν από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς την περασμένη δεκαετία με τη θέσπιση του νόμου 3016/2002. Ο νόμος 3873/2010 ενσωμάτωσε στην ελληνική νομοθεσία την Οδηγία 2006/46/EC της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ουσιαστικά λειτουργεί ως υπενθύμιση της ανάγκης θέσπισης του Κώδικα και αποτελεί θεμέλιο λίθο του.

Ο σκοπός του ΕΚΕΔ είναι να εκπαιδεύσει και καθοδηγήσει τα ΔΣ των ελληνικών εταιρειών στα θέματα της εταιρικής διακυβέρνησης, βοηθώντας παράλληλα στη δημιουργία ενός κατανοητού και προσβάσιμου συστήματος αναφοράς, ιδιαίτερα για τις εισηγμένες, οι οποίες πλέον οφείλουν να

δημοσιεύουν, για κάθε χρήση, δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, κατ'εφαρμογή του νόμου 3873/2010. Στη δήλωση αυτή πρέπει να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει η εταιρία πέρα από των προβλεπόμενων από το νόμο, καθώς και περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών των συστημάτων διαχείρισης κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου. Επίσης, στη δήλωση καταγράφονται τυχόν αποκλίσεις από τον κώδικα, οι οποίες όμως πρέπει να αιτιολογούνται.

Ο ΕΚΕΔ μπορεί να βρει εφαρμογή και στις μη εισηγμένες ελληνικές εταιρείες, οι οποίες υιοθετώντας τον μπορούν να γίνουν πιο ανταγωνιστικές σε εθνικό αλλά διεθνές επίπεδο, αφού έτσι θα βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών.

Η εφαρμογή του κώδικα από τις εταιρείες είναι οικειοθελής επιλογή και γι αυτό το λόγο όπου αναφέρεται σε απαιτήσεις που πηγάζουν εκ του νόμου γίνεται χρήση της οριστικής ενεστώτα ενώ στις οικειοθελούς χαρακτήρα πρακτικές χρησιμοποιείται η έκφραση «θα πρέπει».

Οι γενικές αρχές, συνοπτικά, του ΕΚΕΔ είναι οι ακόλουθες:

A. Το ΔΣ και τα μέλη του

I. Ρόλος και αρμοδιότητες του ΔΣ : Το ΔΣ θα πρέπει να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο και να διευθύνει τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της εταιρείας και όλων των μετόχων, διασφαλίζοντας ότι η Διοίκηση εφαρμόζει την εταιρική στρατηγική. Θα πρέπει ακόμα να διασφαλίζει τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων, συμπεριλαμβανομένων των μετόχων μειοψηφίας και των αλλοδαπών μετόχων.

II. Μέγεθος και σύνθεση του ΔΣ : Το μέγεθος και η σύνθεση του ΔΣ θα πρέπει να επιτρέπουν την αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του και να αντικατοπτρίζουν το μέγεθος, τη δραστηριότητα και το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επιχείρησης. Το ΔΣ θα πρέπει να επιδιώκει τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των μετόχων και να χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο ακεραιότητας. Περαιτέρω, το ΔΣ θα πρέπει να διαθέτει ποικιλομορφία ως προς το φύλο καθώς και ποικιλομορφία δεξιοτήτων, απόψεων, ικανοτήτων, γνώσεων, προσόντων και εμπειρίας, που να ανταποκρίνονται στους εταιρικούς στόχους.

III. Ρόλος και απαιτούμενες ιδιότητες του Προέδρου του ΔΣ : Ο Πρόεδρος προΐσταται του ΔΣ. Θα πρέπει να έχει τις αρμοδιότητες του καθορισμού της ημερήσιας διάταξης, της διασφάλισης της καλής οργάνωσης των εργασιών του ΔΣ, αλλά και της αποτελεσματικής διεξαγωγής των συνεδριάσεών του. Ευθύνη επίσης του Προέδρου θα πρέπει να αποτελεί η διασφάλιση της έγκαιρης και ορθής πληροφόρησης των μελών του ΔΣ, καθώς και της αποτελεσματικής επικοινωνίας του με όλους τους μετόχους, με γνώμονα τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των συμφερόντων όλων των

μετόχων.

IV. Καθήκοντα και συμπεριφορά των μελών του ΔΣ : Κάθε μέλος του ΔΣ θα πρέπει να έχει υποχρέωση πίστης στην εταιρεία. Τα μέλη του ΔΣ θα πρέπει να ενεργούν με ακεραιότητα και προς το συμφέρον της εταιρείας, και να διαφυλάσσουν την εμπιστευτικότητα των μη δημοσίως διαθέσιμων πληροφοριών. Δεν θα πρέπει να έχουν σχέση ανταγωνισμού με την εταιρεία και θα πρέπει να αποφεύγουν κάθε θέση ή δραστηριότητα που δημιουργεί ή φαίνεται να δημιουργεί σύγκρουση ανάμεσα στα προσωπικά τους συμφέροντα και εκείνα της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της κατοχής θέσεων στο ΔΣ ή στη Διοίκηση ανταγωνιστικών εταιρειών, χωρίς την άδεια της Γενικής Συνέλευσης.

V. Ανάδειξη υποψηφίων μελών του ΔΣ : Η ανάδειξη υποψηφίων για το ΔΣ θα πρέπει να γίνεται αξιοκρατικά και με αντικειμενικά κριτήρια. Το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει την ομαλή διαδοχή των μελών του, καθώς και των ανώτατων διοικητικών στελεχών, με σκοπό τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχείρησης

VI. Λειτουργία του ΔΣ : Το ΔΣ θα πρέπει να συνέρχεται με την απαραίτητη συχνότητα, ώστε να εκτελεί αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Η πληροφόρηση που του παρέχεται από τη Διοίκηση θα πρέπει να είναι έγκαιρη, ώστε να του δίνεται η δυνατότητα να αντεπεξέρχεται αποτελεσματικά στα καθήκοντα που απορρέουν από τις αρμοδιότητές του.

VII. Αξιολόγηση του ΔΣ : Το ΔΣ θα πρέπει να αξιολογεί τακτικά την αποτελεσματικότητά του στην εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και εκείνη των επιτροπών του.

B. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Το ΔΣ θα πρέπει να διατηρεί ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, με σκοπό την περιφρούρηση των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας, καθώς και τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των σημαντικότερων κινδύνων. Θα πρέπει να παρακολουθεί την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής και να την επανεξετάζει τακτικά. Θα πρέπει να ανασκοπεί τακτικά τους κύριους κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, όσον αφορά στη διαχείριση των εν λόγω κινδύνων.

Γενικά

Κάθε επιχείρηση υπόκειται σε έλεγχο νομιμότητας της λειτουργίας της. Ο έλεγχος αυτός ασκείται από διάφορα όργανα του οργανισμού, κάθε επιπέδου και τομέα, όπως α) η Γενική Συνέλευση, το ανώτατο όργανο της επιχείρησης. Αυτή εκλέγει τα μέλη του ΔΣ και τους ελεγκτές και τα ανακαλεί όταν διαπιστώσει προβλήματα νομιμότητας ευθύνης τους β) οι ελεγκτές μέσω του ελέγχου, από την πλευρά τους των οικονομικών καταστάσεων της επιχείρησης γ) η νόμιμα εκλεγμένη Διοίκηση της εταιρίας, δ) ο εσωτερικός έλεγχος επί του συνόλου των εσωτερικών ελεγκτικών μηχανισμών, για τη

νόμιμη και αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης. Ο εσωτερικός ελεγκτής είναι εργαζόμενος της εταιρίας και πλήρως απασχολούμενος, που όμως ιεραρχικά δεν ανήκει σε άλλο τμήμα της εταιρίας, ώστε με αυτό τον τρόπο να εξασφαλίζεται η ανεξαρτησία του.

Ειδικότερα

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) εντοπίζει και να αντιμετωπίζει τους σημαντικότερους κινδύνους. Η αποτελεσματικότητά του εξαρτάται από : α) τη φύση και την έκταση των κινδύνων που αντιμετωπίζει, β) τη φύση και την έκταση των κινδύνων που το ΔΣ αποδέχεται να αναλάβει γ) την πιθανότητα επέλευσης των κινδύνων δ) την ικανότητα της εταιρίας να μειώσει την επίπτωση των κινδύνων που τελικώς επέρχονται και ε) το κόστος λειτουργίας των δικλίδων ασφαλείας, σε σχέση με το όφελος από τη διαχείριση κινδύνων.

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου (ΜΕΕ), η οποία είναι τμήμα εντός της εταιρείας με κύρια αρμοδιότητα την αξιολόγηση αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ, την οποία γνωστοποιεί στην ανώτατη διοίκηση και το ΔΣ. Η ΜΕΕ εξετάζει, επίσης, την αποτελεσματικότητα των δικλίδων ασφαλείας και αξιολογεί τις υπάρχουσες εταιρικές διαδικασίες ως προς την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

Η ΜΕΕ αναφέρεται διοικητικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ.

Σύμφωνα με το νόμο 3693/2008 στις εισηγμένες εταιρείες η Επιτροπή Ελέγχου παρακολουθεί για λογαριασμό του ΔΣ την αποτελεσματική λειτουργία του ΣΕΕ και της ΜΕΕ και όταν δεν υπάρχει η επιτροπή, τότε το ΔΣ αναλαμβάνει αυτή την αρμοδιότητα. Μέσω της Επιτροπής Ελέγχου, αν υπάρχει, το ΔΣ ενημερώνεται για την ορθή λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου

Γ. Επίπεδο και διάρθρωση των αμοιβών

Το επίπεδο και η διάρθρωση των αμοιβών θα πρέπει να στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην εταιρεία, των μελών του ΔΣ, των διοικητικών στελεχών και των εργαζομένων που προσθέτουν αξία στην εταιρεία με τις ικανότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Το ύψος των αμοιβών θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία με τα προσόντα και τη συνεισφορά τους στην εταιρεία.

Δ. Σχέσεις με τους μετόχους

Ι. Επικοινωνία με τους μετόχους

Το ΔΣ θα πρέπει να μεριμνά για την ύπαρξη συνεχούς και εποικοδομητικού διαλόγου με τους μετόχους της εταιρείας, ιδιαίτερα δε με εκείνους που έχουν σημαντικές συμμετοχές και

μακροπρόθεσμη προοπτική.

II. Η Γενική Συνέλευση των μετόχων

Το ΔΣ θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η προετοιμασία και η διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων διευκολύνουν την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων, οι οποίοι θα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη συμμετοχή τους στη Γενική Συνέλευση, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων ημερήσιας διάταξης, και των δικαιωμάτων τους κατά τη Γενική Συνέλευση.

Στο **Παράρτημα Α** παρατίθεται πίνακας του παραρτήματος V του ΕΚΕΔ, με τις Ειδικές Πρακτικές οι οποίες υπερβαίνουν τις ισχύουσες νομοθετικές απαιτήσεις περί εταιρικής διακυβέρνησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

2.1 Ορισμός

Ο Εσωτερικός Έλεγχος (Ε.Ε) αποτελεί μέρος του μοντέλου της Εταιρικής Διακυβέρνησης καθόσον συνεισφέρει στη διαδικασία διακυβέρνησης ενός οργανισμού αξιολογώντας και βελτιώνοντας α) τη διαδικασία με την οποία καθιερώνονται και γίνονται γνωστοί οι στόχοι και οι αξίες του, β) την επίτευξη των στόχων, γ) τη διασφάλιση της λογοδοσίας και δ) την προστασία των αξιών (Picket,2003)

Ο Εσωτερικός Έλεγχος επίσης ορίζεται ως μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική υπηρεσία, καλά σχεδιασμένη και οργανωμένη, η οποία, μέσω των τεχνικών και επιστημονικών προσεγγίσεων της, αξιολογεί την επάρκεια της λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η υπηρεσία αυτή προσθέτει αξία και βελτιώνει τις λειτουργίες του οργανισμού, με σκοπό την αποτελεσματική εκτίμηση και διαχείριση του επιχειρηματικού κινδύνου, τον περιορισμό ή την εξάλειψή του, τον οποίο η διοίκηση αναλαμβάνει να διαχειριστεί για την επίτευξη των στρατηγικών και τακτικών επιχειρησιακών της στόχων (Ξανθάκης , Τσιπούρη, Σπανός -2003)

Παρόμοια, σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (The Professional Practices Framework, 2004,ΙΙΑ), ο Εσωτερικός Έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη και αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθάει τον οργανισμό να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς του, υιοθετώντας μια συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου και της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η αποστολή του Ε.Ε. είναι να ενισχύει και να προστατεύει την αξία του οργανισμού, παρέχοντας αντικειμενική και βάσει κινδύνων διαβεβαίωση, συμβουλές και πληροφόρηση.

2.2 Λοιπές σχετικές έννοιες

Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ)- Internal Control System

Ο όρος αυτός έχει χρησιμοποιηθεί σε πλήθος νόμων και ρυθμιστικών κειμένων (π.χ. Νόμος 3693/2008, Νόμος 3873/2010, Πράξη Διοικητή Τραπέζης της Ελλάδος 2438/1998, Πράξη Διοικητή Τραπέζης της Ελλάδος 2577/2006 κ.λπ.) και περιλαμβάνει, βάσει του διεθνώς αποδεκτού ορισμού που καθιερώθηκε από το COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), το σύνολο των πολιτικών, διαδικασιών, καθηκόντων, συμπεριφορών και άλλων στοιχείων που τη χαρακτηρίζουν, τα οποία τίθενται σε εφαρμογή από το ΔΣ, τη Διοίκηση και το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της και έχουν ως στόχους την αποδοτική και αποτελεσματική λειτουργία της, τη διασφάλιση

της αξιοπιστίας της παρεχόμενης χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, καθώς και τις εσωτερικές πολιτικές.

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) αποτελεί ένα οργανωμένο πλέγμα λειτουργιών και διαδικασιών, ένα σύστημα ελέγχων που εγκαθιδρύει η διοίκηση και αποσκοπεί στην αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης (Cheung,1997). Τέτοιες διαδικασίες μπορεί να είναι, ενδεικτικά, τα οργανογράμματα, τα περιγράμματα θέσεων εργασίας, ο στρατηγικός σχεδιασμός με το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του, ο προγραμματισμός, μεσοπρόθεσμος και μακροπρόθεσμος και αντίστοιχος απολογισμός δράσης, το καταστατικό της εταιρίας, με την καταγραφή του αντικειμένου εργασίας, έδρα και υποκαταστήματα, σκοπό λειτουργίας κλπ, καταγεγραμμένες πολιτικές αγορών και πωλήσεων, πληροφοριακά συστήματα, διαδικασίες εξουσιοδοτήσεων, στρατηγικές επενδύσεων, πολιτική πρόσληψης προσωπικού και αμοιβών αυτού, συστήματα ποιότητας, διαχείριση εγκαταστάσεων, συστήματα περιβαλλοντικής προστασίας, Εσωτερικός Έλεγχος και Επιχειρηματικοί Κίνδυνοι.

Η Επιτροπή της Βασιλείας για την Τραπεζική Εποπτεία –' Committee on Banking Supervision, ορίζει τα ακόλουθα: Η Επιτροπή της Βασιλείας, μέσα από την έκθεσή της με τίτλο «Framework for Internal Control Systems in Banking Organizations» που εκδόθηκε τον Σεπτέμβριο του 1998, αναφέρεται στο Σύστημα Εσωτερικού ελέγχου (Internal Control) και θεωρεί ότι είναι μια διαδικασία η οποία εκτελείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, την Ανώτατη Διοίκηση και το προσωπικό όλων των επιπέδων. Δεν είναι απλώς μια διαδικασία ή πολιτική που εκτελείται σε ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο, αλλά είναι συνεχής και εκτείνεται σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.

Επίσης, *Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου* είναι μια σημαντική εργασία που προηγείται των ελέγχων, ενώ παράλληλα αποτελεί τον κύριο άξονα της αποτελεσματικής εργασίας των ελεγκτών. Βασική προϋπόθεση για την σύστασή του είναι η ύπαρξη καταγεγραμμένων διαδικασιών, προκειμένου κάθε πρόγραμμα ελέγχου να ακολουθεί βήμα προς βήμα τη ροή των εργασιών, με λογική σειρά και μετά το πέρας των ελέγχων αξιολογούνται, αναθεωρούνται και βελτιώνονται από τους ελεγκτές, κωδικοποιούνται και αν καταρτίζονται για πρώτη φορά αρχειοθετούνται (Παπαστάθης, 2003).

Σύμφωνα με τον Φίλο (2004) το ΣΕΕ είναι ένα οργανωμένο σύνολο ελέγχων λειτουργιών και διαδικασιών που καθιερώνεται από τη διοίκηση με σκοπό την εξάλειψη των αρνητικών επιπτώσεων του οργανισμού, την αποτελεσματική του λειτουργία και την επίτευξη των στόχων του.

Τα διεθνώς αναγνωρισμένα πλαίσια συστημάτων εσωτερικού ελέγχου είναι τα ακόλουθα :

- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (“COSO”), Internal Control - Integrated Framework, 1992.
- Canadian Institute of Chartered Accountants (“CICA”), Criteria of Control Board (“CoCo”),

Guidance on Control, 1995.

- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (“COSO”), Enterprise Risk Management - Integrated Framework, 2004.
- Financial Reporting Council (“FRC”), Internal Control: Revised Guidance for Directors on the Combined Code (“The Turnbull Guidance”), 2005.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (“COSO”), Internal Control over Financial Reporting - Guidance for Smaller Public Companies, 2006.

Επιτροπή Ελέγχου

Η Επιτροπή Ελέγχου (Audit Committee) συγκροτείται από ανώτατα στελέχη, κατόπιν αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου και αποτελεί εκτελεστικό όργανο της Διοίκησης (Carcello et al, 2002). Είναι αρμόδια για θέματα ελέγχου που αφορούν σε διαδικασίες και υπεύθυνη για την παρακολούθηση της οικονομικής πληροφόρησης, της αποτελεσματικής λειτουργίας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων, καθώς και για την εποπτεία και την παρακολούθηση του τακτικού ελέγχου και των θεμάτων που αφορούν στην αντικειμενικότητα και την ανεξαρτησία των νόμιμων ελεγκτών. Σύμφωνα με τα νέα πρότυπα η Επιτροπή Ελέγχου πρέπει να είναι τουλάχιστον τριμελής και όλα τα μέλη της πρέπει να είναι μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα. Συγκροτείται προκειμένου να στηρίζει το ΔΣ στα καθήκοντά του, σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο, την εποπτεία τακτικού ελέγχου και την χρηματοοικονομική πληροφόρηση.

Η Επιτροπή Ελέγχου εποπτεύει τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και αναφέρεται στο ΔΣ.

Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου (MEE)

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit Unit) είναι το τμήμα του Οργανισμού με κύρια αρμοδιότητα την αξιολόγηση αποτελεσματικότητας του ΣΕΕ, ως προς την αντιμετώπιση των κινδύνων που αντιμετωπίζει ο Οργανισμός. Θεσμοθετήθηκε με το Ν.3016/2002 και αποτελεί συστατικό στοιχείο του ΣΕΕ. Η κατάσταση της ΜΕΕ είναι σημαντική για την αποτελεσματικότητά της, αφού όσο μεγαλύτερη είναι η ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας από την πίεση της διοίκησης, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να παραμείνει αντικειμενική και ελεύθερη από προκαταλήψεις (Raghunandan & McHugh, 1994).

Εσωτερικός Ελεγκτής

Ο εσωτερικός ελεγκτής είναι στέλεχος εταιρίας με αντικείμενο εργασίας του τον προγραμματισμό και τη διενέργεια της ελεγκτικής διαδικασίας. Προκειμένου οι έλεγχοι να είναι αποτελεσματικοί, οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να είναι ανεξάρτητοι και εκτός της ομάδας των ελεγχομένων. Γι αυτό οργανωτικά υπάγονται απευθείας στη Διοίκηση της εταιρίας.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους εφαρμόζουν τα Διεθνή Πρότυπα

(Standards for the Professional Practice of Internal Auditing), ‘όπως αυτά αναφέρονται αναλυτικά στο Παράρτημα Β και τον Κώδικα Δεοντολογίας του Διεθνούς Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών (IIA). Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να είναι ανεξάρτητη και οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να είναι αντικειμενικοί κατά την εκτέλεση του έργου τους.

Ανεξαρτησία

Πρόκειται για την απαλλαγή από παρεμβάσεις και περιορισμούς που εμποδίζουν τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου να εκτελέσει καθήκοντα με αμερόληπτο τρόπο. Προκειμένου να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία η υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου στην οργανωτική δομή της εταιρίας πρέπει να τοποθετείται ακριβώς κάτω από τη διοίκηση. Με τον τρόπο αυτό η υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου αναφέρεται και λογοδοτεί μόνο στην ανώτατη διοίκηση. Ο επικεφαλής του εσωτερικού ελέγχου έχει άμεση πρόσβαση στην ανώτερη διοίκηση και το συμβούλιο. Οι απειλές κατά της ανεξαρτησίας πρέπει να αντιμετωπίζονται σε ατομικό επίπεδο ελεγκτή, σε επίπεδο έργου, αλλά και σε λειτουργικό και οργανωτικό επίπεδο.

Αντικειμενικότητα

Η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στους εσωτερικούς ελεγκτές να εκτελούν το έργο τους όπως πιστεύουν οι ίδιοι, και να μη δέχονται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του, συνθέτουν την έννοια της αντικειμενικότητας. Ουσιαστικά, οι εσωτερικοί ελεγκτές λειτουργούν με τιμιότητα και ευσυνειδησία και δεν υποτάσσονται σε πολιτικά και οικονομικά συμφέροντα. Η αντικειμενικότητα απαιτεί να μην επηρεάζεται η κρίση των ελεγκτών για θέματα ελέγχου από άλλους. Οι απειλές κατά της αντικειμενικότητας πρέπει να αντιμετωπίζονται σε ατομικό επίπεδο ελεγκτή, σε επίπεδο έργου, αλλά και σε λειτουργικό και οργανωτικό επίπεδο.

Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα (Standards for the Professional Practice of Internal Auditing)

Πρόκειται για ελεγκτικά πρότυπα που καθορίζουν τη φύση, το σκοπό και την έκταση του εσωτερικού ελέγχου και ο σκοπός τους είναι να αποτελέσουν το πλαίσιο του εσωτερικού ελέγχου, περιγράφοντας τις βασικές αρχές του εσωτερικού ελέγχου, αποτελώντας μέτρο αξιολόγησης της απόδοσής του και βελτιώνοντας τις οργανωτικές δομές του οργανισμού. Είναι ένα σύνολο απαιτήσεων, υποχρεωτικού χαρακτήρα, που βασίζονται σε συγκεκριμένες αρχές και εξειδικεύονται σε δηλώσεις θεμελιωδών απαιτήσεων για την άσκηση του επαγγέλματος του εσωτερικού ελέγχου & για την αξιολόγηση της απόδοσής του και σε Ερμηνείες, αποσαφηνίζοντας όρους ή έννοιες που συμπεριλαμβάνονται στα Πρότυπα. Τα Πρότυπα, μαζί με τον Κώδικα Ηθικής περικλείουν όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία του Διεθνούς Πλαισίου Επαγγελματικής Εφαρμογής, συνεπώς η συμμόρφωση με τον Κώδικα Ηθικής και τα Πρότυπα επιδεικνύει συμμόρφωση με όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία του Διεθνούς Πλαισίου

Επαγγελματικής Εφαρμογής.

Τα διεθνώς αποδεκτά ελεγκτικά πρότυπα είναι:

- τα πρότυπα του International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) - intosai.org,
- οι Ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές εφαρμογής των ελεγκτικών προτύπων του INTOSAI (European Implementing Guidelines for the INTOSAI Auditing Standards) - www.eca.europa.eu, τα International Standard on Auditing (ISA)- www.ifac.org/iaasb,
- τα Ελεγκτικά Πρότυπα του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου (European Court of Auditors– ECA) και
- τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου (IIA Standards).

Το Διεθνές πλαίσιο επαγγελματικών πρακτικών- International Professional Practices Framework (IPPF) είναι το εννοιολογικό πλαίσιο που οργανώνει την έγκυρη καθοδήγηση που εκδίδεται από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Institute of Internal Auditors (IIA). Μια αξιόπιστη, παγκόσμια, καθοδήγηση, παρέχεται στους επαγγελματίες του εσωτερικού ελέγχου, σε όλο τον κόσμο, από το IPPF, ως υποχρεωτικές και κατευθυντήριες οδηγίες. Τα υποχρεωτικά στοιχεία του IPPF, επιγραμματικά είναι: α) οι βασικές Αρχές για την Επαγγελματική Άσκηση του Εσωτερικού Ελέγχου, β) ο Ορισμός του Εσωτερικού Ελέγχου, γ) ο Κώδικας ηθικής και δ) τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Άσκηση του Εσωτερικού Ελέγχου.

Στο **Παράρτημα Β** παρατίθενται, συνοπτικά, οι δύο κατηγορίες των Διεθνών Προτύπων για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου, τα πρότυπα χαρακτηριστικών και τα πρότυπα διεξαγωγής.

Κώδικας Ηθικής (Code of Ethics), (IIA)

Ο Κώδικας Ηθικής του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών αποτελείται από Αρχές σχετικές με το επάγγελμα και την πρακτική του εσωτερικού ελέγχου, και Κανόνες Συμπεριφοράς που περιγράφουν την προσδοκώμενη συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών. Ο Κώδικας ισχύει για τα πρόσωπα, αλλά και για τους φορείς που παρέχουν υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου. Ο σκοπός του Κώδικα Ηθικής είναι να προάγει μια ηθική κουλτούρα για το ευρύτερο επάγγελμα του εσωτερικού ελέγχου. Συμπεριλαμβάνει κανόνες συμπεριφοράς των εσωτερικών ελεγκτών και προσδιορίζει τις έννοιες ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και εμπιστευτικότητα.

2.3 Ιστορική Αναδρομή

2.3.1 Εξωτερικό

Ο όρος ελεγκτής (auditor) πρωτοπαρουσιάστηκε στην Αγγλία το έτος 1825, όπου ο Εδουάρδος ο Α΄ όρισε τους auditors ως ελεγκτές των διαχειριστών του δημοσίου χρήματος. Η Μ. Βρετανία πρώτη αναγνώρισε την ελεγκτική ως μέσο χρηματοοικονομικής πληροφόρησης το 1862.

Πριν την ίδρυση του Ινστιτούτου των Εσωτερικών Ελεγκτών (Institute of Internal Auditors – ΙΙΑ) το 1941, ο εσωτερικός έλεγχος αποτελούσε μια λειτουργία γραφείου και οι εσωτερικοί ελεγκτές έλεγχαν τα λογιστικά δεδομένα, προκειμένου να εντοπίσουν τα λάθη. Ο εσωτερικός ελεγκτής συνδεόταν με την αστυνόμευση και την ασφάλεια, αφού πρωταρχικός στόχος ήταν η αποκάλυψη της απάτης (Pickett,2003)

Μέχρι την ίδρυση του ΙΙΑ και την καθιέρωση των επαγγελματικών προτύπων, ο εσωτερικός έλεγχος θεωρείτο υπηρεσία της Διοίκησης των οργανισμών, μέχρι πρόσφατα που θεωρείται υπηρεσία στον οργανισμό, του οποίου η Διοίκηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος. Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο, η Ελεγκτική Επιτροπή και οι εξωτερικοί ελεγκτές ανέλαβαν σημαντικούς ρόλους. Έτσι οι εσωτερικοί ελεγκτές εκτός από ελεγκτικές εργασίες εκτελούν και συμβουλευτικές (Morgan,1979)

2.3.2. Ελλάδα

Από το 3000 π.χ. συναντώνται εμπορικοί νόμοι και λογιστικές εκθέσεις στη αρχαία Βαβυλώνα, ενώ από το 300 π.χ., στην αρχαία Αθήνα τα οικονομικά του κράτους επιβλέπονταν από το συνέδριο των «Λογιστών». Οι «Εύθυνοι» μαζί με τους λογιστές έλεγχαν τους λογ/σμούς διαχειρίσεως των αρχόντων που αποχωρούσαν από τα δημόσια αξιώματα, καθώς και τα δημόσια δάνεια προς τις πόλεις χωρίς τόκο (Φλιτούρης, 2007)

Το 1931, ο νόμος 5076 αναφέρεται στην ίδρυση Σώματος ελεγκτών και το 1955, κατ'εφαρμογή του, συστήνεται το Σώμα Ορκωτών Λογιστών (ΣΟΛ) με το ΝΔ 3329/55. Το 1992 εμφανίστηκαν και άλλες ελεγκτικές εταιρείες, όπως η ΣΟΛ ΑΕ, η Grant Thornton, Deloitte κλπ.

Το 1985, με την απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών, 1477/7-1985 ιδρύθηκε το «Ελληνικό Ινστιτούτο Ελεγκτών»

Το 2000, με την απόφαση 5/204/14.11.2000, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς υποχρέωσε τις εισηγμένες, στο Ελληνικό Χρηματιστήριο Αξιών, εταιρίες, να διαθέτουν ξεχωριστό τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου.

Η Τράπεζα της Ελλάδος, με σειρά από Αποφάσεις της (ΕΤΠΘ 231/2006, 242/2007, ΕΤΠΘ 257/200κλπ) ορίζει αρχές λειτουργίας και κριτήρια αξιολόγησης των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Αρκετές μελέτες έχουν ασχοληθεί με την αξιολόγηση της εταιρικής διακυβέρνησης και κατά πόσο αυτή επιδρά ή όχι στα εταιρικά αποτελέσματα. Στο κεφάλαιο αυτό θα παρατεθούν σχετικές μελέτες / έρευνες που διεξήχθησαν διεθνώς αλλά και σε εθνικό επίπεδο.

3.1 Διεθνείς σχετικές έρευνες και μελέτες

Οι Karpoff J., Wayne M., και Danielson M.(2000) μελέτησαν την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης στη χρηματοοικονομική επίδραση των επιχειρήσεων. Η αξιολόγηση της επίδοσης έγινε με τη χρήση των δεικτών ROA (Return on Assets) = καθαρά αποτελέσματα / μέσος όρος Ενεργητικού ο οποίος μετρά την απόδοση των συνολικών περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και Mv/Bv = Χρηματιστηριακή Αξία / Λογιστική Αξία, ο οποίος μετρά την υπεραξία στην τιμή της μετοχής που προσδίδει η Διοίκηση σε σχέση με την ιστορική αξία των επενδύσεων της εταιρίας σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Σε δείγμα 478 εταιρειών για το έτος 1984 και 495 για το έτος 1989 αξιολογήθηκαν είκοσι αρχές-μηχανισμοί της Εταιρικής Διακυβέρνησης και τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλότερη οικονομική επίδοση ROA στις εταιρίες με φιλελεύθερη Εταιρική Διακυβέρνηση καθώς και υψηλότερη αξιολόγησή τους από τους επενδυτές, σύμφωνα με το δείκτη Mv/Bv .

Οι Deli και Gillan (2000) στην έρευνά τους για την πιθανότητα ύπαρξης ανεξάρτητης και δραστήριας επιτροπής ελέγχου, σε δείγμα 233 εισηγμένων Αμερικάνικων εταιριών, κατέληξαν ότι αυτή συνδέεται αρνητικά με τις ευκαιρίες ανάπτυξης και την ύπαρξη ιδιοκτησίας από τους διαχειριστές της εταιρίας και θετικά με το μέγεθος και τη μόχλευση.

Οι Gomers P., Ishii J. και Metrick A. (2003) δημιούργησαν το δείκτη Εταιρικής Διακυβέρνησης G και αξιολόγησαν εταιρίες που είχαν «δημοκρατική» Εταιρική Διακυβέρνηση και εταιρίες με «δικτατορική». Οι επιχειρήσεις στο υψηλότερο δεκατημόριο του δείκτη αποτέλεσαν το «Χαρτοφυλάκιο Δικτατορία» και ήταν αυτές που είχαν την "υψηλότερη δύναμη διοίκησης" ή τα «αδύναμα δικαιώματα των μετόχων". Οι επιχειρήσεις στο χαμηλότερο δεκατημόριο του δείκτη αποτέλεσαν το " Χαρτοφυλάκιο Δημοκρατία» και περιγράφηκαν ως οι έχουσες τη «χαμηλότερη ισχύ διοίκησης» ή τα «ισχυρότερα δικαιώματα μετόχων".

Κατά την έρευνά τους διαπιστώθηκε ετήσια απόδοση 14% για τα «δικτατορικά» και 23,3% «δημοκρατικά» χαρτοφυλάκια. Οι ερευνητές, χρησιμοποιώντας 24 διακριτές διατάξεις εταιρικής

διακυβέρνησης για δείγμα περίπου 1.500 επιχειρήσεων ανά έτος κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, δημιούργησαν ένα δείκτη Διακυβέρνησης, που συμβολίζεται ως G. Με το δείκτη αυτό θέλησαν να αξιολογήσουν το επίπεδο των δικαιωμάτων των μετόχων, σκεπτόμενοι ότι τα δικαιώματα των μετόχων διαφέρουν μεταξύ των επιχειρήσεων, χρησιμοποιώντας τον ως υποκατάστατο για την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ των διευθυντών και των μετόχων σε κάθε επιχείρηση. Στη συνέχεια ανέλυσαν την εμπειρική σχέση του δείκτη αυτού με την εταιρική απόδοση, θεωρώντας ότι η εταιρική διακυβέρνηση συσχετίζεται έντονα με τις αποδόσεις των μετοχών κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990. Καταρχήν στο δείγμα φάνηκε μια σημαντική σχέση μεταξύ της αποτίμησης και της διακυβέρνησης: κάθε αύξηση κατά 1 μονάδα G σχετίζεται με μείωση του Tobin's Q¹ κατά 2,2 ποσοστιαίες μονάδες. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας, η διαφορά αυτή είχε αυξηθεί σημαντικά, αύξηση κατά 1 μονάδα στο G συνδεόταν με μείωση του Tobin's Q κατά 11,4 ποσοστιαίες μονάδες. Έδειξαν έτσι ότι εταιρείες με υψηλό δείκτη G, σε διάρκεια δεκαετίας, παρουσιάζουν χαμηλότερη απόδοση, από τις εταιρείες με χαμηλό δείκτη G. Η σύγκριση έγινε με βάση τις τιμές των μετοχών τους. Κατέληξαν λοιπόν στο συμπέρασμα ότι, οι επιχειρήσεις με ισχυρότερα δικαιώματα των μετόχων είχαν υψηλότερη σταθερή αξία, υψηλότερα κέρδη, μεγαλύτερη ανάπτυξη των πωλήσεων, χαμηλότερες κεφαλαιουχικές δαπάνες, λιγότερες εταιρικές εξαγορές από αυτές με πιο αδύναμα δικαιώματα μετόχων. Επίσης, οι επιχειρήσεις με αδύναμα δικαιώματα των μετόχων ήταν λιγότερο κερδοφόρες και είχαν χαμηλότερη αύξηση των πωλήσεων σε σχέση με άλλες εταιρίες στον κλάδο τους. Στην προσπάθειά τους να εξηγήσουν τα αποτελέσματα έκαναν τρεις υποθέσεις : 1) Τα αδύναμα δικαιώματα μετόχων προκαλούν πρόσθετες δαπάνες στον οργανισμό . Η υπόθεση αυτή υποστηρίχθηκε από τα στατιστικά αποτελέσματα 2) οι managers της δεκαετίας του 1980 προέβλεψαν την κακή απόδοση στη δεκαετία του 1990 και θέσπισαν κανόνες για την προστασία των θέσεων εργασίας τους. Οι επενδυτές όμως δεν το έκαναν. Δεν βρέθηκαν στοιχεία που να επαληθεύουν αυτή την υπόθεση 3) τα αποτελέσματα της έρευνας οφείλονταν σε παράγοντες που δεν εξετάστηκαν από τους ερευνητές. Βρέθηκαν στοιχεία που τελικά στήριζαν αυτή την υπόθεση.

Οι ερευνητές Bauer R., Gunster N. και Otten R. (2003) μελετώντας 250 εταιρείες του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ευρωπαϊκής Νομισματικής Ένωσης, για τα έτη 2000-2001, χρησιμοποίησαν το δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης Deminor² και έλεγξαν χαρτοφυλάκια «καλής» και «ανεπαρκούς»

¹ Tobin's Q = Αγοραία Αξία επιχείρησης/Κόστος αντικατάστασης στοιχείων Ενεργητικού, όπου:

αγοραία αξία επιχείρησης = αγοραία αξία κοινών μετοχών + λογιστική αξία προνομιούχων μετοχών + λογιστική αξία χρέους επιχείρησης και

Κόστος αντικατάστασης στοιχείων Ενεργητικού = συνολική λογιστική αξία του Ενεργητικού + (κόστος αντικατάστασης - λογιστική αξία ενεργητικού) . Το κόστος αντικατάστασης υπολογίζεται από τον αλγόριθμο των Lindenberg και Ross (1981)

² Η βελγική εταιρεία Deminor αξιολογεί τις επιδόσεις εταιριών στην εταιρική διακυβέρνηση, κατόπιν επιθυμίας τους και τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων αυτών είναι προσβάσιμα στις εταιρίες και στους επενδυτές. Έτσι οι εταιρίες ενημερώνονται για την εθνική και εγχώρια αγορά και οι επενδυτές λαμβάνουν αξιόπιστα και συγκρίσιμα στοιχεία.

εταιρικής διακυβέρνησης και διαπίστωσαν καλύτερες αποδόσεις των χαρτοφυλακίων με τις «καλές» εταιρίες.

Σε μελέτη που διενεργήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Ινστιτούτων Εσωτερικών Ελεγκτών (ECIA), το 2003, από τμήμα του Πανεπιστημίου Erasmus (Ρότερνταμ, Ολλανδία)³, μεταξύ των σημαντικότερων εταιριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:

- δεν έχουν όλες οι κορυφαίες επιχειρήσεις τμήμα εσωτερικού ελέγχου
- δεν έχουν όλες οι χώρες Επιτροπή Ελέγχου και μάλιστα σε κάποιες χώρες, όπως η Πορτογαλία και η Αυστρία αυτό είναι κάτι τελείως ξένο.
- λιγότερο από το ήμισυ των ερωτηθέντων αναφέρονται στην Επιτροπή Ελέγχου.
- οι Επιτροπές Ελέγχου συνεδριάζουν αρκετά συχνά, συνήθως 4 φορές το χρόνο.
- ακόμη και όταν υπάρχουν οι Επιτροπές Ελέγχου δεν συμμετέχουν πάντα στο διορισμό και την απομάκρυνση των υπευθύνων του ελέγχου
- ένα σημαντικό ποσοστό (28%) των υπευθύνων ελέγχου πιστεύουν ότι δεν είναι υποχρεωμένοι να τηρούν
- για την επαγγελματική άσκηση του Εσωτερικού Ελέγχου τα διεθνή πρότυπα
- δεν είναι όλοι οι υπεύθυνοι ελέγχων ενήμεροι για τους κανόνες και τις συστάσεις της εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζονται στη χώρα τους.

Οι Foerster και Huen (2004) ερεύνησαν τη σχέση μεταξύ Εταιρικής Διακυβέρνησης και αξιολόγησης των μετοχών από τους Καναδούς επενδυτές. Μελετήθηκαν 270 εισηγμένες εταιρείες σε βάθος 6 ετών, 1998-2003, και σαν δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης χρησιμοποίησαν τα αποτελέσματα μιας έρευνας του Globe and Mail Report on Business που αφορούσε τέσσερις παράγοντες: τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, την αποζημίωση των στελεχών, τα δικαιώματα των επενδυτών και τις γνωστοποιήσεις. Το συμπέρασμά τους ήταν ότι η καλή διακυβέρνηση είχε θετική επίδραση στις επιχειρήσεις, μακροπρόθεσμα γεγονός το οποίο δείχνει ότι οι Καναδοί επενδυτές ενδιαφέρονται για την Εταιρική Διακυβέρνηση.

Ο Carlos Pineda (2004) ερευνώντας κατά πόσο οι αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης επιδρούν στις επιδόσεις των εταιριών, μελέτησε δείγμα Καναδικών επιχειρήσεων για τα έτη 2002-2004 κάνοντας χρήση του δείκτη Tobin's Q και του δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης που δημοσιεύθηκε από τη Globe and Mail Report on Business. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι λίγες μεταβλητές της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι σημαντικές και οι επιπτώσεις εξαρτώνται σε κάποιο βαθμό από τους ιδιοκτήτες

³ «The relationship Between the Internal Audit Function and Corporate Governance in the EU – a Survey, των Leen Paape, Johan Scheffe and Pim Snoep- International Journal of Auditing

της εταιρίας. Γενικά, δεν αποδείχθηκε ότι η εφαρμογή της Εταιρικής Διακυβέρνησης από τις επιχειρήσεις επηρεάζει την απόδοση αυτών.

Οι καθηγητές του πανεπιστημίου της Pennsylvania, Larcker David, Richardson Scott και Tuna Irem, σε εμπειρική έρευνα εξέτασαν τη σχέση ανάμεσα σε ένα ευρύ σύνολο των παραγόντων της εταιρικής διακυβέρνησης και διαφόρων μέτρων της συμπεριφοράς της διοίκησης και της οργανωτικής απόδοσης. Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα των 2.126 επιχειρήσεων συνέπτυξαν 38 διαρθρωτικά μέτρα της Εταιρικής Διακυβέρνησης (π.χ., τα χαρακτηριστικά του ΔΣ, μετόχους, κλπ) σε 13 παράγοντες της διακυβέρνησης, χρησιμοποιώντας στατιστική ανάλυση. Διαπίστωσαν ότι οι τυπικοί διαρθρωτικοί δείκτες της Εταιρικής Διακυβέρνησης, που χρησιμοποιούνται στην ακαδημαϊκή έρευνα και στη βαθμολόγηση αυτής από διάφορα ινστιτούτα και οργανισμούς, έχουν πολύ περιορισμένη ικανότητα να εξηγήσουν τη συμπεριφορά της διοίκησης και την οργανωτική απόδοση.

Οι ερευνητές Klock, Mansi και Maxwell (2004) συσχέτισαν την Εταιρική Διακυβέρνηση όχι μόνο με τους μετόχους και τη διοίκηση αλλά και με τους κατόχους εταιρικών ομολόγων (Bondholders). Εξέτασαν τη σχέση μεταξύ του κόστους χρηματοδότησης του χρέους και του δείκτη διακυβέρνησης που αφορά στην ύπαρξη ή μη αμυντικών τακτικών έναντι εχθρικών εξαγορών σε σχέση με το κόστος δανεισμού, σε δείγμα 1877 εταιριών, χρησιμοποιώντας στοιχεία από το Κέντρο Investors Research Responsibility για την περίοδο 1990 έως το 2000. Η ύπαρξη ισχυρών αμυντικών μηχανισμών ωφελεί κυρίως τα διοικητικά στελέχη αφού τα προστατεύει από πιθανή απομάκρυνση από τη θέση τους σε περίπτωση εξαγοράς και όχι τόσο τους μετόχους. Όμως η Εταιρική Διακυβέρνηση πρωτίστως προστατεύει τους επενδυτές, γεγονός που στην έρευνα αυτή δεν διαπιστώθηκε. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι διατάξεις καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης με ύπαρξη αμυντικών μηχανισμών μειώνουν το κόστος χρηματοδότησης του χρέους, ενώ οι αδύναμες σχετίζονται με υψηλότερο κόστος. Συνολικά, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, οι διατάξεις της διακυβέρνησης με προστασία από εξαγορές, αν και δεν είναι επωφελείς για τους μετόχους, αντιμετωπίζονται ευνοϊκά στην αγορά ομολόγων. Έτσι οι κάτοχοι ομολόγων βλέπουν τους μηχανισμούς αυτούς ως ένα αποτελεσματικό εργαλείο που προστατεύει καλύτερα τα συμφέροντά τους.

Οι Daryl Koehn και Joe Ueng (2005) εξετάζουν κατά πόσο μια εταιρία με υψηλό δείκτη Εταιρικής Διακυβέρνησης παρουσιάζει πιο ποιοτικά κέρδη και εάν ο δείκτης αυτός μπορεί να αποδείξει την ύπαρξη υψηλής ή μη επιχειρησιακής ηθικής. Παρατηρώντας ότι οι εταιρείες βρίσκονται σε αυξανόμενη πίεση για βαθμολόγηση της Εταιρικής τους Διακυβέρνησης με δείκτες ανεξαρτήτων εταιρειών, όπως αυτός του Institutional Shareholder Services (ISS)⁴ και ο Governance Metrics

⁴ ISS : είναι ο μεγαλύτερος προμηθευτής στον κόσμο της εταιρικής διακυβέρνησης και υπεύθυνων επενδύσεων (RI).

International (GMI). Οι εταιρίες αυτές ισχυρίζονται ότι είναι σε θέση να καθορίσουν το πόσο αποτελεσματικά ανταποκρίνεται το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας. Οι ερευνητές ερεύνησαν δύο υποθέσεις. Η πρώτη υπόθεση είναι η ποιότητα των κερδών και πόσο συχνά μια εταιρία επανεξετάζει και τροποποιεί ή όχι τα δημοσιευμένα αποτελέσματα. Αν συμβαίνει κάτι τέτοιο, ακόμα και μια υψηλή αξιολόγηση δεν μπορεί να πείσει ότι η συγκεκριμένη εταιρία έχει καλή εταιρική διακυβέρνηση. Η δεύτερη υπόθεση, που αφορά την εταιρική ηθική, αναφέρεται στην ευαισθησία που δείχνει τα Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας στις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών. Θεωρητικά μια εταιρία με καλή Εταιρική Διακυβέρνηση είναι πιο ευαίσθητη στα συμφέροντα όλων των παραπάνω, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι ικανοποιεί και κάθε τους απαίτηση. Ως δείκτης χρησιμοποιήθηκε το σύστημα μέτρησης του ISS (Institutional Shareholders Services). Ως δείγμα χρησιμοποιήθηκαν 106 εταιρίες που ανήκαν στο δείκτη Forbes 500. Ως δείκτης ποιότητας κερδών χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Earnings Quality (EQ) που δημοσιεύεται από τον ανεξάρτητο οργανισμό Audit Integrity (κλίμακα 1 έως 5). Τέλος ως μέτρο εταιρικής ηθικής χρησιμοποιήθηκε η λίστα του περιοδικού Business Ethics που περιλαμβάνει τις 100 καλύτερες αμερικάνικες εταιρίες (δύο τιμές, 0 και 1, ανάλογα με την παρουσία ή όχι μιας εταιρίας στη λίστα). Στη συνέχεια υπολογίστηκαν οι μέσες τιμές των παραπάνω δεικτών. Όποιες εταιρίες βρίσκονταν πάνω από τον μέσο όρο χαρακτηρίζονταν ως εταιρίες με καλή εταιρική διακυβέρνηση. Αντιθέτως, εταιρίες με σκορ κάτω από τον μέσο όρο χαρακτηρίζονταν ως εταιρίες με κακή εταιρική διακυβέρνηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, εταιρίες με καλή Εταιρική Διακυβέρνηση παρουσίαζαν ελαφρώς χαμηλότερη ποιότητα κερδών και επίσης λιγότερο πιθανό αυτές να βρίσκονται στη λίστα με τις 100 πιο ηθικές εταιρίες του περιοδικού Business Ethics. Όσον αφορά την επιχειρησιακή ηθική διαπιστώθηκε ότι πολλές εταιρίες με κακή εταιρική διακυβέρνηση χρησιμοποιούν την κοινωνική ευαισθησία ως μέσο αποπροσανατολισμού του κοινού από τα προβλήματα διακυβέρνησης που μπορεί να έχουν, σε αντίθεση με τις εταιρίες με καλή εταιρική διακυβέρνηση που προσελκύουν επενδυτές προβάλλοντας κυρίως τα οικονομικά αποτελέσματά τους. Οι μελετητές, τέλος, κατέληξαν ότι, αυτές οι μετρήσεις δεν είναι καλοί δείκτες, ούτε για την ποιότητα των κερδών μιας επιχείρησης, ούτε για την ηθική της και επίσης, οι επενδυτές πρέπει να συμβουλευονται πολλές πηγές και όχι να βασίζονται μόνο στους δείκτες μέτρησης.

Ο Masaru Yoshimori (2005) χρησιμοποίησε τα παραδείγματα τεσσάρων μεγάλων, πολυεθνικών εταιριών συγκρίνοντας τη δεκαετή απόδοση των ιαπωνικών εταιριών Toyota και Canon με αυτή των αμερικάνικων GM και Xerox. Οι ιαπωνικές εταιρίες ήταν ιδιαίτερα κερδοφόρες σε σύγκριση με τις

Παρέχει αντικειμενική έρευνα για τη διακυβέρνηση και σχετικές συστάσεις, παγκοσμίως αξιόπιστα δεδομένα διακυβέρνησης και εργαλεία μοντελοποίησης. Οι βαθμολογίες διακυβέρνησης και τα δεδομένα έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν τους θεσμικούς επενδυτές εντοπισμό των κινδύνων διακυβέρνησης εντός των εταιρειών χαρτοφυλακίου. Τα Quality Scores που παρέχουν στους επενδυτές τα εργαλεία και τις γνώσεις που χρειάζονται για να αξιολογήσουν τα χαρακτηριστικά της διακυβέρνησης κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις πυλώνες: Δομή Διοικητικό Συμβούλιο, δικαιώματα των μετόχων, αποζημίωση / Αμοιβές και Εσωτερικός έλεγχος και κίνδυνοι.

αντίστοιχες αμερικάνικες, παρότι απαρνούνται την Εταιρική Διακυβέρνηση όπως αυτή προωθείται από τις Η.Π.Α

Οι καθηγητές Brown Laurence και Marcus Caylor (2006) του Georgia State University επινόησαν το δείκτη Εταιρικής Διακυβέρνησης Gov-Score, μελετώντας τρεις κατηγορίες χρηματοοικονομικής απόδοσης : α) λειτουργική απόδοση (ROE, καθαρό περιθώριο κέρδους & ανάπτυξη πωλήσεων) β) αξιολόγηση (Tobin's Q) και γ) πληρωμές μετόχων (μερισματική απόδοση & επαναγορά μετοχών). Συσχέτισαν το δείκτη με κάθε μια κατηγορία Εταιρικής Διακυβέρνησης (οικονομικός έλεγχος, ΔΣ, εσωτερικοί κανονισμοί, εκπαίδευση διευθυντών, αμοιβές στελεχών, ιδιοκτησία, πρακτικές ΔΣ, καθεστώς συγχωνεύσεων) και κατέληξαν στο συμπέρασμα θετικής συσχέτισης του δείκτη και των μέτρων χρηματοοικονομικής επίδοσης, με εξαίρεση το δείκτη ανάπτυξης πωλήσεων. Διαπίστωσαν λοιπόν υψηλότερες αποδόσεις μερισμάτων και μεγαλύτερη επαναγορά μετοχών από μετόχους εταιριών με καλή εταιρική διακυβέρνηση. Δεν απέδειξαν όμως ότι η καλύτερη διακυβέρνηση έχει σαν αποτέλεσμα υψηλότερες πωλήσεις.

Οι Wei Jiang, Picheng Lee & Asokan Anadarajan (2008) εξέτασαν εκ νέου τη σχέση Εταιρικής Διακυβέρνησης και ποιότητας των κερδών με τη χρήση του Gov-Score που αναπτύχθηκε από τους Brown Laurence και Marcus Caylor (2006). Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι μόνο οι επιχειρήσεις με υψηλή ποιότητα Εταιρικής Διακυβέρνησης βελτίωσαν σημαντικά την ποιότητα των κερδών τους. Τέλος, στη δοκιμή της ευρωστίας, τεκμηρίωσαν ότι, η Εταιρική Διακυβέρνηση συνδέεται αρνητικά με εκπλήξεις μικρών κερδών. Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις με αδύναμη Εταιρική Διακυβέρνηση είναι πιο πιθανό να διαχειριστούν τα κέρδη με τέτοιο τρόπο ώστε να διαψεύσουν ή να επιβεβαιώσουν τις προβλέψεις των αναλυτών.

Οι Bronson, S.N. Carcello, J.V. Hollingsworth, C.W. and Neal, T.L.(2009) μελετώντας δείγμα 208 Αμερικανικών εισηγμένων εταιριών τα έτη 1988-1999 συμπέραναν ότι οι εταιρίες ωφελούνται όταν διαθέτουν επιτροπές ελέγχου με πλήρως ανεξάρτητα μέλη.

Οι Barua, Rama και Sharma (2010) συμπέραναν ότι οι επενδύσεις στον εσωτερικό έλεγχο σχετίζονται αρνητικά με την ύπαρξη ειδικών στην επιτροπή και με τη μέση διάρκεια της θητείας τους και θετικά με τον αριθμό των συνεδριάσεων της επιτροπής. Το ελεγχόμενο δείγμα αποτελείτο από 181 Αμερικάνικες εισηγμένες εταιρίες για την περίοδο 2001-2002.

Οι Erkens, Hung και Matos (2010), μελέτησαν την επίδραση της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην απόδοση χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης 2007-2008.

Χρησιμοποιώντας ένα μοναδικό σύνολο δεδομένων των 296 χρηματοπιστωτικών εταιρειών από 30 χώρες που ήταν στο επίκεντρο της κρίσης, διαπίστωσαν ότι οι επιχειρήσεις με περισσότερους ανεξάρτητους πίνακες και υψηλότερη θεσμική ιδιοκτησία βίωσαν χειρότερες αποδόσεις των μετοχών κατά την περίοδο της κρίσης. Οι δείκτες Εταιρικής Διακυβέρνησης που υπολόγισαν ήταν α) η ανεξαρτησία του διοικητικού συμβουλίου με βάση το ποσοστό των ανεξάρτητων μελών σε σχέση με τον συνολικό αριθμό μελών, β) το ποσοστό των μετοχών που κατείχαν μεγάλοι θεσμικοί επενδυτές (πχ αμοιβαία κεφάλαια, συνταξιοδοτικά ταμεία κλπ) και γ) η ύπαρξη μεγάλων μετόχων με άμεσα ή έμμεσα δικαιώματα ψήφου πάνω από 10%. Συγκρίνοντας τις παραπάνω μεταβλητές με την απόδοση των εταιριών κατέληξαν στις εξής διαπιστώσεις. Διαπιστώθηκε ότι εταιρίες με μεγαλύτερους θεσμικούς επενδυτές και πιο ανεξάρτητα διοικητικά συμβούλια υπέστησαν χειρότερες μετοχικές αποδόσεις σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις και αυτό οφείλεται στο ότι οι εταιρίες με τους θεσμικούς επενδυτές ανέλαβαν πολύ μεγαλύτερα ρίσκα πριν την κρίση, πράγμα που είχε ως συνέπεια τις μεγαλύτερες απώλειες, αλλά και στο ότι οι εταιρίες με πιο ανεξάρτητα συμβούλια αναγκάστηκαν να τραβήξουν από την αγορά περισσότερα κεφάλαια κατά την διάρκεια της κρίσης ώστε να αντιμετωπίσουν προβλήματα ρευστότητας με στόχο να περισώσουν τη φήμη των διοικούντων. Το αποτέλεσμα ήταν η μεγάλη μετατόπιση εταιρικού πλούτου από τα χέρια των μετόχων στους δανειστές. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνάς τους οι μελετητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι δεν πρέπει οι διατάξεις της εταιρικής διακυβέρνησης να ενθαρρύνουν μεγαλύτερη ανεξαρτησία του ΔΣ, αφού αυτό θεώρησαν ότι είναι η πηγή του προβλήματος σε μεγάλο βαθμό.

Οι Leif Atle Beisland, Roy Mersland and R. Oystein Strom (2012) σε έρευνα του Université Libre de Bruxelles εξέτασαν την ποιότητα του ελέγχου, ιδιαίτερα την παρουσία ελεγκτών που αναφέρονται στο ΔΣ των εταιριών χαμηλής χρηματοδότησης και των μηχανισμών διακυβέρνησης. Εξετάστηκαν δύο μέτρα της ποιότητας του ελέγχου, δηλαδή, η χρήση των Big Four ελεγκτικών εταιρειών⁵ και η παρουσία των εσωτερικών ελεγκτών. Η μελέτη έδειξε ότι δεν υπάρχει ενιαία συσχέτιση μεταξύ της ποιότητας του ελέγχου και της διακυβέρνησης. Ωστόσο, για τις περιπτώσεις στις οποίες δεν υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ της ποιότητας του ελέγχου και της διακυβέρνησης, το σύμβολο αυτής της σχέσης είναι πάντα θετικό. Έτσι, τα δεδομένα τους υποστηρίζουν την άποψη της συμπληρωματικότητας των δύο αυτών χαρακτηριστικών που υιοθετούνται από προηγούμενη έρευνα. Οι ερευνητές όμως δεν υποστηρίζουν τον ισχυρισμό ότι οι μηχανισμοί ελέγχου λειτουργούν ως υποκατάστατα.

Ο Dr. A. A. Azeez (2015) ερευνήσε τη σχέση μεταξύ της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της εταιρικής απόδοσης στη Σρι Λάνκα. Το μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου, η διπλή θέση του Διευθύνοντος

⁵ EY, PWC, KPMG και Deloitte

Συμβούλου (CEO duality) και το ποσοστό των μη εκτελεστικών διευθυντών χρησιμοποιούνται ως μεταβλητές Εταιρικής Διακυβέρνησης και οι δείκτες EPS, ROA και ROE ως μέτρα της απόδοσης της επιχείρησης. Τα στοιχεία προέκυψαν από τις ετήσιες εκθέσεις των 100 εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο του Colombo για τα οικονομικά έτη 2010-2012. Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης έδειξαν ότι το μέγεθος του ΔΣ συνδέεται αρνητικά με την συνολική απόδοση της επιχείρησης. Αυτό υποδηλώνει ότι μικρά ΔΣ συνδέονται με υψηλότερες επιδόσεις της εταιρίας, πιθανώς λόγω της στενής παρακολούθησης της διαχείρισης. Επιπλέον, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο διαχωρισμός από τις δύο θέσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Πρόεδρου του ΔΣ έχει σημαντική θετική σχέση με τη συνολική απόδοση της επιχείρησης. Ωστόσο, οι παρουσίες των μη εκτελεστικών διευθυντών στο Διοικητικό Συμβούλιο δεν σχετίζεται με σταθερή απόδοση των εισηγμένων εταιρειών στη Σρι Λάνκα.

Στο European Management Journal σε άρθρο με θέμα «Firm performance and comply or explain disclosure in corporate governance» του Caspar Rose (2016), ερευνάται ο βαθμός τήρησης του Δανέζικου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης από τις εταιρείες της χώρας και αναλύει ότι η ύπαρξη συμμόρφωσης σε υψηλό βαθμό ή αιτιολόγησης της μη συμμόρφωσης σχετίζεται με την εταιρική απόδοση. Στο άρθρο διατυπώνεται μια μεθοδολογία για την ποσοτικοποίηση του βαθμού συμμόρφωσης ή εξήγησης. Η ανάλυση δείχνει ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ ROE / ROA και καθολικής συμμόρφωσης ή με την εταιρική διακυβέρνηση ή εξήγησης των αποκλίσεων. Η θετική σχέση αυξάνεται όταν υπάρχει συμμόρφωση με τις αρχές περί σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και της πολιτικής αμοιβών, ενώ δεν υπάρχει καμία επίπτωση στην απόδοση όταν αυξάνεται η συμμόρφωση με τις συστάσεις σχετικά με τη διαχείριση κινδύνων και εσωτερικού ελέγχου. Αυτό το άρθρο δείχνει ότι οι τρεις αυτοί τομείς είναι αυτοί στους οποίους οι Δανέζικες επιχειρήσεις παρουσιάζουν το χαμηλότερο βαθμό συμμόρφωσης ή αιτιολόγησης, αν και η συνολική τήρηση πολλών συστάσεων του Δανέζικου κώδικα είναι σχετικά υψηλή.

Το άρθρο αναφέρεται στην βιβλιογραφική έκρηξη που ασχολείται με εισηγμένες εταιρίες και τη συμμόρφωσή τους με τους εθνικούς Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης και πώς η συμμόρφωση μπορεί επιτυχώς να ποσοτικοποιηθεί. Η συμμόρφωση κατατάσσεται στις ακόλουθες τέσσερις κατηγορίες: α) συμμορφώνεται, β) τηρεί κακώς, γ) εξηγεί και δ) εξηγεί καλά. Το άρθρο αποδεικνύει ότι η μέτρηση του βαθμού συμμόρφωσης δεν μπορεί να γίνει με μηχανικό τρόπο και θα πρέπει να προσαρμοστεί με το αντίστοιχο εθνικό θεσμικό περιβάλλον, γεγονός που υποδηλώνει ότι συγκρίσεις μεταξύ χωρών θα είναι δύσκολο να γίνουν. Το άρθρο συμβάλλει στη συνεχιζόμενη συζήτηση για το εάν οι επιχειρήσεις θεωρούν την Εταιρική Διακυβέρνηση ως ενδοτικό δίκαιο ή, κατά πόσον οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εργαστούν σοβαρά με τις συστάσεις, προκειμένου να αυξήσουν τον επαγγελματισμό και τον ανταγωνισμό των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Οι διαπιστώσεις του άρθρου δείχνουν ότι οι ενδοτικού δικαίου διατάξεις μπορεί να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για

την αύξηση της ποιότητας της Εταιρικής Διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιρειών. Ωστόσο, προκειμένου να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη των επενδυτών, οι εθνικές αρχές / επιτροπές θα πρέπει να είναι πιο δραστήριες στην επιβολή κυρώσεων «φτωχών» εξηγήσεων, καθώς και στις περιπτώσεις όπου οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι συμμορφώνονται κακώς με μια συγκεκριμένη σύσταση.

Ο καθηγητής Ben Kwame Agyei-Mensah (2016) σε άρθρο του στο περιοδικό Corporate Governance International Journal of Business in Society, με θέμα « Internal control information disclosure and Corporate Governance: Evidence from an emerging market» αναφέρεται στην επίδραση των παραγόντων της Εταιρικής Διακυβέρνησης σχετικά με την αποκάλυψη των πληροφοριών Εσωτερικού Ελέγχου από εταιρίες στην Γκάνα. Συγκέντρωσε στοιχεία από τις ετήσιες αναφορές 100 εταιρειών, για το 2013, τις οποίες κωδικοποίησε και χρησιμοποίησε ως βασική μέθοδο ανάλυσης την παλινδρόμηση. Τα αποτελέσματα της αποκάλυψης πληροφοριών εσωτερικού ελέγχου έδειξαν ότι το 35% των εταιριών του δείγματος δεν δημοσιεύουν ικανοποιητικές πληροφορίες Εσωτερικού Ελέγχου στις ετήσιες εκθέσεις τους. Το χαμηλό επίπεδο δημοσιευόμενων πληροφοριών Εσωτερικού Ελέγχου δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους επενδυτές, προκειμένου να προσδιορίσουν το επίπεδο Εταιρικής Διακυβέρνησης στις εταιρίες του δείγματος. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης έδειξαν επίσης ότι, η ανεξαρτησία του ΔΣ είναι μια σημαντική μεταβλητή που εξηγεί τη δημοσιοποίηση της αποκάλυψης του Εσωτερικού Ελέγχου. Αυτό υποστηρίζει την γενική άποψη ότι, ανεξάρτητοι διευθυντές συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας της δημοσιοποίησης και στην αύξηση της διαφάνειας των πληροφοριών. Τα ευρήματα υποστηρίζουν τις απαιτήσεις Sarbanes-Oxley, έστω και αν αυτό δεν είναι υποχρεωτικό για τις εταιρίες της Γκάνα, σε αντίθεση με τους ομολόγους τους των ΗΠΑ.

Η Grant Thornton δημοσίευσε τη διεθνή αναφορά για την εταιρική διακυβέρνηση του 2016 με τίτλο «Boards of the future Steering Organisations to thrive» τονίζοντας ότι οι οργανισμοί που θα αποτύχουν να αγκαλιάσουν τις αλλαγές μέχρι το 2025 ίσως το 2045 να μην υπάρχουν, αφού η ιστορία έδειξε ότι πάνω από τις μισές από τις κορυφαίες εκατό μεγαλύτερες εταιρίες του κόσμου το 1912 είχαν εξαφανιστεί από τα τέλη του 1990.

3.2 Σχετικές έρευνες στον χώρο της ελληνικής οικονομίας

Οι Ξανθάκης, Τσιπούρη και Σπανός(2005) αποπειράθηκαν να ποσοτικοποιήσουν τη συμμόρφωση των ελληνικών επιχειρήσεων μεγάλης κεφαλαιοποίησης με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. Η μεθοδολογία συνίστατο στη δημιουργία ενός ερωτηματολογίου που αντανάκλα τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) του 1999, που ουσιαστικά αναπαρήγαγε τις Αρχές του ΟΟΣΑ. Η έρευνα περιορίστηκε στα έτη 2001-2003, πραγματοποιήθηκε με ερωτηματολόγια και ελέγχθηκαν 37

μεταβλητές που ομαδοποιήθηκαν σε 5 κατηγορίες. Οι 120 ελεγχόμενες εισηγμένες εταιρίες αντιπροσώπευαν πάνω από το 70% της κεφαλαιοποίησης της αγοράς. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τα ετήσια δελτία των ετών 2001 και 2003.

Το βασικό συμπέρασμα, που προέκυψε από την έρευνα, ήταν ότι, συνολικά, οι ελληνικές επιχειρήσεις επιδεικνύουν ένα αρκετά ικανοποιητικό βαθμό συμμόρφωσης με τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ, σε ποσοστό 70,3%. Το υψηλότερο ποσοστό συμμόρφωσης ήταν στην κατηγορία των δικαιωμάτων των μετόχων και το πιο αδύναμο στην κατηγορία που αφορά στο ρόλο των ενδιαφερομένων μερών, και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, στη συχνότητα εκλογής μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ, στη δημοσιοποίηση των αποδοχών και στο διαχωρισμό ρόλων Διευθύνοντος Συμβούλου και Πρόεδρου. Καταλήγοντας αναφέρουν ότι, «αν κάποιος θέλει να πάει βαθύτερα την έρευνα της ποιότητας της Εταιρικής Διακυβέρνησης σε μια επιχείρηση, τότε είναι απαραίτητο να εμπλουτίσει την άσκηση με περισσότερους δείκτες που θα είναι προσαρμοσμένοι και προκύπτουν από εις βάθος έρευνα και συνεντεύξεις». Στην έρευνα αυτή δεν γίνεται αναφορά και μέτρηση της συμμόρφωσης των εταιριών ως προς τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο.

Οι Niels Hermes and Vasiliki Katsigianni (2011) στην εργασία τους Corporate Governance and Company Performance: Evidence from Greece διερεύνησαν κατά πόσο οι διαφορές των πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης μεταξύ των εταιρειών εξηγούν διακυμάνσεις στην απόδοση. Χρησιμοποιώντας δεδομένα από 124 επιχειρήσεις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών για το έτος 2007, κατασκεύασαν ένα δείκτη μέτρησης Εταιρικής Διακυβέρνησης. Χρησιμοποιώντας δεδομένα των ετών 2004-2007, διαπίστωσαν ότι επιχειρήσεις με καλύτερη Εταιρική Διακυβέρνηση, παρουσίαζαν υψηλότερη απόδοση, μετρημένη με το δείκτη Tobin's Q και την απόδοση λειτουργίας (ROA).

Ακολουθεί απόσπασμα πίνακα που αφορά στη μέτρηση του Εσωτερικού Ελέγχου:

<u>Αηλώσεις</u>	<u>Mean</u>
Πίνακας Γ: Υποδείκτης Επιτροπή Ελέγχου (Audit)	40.7
Η εταιρία διαθέτει Επιτροπή Ελέγχου	58.1
Ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου είναι μη εκτελεστικός διευθυντής	39.5
Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται αποκλειστικά από μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.	37.9
Τουλάχιστον ένα μέλος της Ελεγκτικής Επιτροπής είναι ειδικός οικονομολόγος	27.6

Για τα έτη 2005 και 2006 διεξήχθη έρευνα από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και την εταιρία Grant Thornton (2006) για μέτρηση συμμόρφωσης εισηγμένων ελληνικών εταιριών στις βασικές

αρχές του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του 1999 και στο νόμο περί Εταιρικής Διακυβέρνησης 3016/2002. Χρησιμοποιήθηκαν ίδια ερωτηματολόγια για τα δύο ελεγχόμενα έτη που αποτελούντο από 43 ερωτήσεις που χωρίζονταν στις εξής κατηγορίες: εταιρική διακυβέρνηση, διοικητικό συμβούλιο, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, αποδοχές διοικητικού συμβουλίου και διευθυντικών στελεχών, εσωτερική οργάνωση και κανονισμός λειτουργίας, εσωτερικός έλεγχος και σύστημα διαχείρισης κινδύνων και συμμετοχή μετόχων στη λήψη αποφάσεων. Η πλειονότητα των απαντήσεων δόθηκε από τους Οικονομικούς Διευθυντές, άλλα διευθυντικά στελέχη και τους εσωτερικούς ελεγκτές. Από την έρευνα δεν εξάγεται κάποιο συγκεντρωτικό σκορ, αλλά επιμέρους για κάθε ερώτημα που οδηγούν και στην εξαγωγή κάποιων συμπερασμάτων.

Η έρευνα κατέληξε στα παρακάτω βασικά συμπεράσματα:

α) 3 επιχειρήσεις στις 10 ισχυρίζονται ότι έχουν υιοθετήσει πλήρως τις αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης και οι περισσότερες ότι εφαρμόζουν κάποιες από τις σχετικές διατάξεις. Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι παρά την πρόοδο που παρατηρείται, οι εταιρίες εφαρμόζουν τον τύπο των νόμων και όχι το πνεύμα. Το 40% αποκλίνει και το 75% αυτών δεν αιτιολογούν τους λόγους απόκλισης.

β) Διοικητικό συμβούλιο : Τα ΔΣ δεν ασκούν την εποπτική τους αρμοδιότητα και αιτία της απόκλισης αυτής είναι ο οικογενειακός χαρακτήρας των περισσότερων εταιριών. Επίσης, τα ΔΣ απαρτίζονται από «διακρίνουσες προσωπικότητες», δεν αξιολογείται η απόδοσή τους, δεν υποστηρίζουν τα μέλη τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και τα μισά μέλη του Δ.Σ. των εξεταζόμενων εταιριών συμμετέχουν σε ΔΣ άλλων εταιρειών, συνδεδεμένων ή μη.

γ) Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη : Όλες σχεδόν οι επιχειρήσεις συμμορφώνονται με το νόμο ως προς την αναλογία εκτελεστικών και μη μελών

δ) Αποδοχές διοικητικού συμβουλίου και διευθυντικών στελεχών : Αρκετές εταιρίες συστήνουν Επιτροπή Αποδοχών, συνδέουν το ύψος της αμοιβής με την επίτευξη των στόχων και την απόδοση και δημοσιοποιούν ξεχωριστά την αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών.

ε) Εσωτερικός Έλεγχος και Σύστημα Διαχείρισης Κινδύνων : Οι περισσότερες εταιρίες (75,4%) έχουν συστήσει Επιτροπή Ελέγχου, αλλά μόνο το 28,3% διαθέτει 3 τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία των εσωτερικών ελεγκτών και της επιτροπής. Μόνο το 23,1% (οι μεγάλες εταιρίες κατά ποσοστό 71,4% και οι μικρές κατά 12,5%) διαθέτει κατάλληλο λογισμικό προκειμένου να εντοπίζει την κακοδιαχείριση και την απάτη. Οι μικρές εταιρείες σχεδόν στο σύνολό τους (73,3%) δεν έχουν καταγεγραμμένες διαδικασίες αντιμετώπισης των κινδύνων.

στ) Συμμετοχή μετόχων στη λήψη αποφάσεων : Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις παρέχουν ισότιμη, έγκαιρη και χαμηλού κόστους πληροφόρηση στους μετόχους. Η έρευνα δεν ασχολήθηκε όμως με το ποιοτικό μέρος της πληροφόρησης. Το ποσοστό των εταιριών που προσφέρουν τη δυνατότητα

αντιπροσώπευσης στις γενικές συνελεύσεις είναι χαμηλό.

Ακολουθεί Πίνακας που αφορά στον Εσωτερικό Έλεγχο

Μεταβλητές	2005				2006			
	FTSE 20	FTSE Mid cap	Small cap	Συνολικά	FTSE 20	FTSE Mid cap	Small cap	Συνολικά
Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου	90	87,5	68,1	73,5	91,2	88	69,3	75,4
Τουλάχιστον 3 μη εξαρτ. μέλη στην Επιτροπή Ελέγχου	44,4	50	8	25,7	83,3	42,9	15,2	28,3

Επίσης το 2006 στην εργασία τους οι Φλώρου και Γαλαρνιώτης, μελέτησαν 50 μεταβλητές οι οποίες βασίζονταν στον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του 1999, στο νόμο 3016/2002 περί Εταιρικής διακυβέρνησης και στον Αγγλικό Κώδικα του 2000. Οι κατηγορίες των μεταβλητών αφορούσαν σε: Διοικητικό Συμβούλιο, Εσωτερικό Έλεγχο, εταιρικές υπηρεσίες, διαφάνεια και γνωστοποιήσεις, αποζημίωση στελεχών, δικαιώματα επενδυτών και Εξωτερικό Έλεγχο. Η μελέτη αναπτύσσει βαθμολογία διακυβέρνησης για τις ελληνικές εισηγμένες εταιρείες από τη συγκριτική αξιολόγηση των δομών διακυβέρνησής τους κατά τρία επίπεδα: α) ελάχιστες απαιτήσεις του Ελληνικού Κώδικα / χαμηλότερο επίπεδο β) στοιχειώδεις συστάσεις του Ελληνικού Κώδικα /μεσαίο επίπεδο και γ) συμπληρωματικές διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, που προβλέπονται από τον Κώδικα του Ηνωμένου Βασιλείου / υψηλότερο επίπεδο. Χρησιμοποιώντας τα διαθέσιμα στοιχεία για 274 από τις 340 ελληνικές εισηγμένες εταιρίες το 2003 και με βάση τις πληροφορίες που συλλέχτηκαν, κατά κύριο λόγο, από τις ετήσιες εκθέσεις, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα :

α) η μέση βαθμολογία της διακυβέρνησης στο χαμηλότερο επίπεδο είναι 65,5 % και μειώνεται σημαντικά καθώς προχωράμε προς το μεσαίο και ανώτερο επίπεδο.

β) Η μέση βαθμολογία της διακυβέρνησης είναι 44%. Η βαθμολογία της διακυβέρνησης αυξάνει με το μέγεθος της επιχείρησης. Παρά το γεγονός ότι μπορεί να υπάρχουν καλοί λόγοι που εξηγούν αυτά τα πρότυπα, συμπεράναν ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν παρέχουν εξηγήσεις, δηλαδή δεν εφαρμόζουν τη σύσταση «συμμόρφωση ή εξήγηση».

γ) καταγράφηκε ένα σχετικά υψηλό ποσοστό έλλειψης διαφάνειας, σε σχέση με τις πρακτικές της

Ελληνικής Διακυβέρνησης. Αυτό είναι ένα σημάδι «κακής διακυβέρνησης».

Ακολουθούν πίνακες που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο

<i>Πίνακας Β: Εσωτερικός Έλεγχος και Χρηματοοικονομικές Αναφορές</i>			
Μεταβλητή	%YES1	%YES2	%N/A
Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι ανεξάρτητοι	43,1	63,4	32,1
Οι εσωτερικοί ελεγκτές εποπτεύονται από το ΔΣ	43,1	63,8	32,5
Οι εσωτερικοί ελεγκτές ορίζονται από το ΔΣ	44,5	66,7	33,2
Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι πλήρους απασχόλησης εργαζόμενοι της εταιρίας	42,0	63,2	33,6
Οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν είναι μέλη του ΔΣ	42,0	62,2	32,5
Μέση Βαθμολογία:	42,9	-	32,8

<i>Πίνακας Γ: Εσωτερικός Έλεγχος και Χρηματοοικονομικές Αναφορές</i>			
Μεταβλητή	%YES1	%YES2	%N/A
Η εταιρεία έχει μια ελεγκτική επιτροπή	22,3	24,4	8,5
Η Επιτροπή Ελέγχου είναι μια υπό-επιτροπή του ΔΣ	15,6	18,3	14,9
Η Επιτροπή Ελέγχου συνεδριάζει 2-3 φορές το χρόνο	15,2	18,1	16,0
Υπάρχουν τρεις μη εκτελεστικοί σύμβουλοι για την Επιτροπή Ελέγχου	16,0	19,0	16,0
Μέση Βαθμολογία:	17,3	-	13,9

Ο Μπουντούκος (2011) μελέτησε την πορεία της εφαρμογής των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης στις ελληνικές εισηγμένες επιχειρήσεις. Η έρευνα έγινε σε 100 εταιρίες του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών για το οικονομικό έτος 2009. Παρουσίασε τα ποσοστά συνολικής Εταιρικής Διακυβέρνησης ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης και ανά νομικό πλαίσιο σε πίνακα, στον οποίο η στήλη %NAI – συμμόρφωση είναι οι μεταβλητές με σκορ 1, η στήλη %Μ.Σ. - Μη Συμμόρφωση είναι οι παρατηρήσεις με σκορ 2 και η στήλη %Μ.Γ - Μη Γνωστοποίηση - είναι οι μεταβλητές με τιμή 3. Από την έρευνα προέκυψαν οι εξής παρατηρήσεις:

- α) το συνολικό σκορ Εταιρικής Διακυβέρνησης μειωνόταν καθώς κατέβαινε η κατηγορία κεφαλαιοποίησης
- β) τα σκορ για το 2009 στις περισσότερες των περιπτώσεων παρουσίαζαν αύξηση όχι όμως σε τέτοιο βαθμό που να μπορεί να θεωρηθεί ότι τα επίπεδα Εταιρικής Διακυβέρνησης είχαν αυξηθεί ιδιαίτερα
- γ) σε κάποιους δείκτες παρατηρήθηκε μείωση, όπως το σκορ για τη συμμόρφωση των μεγάλων

εταιριών στην ελληνική νομοθεσία. Για παράδειγμα τα μειωμένα ποσοστά για την νομοθεσία οφείλονταν κυρίως στις μεταβλητές που σχετίζονταν με τον Εσωτερικό Έλεγχο, αφού πολλές εταιρίες απλά ανέφεραν ότι έχουν τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου χωρίς να κάνουν ιδιαίτερη μνεία στους ίδιους τους εσωτερικούς ελεγκτές με αποτέλεσμα ένας υποψήφιος επενδυτής ή απλά ενδιαφερόμενος να μην μπορεί να πληροφορηθεί για το καθεστώς εργασίας (πλήρης ή μη) των εσωτερικών ελεγκτών ή για τον τρόπο ελέγχου ή διορισμού τους από την εταιρία. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι μεταβλητές πήραν την τιμή 3

δ) το συνολικό σκορ Εταιρικής Διακυβέρνησης ήταν 58,51%, αυξημένο κατά 14 περίπου μονάδες σε σχέση με το 2003 (από 44,3%), γεγονός που αποδεικνύει ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα προόδου ιδιαίτερα από το 2002 όταν και θεσπίστηκε ο νόμος περί Εταιρικής Διακυβέρνησης.

ε) όσον αφορά στον Εσωτερικό Έλεγχο, το μέσο σκορ ήταν 58,6% ενώ το 2003 ήταν 42,9%, δηλαδή παρατηρείται μια σημαντική βελτίωση. Οι εταιρίες που δεν αναφέρουν πουθενά για τα χαρακτηριστικά των εσωτερικών ελεγκτών βαθμολογήθηκαν με 3. Όταν μια εταιρία ανέφερε ρητά ότι το τμήμα εσωτερικού ελέγχου ακολουθεί τις διατάξεις του νόμου 3016/2002, τότε θεωρήθηκε ότι όλες οι μεταβλητές ισχύουν.

Ακολουθούν οι πίνακες σχετικά με :

A) Μετρήσεις ποιότητας Εταιρικής Διακυβέρνησης στην κατηγορία του Εσωτερικού Ελέγχου σε σχέση με τη νομοθεσία

Ενότητα Γ: Εσωτερικός Έλεγχος				
Μεταβλητή	%NAI	%NAI	%ΜΣ	%ΜΓ
Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι ανεξάρτητοι	97	100	0	3
Οι εσωτερικοί ελεγκτές ελέγχονται από το ΔΣ	95	98	2	3
Οι εσωτερικοί ελεγκτές διορίζονται από το ΔΣ	94	97,9	2	4
Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι εργαζόμενοι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης	62	98,4	1	37
Οι εσωτερικοί ελεγκτές δεν είναι μέλη του ΔΣ	73	100	0	27
Μέσο σκορ	84,2	-	1	14,8

B) Μετρήσεις ποιότητας Εταιρικής Διακυβέρνησης στην κατηγορία του Εσωτερικού Ελέγχου σε σχέση με τον Ελληνικό Κώδικα

Ενότητα Γ: Εσωτερικός έλεγχος				
Μεταβλητή	%NAI	%NAI	%ΜΣ	%ΜΓ

Υπάρχει Ελεγκτική Επιτροπή	62	62,6	37	1
Η Ελεγκτική Επιτροπή είναι υπό-επιτροπή του ΔΣ	60	61,86	37	3
Η Ελεγκτική Επιτροπή συνεδριάζει 2-3 φορές το χρόνο	22	37,29	37	41
Υπάρχουν 3 μη εκτελεστικά μέλη στην Ελεγκτική Επιτροπή	47	51,09	45	8
Μέσο σκορ	47,75	-	39	13,25

Γ) Μετρήσεις ποιότητας Εταιρικής Διακυβέρνησης στην κατηγορία του Εσωτερικού Ελέγχου σε σχέση με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές

Διάσταση	FTSE/ASE 20	FTSE/Mid Cap	FTSE/Small Cap
Διοικητικό συμβούλιο	37,22	18,4	11,5
Αποζημίωση διοικητικού συμβουλίου	46,47	31,9	28,1
Εξωτερικός έλεγχος	57,5	52,5	49,12
Δικαιώματα μετόχων	95	100	100
Γνωστοποιήσεις και διαφάνεια	65	8,7	3,5

Η ελεγκτική εταιρεία Grant Thornton δημοσίευσε την «Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης» το 2013, στην οποία αποτυπώθηκε η κατάσταση που επικρατούσε στις ελληνικές επιχειρήσεις σχετικά με την εφαρμογή του ΕΚΕΔ. Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείτο από 224 εισηγμένες εταιρίες (25 εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης και 199 εταιρίες μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης).

Τα αποτελέσματα της έρευνας όσον αφορά στον Εσωτερικό Έλεγχο ανέδειξαν τα εξής προβλήματα:

- Εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό (14%) των εταιριών που δημοσιοποιεί στη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης το Πλαίσιο Εσωτερικού Ελέγχου που εφαρμόζει και πιθανόν γιατί οι επιχειρήσεις δεν είναι ακόμα εξοικειωμένες με τις έννοιες «Λειτουργία Εσωτερικού Ελέγχου – Internal audit» και «Σύστημα ή Πλαίσιο Εσωτερικού Ελέγχου - Internal controls system» που αφορά το σύνολο των πολιτικών, διαδικασιών, καθηκόντων, συμπεριφορών και άλλων στοιχείων που χαρακτηρίζουν κάθε εταιρεία και τα οποία τίθενται σε εφαρμογή από το ΔΣ, τη Διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό της.
- μόλις το 7% δημοσιοποιεί το έργο της Επιτροπής Ελέγχου, ενισχύοντας έτσι την υποψία για τον τυπικό και όχι ουσιαστικό ρόλο της Επιτροπής.
- μόνο το 22% του συνόλου των εταιριών, σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται, αναφέρει ότι τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτει γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής.

Πιο συγκεκριμένα και όσον αφορά στα άρθρα του ΕΚΕΔ που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο καταγράφηκαν τα κάτωθι:

1. Το 26% μόνο αναφέρουν ότι στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου είναι η εξασφάλιση της λειτουργίας της μονάδας του Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου. Σε σημαντικό ποσοστό εταιρειών, οι μονάδες του Εσωτερικού Ελέγχου δεν είναι σε θέση να λειτουργούν σύμφωνα με τις απαιτήσεις των διεθνών προτύπων και το γεγονός αυτό πιθανώς οφείλεται στο ότι δεν απαιτείται από τη νομοθεσία η λειτουργία του Εσωτερικού Ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, ούτε απαιτείται η κατοχή επαγγελματικού τίτλου για τον εσωτερικό ελεγκτή.
2. Το 86% των εισηγμένων εταιρειών δε δημοσιοποιεί στη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης το Πλαίσιο Εσωτερικού Ελέγχου που εφαρμόζει. Μόνο 30 εταιρείες (ποσοστό περίπου 14%) συμμορφώνονται με την εν λόγω ειδική πρακτική, από τις οποίες 6 εταιρείες ανήκουν στην κατηγορία της μεγάλης κεφαλαιοποίησης. Οι υπόλοιπες 24 είναι εταιρείες μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης. Οι τελευταίες, σύμφωνα με τη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης, έχουν υιοθετήσει το διεθνώς αναγνωρισμένο πλαίσιο αξιολόγησης COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission in Internal Control-Integrated Framework-COSO). Φαίνεται να μην έχει ξεπεραστεί η σύγχυση μεταξύ των εννοιών της «Λειτουργίας του Εσωτερικού Ελέγχου» (Internal audit) με το “Σύστημα ή Πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου” (Internal controls system), το οποίο ουσιαστικά αφορά στο σύνολο των πολιτικών, διαδικασιών, καθηκόντων, συμπεριφορών και άλλων στοιχείων που χαρακτηρίζουν κάθε εταιρεία και τα οποία τίθενται σε εφαρμογή από το ΔΣ, τη Διοίκηση και το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της.
3. Η πλειοψηφία των εταιρειών (70%), συμμορφώνεται με την ειδική πρακτική που ορίζει ότι η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου θα πρέπει να αναφέρεται διοικητικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργικά στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ. Το υπόλοιπο 27% αποτελείται κυρίως από εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης στον οποίο δεν περιέλαβαν τη σχετική Ειδική Πρακτική. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει την πολύ σημαντική αδυναμία στη γενικότερη λειτουργία των μονάδων αυτών.
4. Η αξιολόγηση του συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου διενεργείται ετησίως για το μεγαλύτερο ποσοστό των εισηγμένων εταιρειών (88%). Μόλις το 6% των εταιρειών που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, αναφέρουν στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης ότι αποκλίνουν στη συγκεκριμένη ειδική πρακτική, ενώ το ποσοστό απόκλισης είναι μεγαλύτερο (16%) στις εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα. Κάθε εταιρεία έχει διαφορετική κατανόηση για την αξιολόγηση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου η οποία μπορεί να ποικίλει από μία απλή προφορική συζήτηση σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου έως μία τεκμηριωμένη ανάλυση και αποτύπωση της αξιολόγησης των διαδικασιών που εφαρμόζονται στην εταιρεία.

5. Στο σύνολο σχεδόν (95%) των εισηγμένων εταιρειών η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται στην πλειονότητά της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Οι εταιρείες μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης συμμορφώνονται με την εν λόγω ειδική πρακτική σε ποσοστό που αγγίζει το 94%, παρά το γεγονός ότι δεν απαιτείται από τη νομοθεσία. Ωστόσο, οι διοικήσεις οφείλουν να εστιάσουν την προσοχή τους στην επιλογή των μελών, αναφορικά με την καταλληλότητα και επάρκεια των γνώσεών τους στον τομέα της ελεγκτικής και λογιστικής. Διαπιστώθηκε ότι μόνο το 22% του συνόλου των εταιρειών σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται (δηλώσεις, βιογραφικά σημειώματα) αναφέρουν ότι το ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτει γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής. Σε σημαντικό ποσοστό εταιρειών ο λόγος για τον οποίο δεν γίνεται αυτή η αναφορά είναι ότι στην πραγματικότητα δε διαθέτει επαρκείς γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής.
6. Το ήμισυ του συνόλου των εταιρειών αναφέρουν στον Κώδικα που υιοθετούν, ότι η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να συναντά τον τακτικό ελεγκτή της εταιρείας χωρίς την παρουσία των μελών της Διοίκησης, τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο. Το 42% του συνόλου των εταιρειών γνωστοποιεί στη Δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης ότι η Επιτροπή Ελέγχου συνήλθε περισσότερες από τέσσερις (4) φορές κατά τη χρήση 2011. Επιπλέον, τόσο οι εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ όσο και οι εταιρείες που ανέπτυξαν Ίδιον Κώδικα αποκλίνουν από την ειδική πρακτική κατά 42% και 47% αντίστοιχα.
7. Το σύνολο σχεδόν (92%) των εταιρειών δεν δημοσιοποιεί στη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης το έργο της Επιτροπής Ελέγχου και τον αριθμό συνεδριάσεών της. Αυτό οφείλεται κυρίως στη μη δημοσίευση του έργου της Επιτροπής Ελέγχου και λιγότερο στη μη δημοσίευση του αριθμού συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου. Αναλυτικότερα, οι εταιρείες που ανήκουν στην κατηγορία μεσαίας-μικρής κεφαλαιοποίησης, οι εταιρείες με συμμετοχή ξένων επενδυτών και οι εταιρείες με συμμετοχή δημοσίου αποκλίνουν σε ποσοστό 94%, 92% και 91% αντίστοιχα στην ειδική πρακτική και συνεπώς δεν γνωστοποιούν στη δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης το έργο, κυρίως, και τον αριθμό συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου. Επιπλέον, παρατηρείται ότι σε όλες τις εταιρείες, ανεξαρτήτως κατηγορίας που ανήκουν, πραγματοποιούνται κατά μέσο όρο τουλάχιστον 4 συνεδριάσεις της Επιτροπής κάτι το οποίο σημαίνει ότι εναρμονίζονται πλήρως με την ειδική πρακτική Β 1.6
8. Η πλειοψηφία των εισηγμένων εταιρειών, είτε δεν αναφέρει στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, που έχει υιοθετήσει, ότι η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων, είτε δηλώνει ότι αποκλίνει από την ειδική αυτή πρακτική. Οι εταιρείες που υιοθετούν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ και δηλώνουν απόκλιση στην εν λόγω ειδική πρακτική, αναφέρουν ως αιτιολογία ότι δεν διατίθενται ιδιαίτερα κονδύλια στην Επιτροπή Ελέγχου για την εκ μέρους της χρήση υπηρεσιών

εξωτερικών συμβούλων, καθώς η σύνθεση της επιτροπής και οι εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία των μελών της διασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της-

Ακολουθούν πίνακες με μετρήσεις συμμόρφωσης, του συνόλου των εταιρειών, με τις 9 Ειδικές Πρακτικές του ΕΚΕΔ που αφορούν στον εσωτερικό έλεγχο, οι οποίοι θα χρησιμοποιηθούν για σύγκριση με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας :

α/α	ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	% Συμμόρφωσης	
		2012	2011
1	Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης	85%	91%
2	Αναφορά στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου	26%	21%
3	Δημοσιοποίηση πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου	14%	5%
4	Διοικητική αναφορά της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου	70%	70%
5	Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από το Διοικητικό Συμβούλιο	88%	87%
6	Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπή Ελέγχου	95%	61%
7	Η επιτροπή ελέγχου ελέγχου συνέρχεται τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος	51%	37%
8	Δημοσιοποίηση έργου Επιτροπής Ελέγχου στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνηση	7%	24%
9	Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων	38%	42%
Σύνολο		53%	49%

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η εργασία αυτή έχει ως σκοπό να ερευνήσει την επίδραση του βαθμού συμμόρφωσης των ελληνικών εισηγμένων επιχειρήσεων με τα άρθρα του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2013) που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο στην οικονομική απόδοση τους.

Οι εταιρίες που μελετήθηκαν είναι 25 εταιρίες μεγάλης, 20 εταιρίες μεσαίας και 20 εταιρίες μικρής κεφαλαιοποίησης του Χρηματιστηρίου Αθηνών σύμφωνα με την σχετική κατηγοριοποίηση τους τον Σεπτέμβριο του 2016, συνολικά 65 εταιρίες.

Η έρευνα στηρίχτηκε στις δημοσιευμένες ετήσιες εκθέσεις για την Εταιρική Διακυβέρνηση και ιδιαίτερα στα άρθρα εκείνα που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο. Επίσης, μελετήθηκαν οι Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης, που ανέπτυξαν ορισμένες από τις εταιρείες, καθώς και πληροφορίες για εταιρείες διαθέσιμες στο ευρύ κοινό. Τα απαιτούμενα οικονομικά στοιχεία αντλήθηκαν από τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, τις ιστοσελίδες των εταιριών και από αναρτημένα στο διαδίκτυο έγγραφα. Δεν επιλέχθηκε κάποιος ιδιαίτερος κλάδος για να είναι το δείγμα όσο το δυνατόν μεγαλύτερο και παράλληλα επιλέχθηκε η μελέτη των πιο πρόσφατων δημοσιευμένων οικονομικών καταστάσεων, αυτών του έτους 2015.

4.1 Μεταβλητές

Ως μεταβλητές επελέγησαν αυτές της έρευνας του 2013, της ελεγκτικής εταιρείας Grant Thornton, προκειμένου να πραγματοποιηθούν συγκρίσεις και εξαχθούν σχετικά συμπεράσματα.

Οι μεταβλητές που επελέγησαν, αντιστοιχούν σε ειδικές πρακτικές για εισηγμένες εταιρείες του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και είναι οι ακόλουθες:

- 1) Αναλυτική περιγραφή των κυρίων αρμοδιοτήτων της Επιτροπής Ελέγχου στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ειδική πρακτική 1.7)
- 2) Αναφορά στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου (ειδική πρακτική 1.5, περίπτωση 6)
- 3) Δημοσιοποίηση πλαισίου εσωτερικού ελέγχου (ειδική πρακτική 1.1)
- 4) Διοικητική αναφορά της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου (ειδική πρακτική 1.2)
- 5) Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από το Διοικητικό

Συμβούλιο (ειδική πρακτική 1.3)

6) Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπή Ελέγχου (ειδική πρακτική 1.4)

7) Η Επιτροπή Ελέγχου συνέρχεται τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος (ειδική πρακτική 1.6)

8) Δημοσιοποίηση έργου Επιτροπής Ελέγχου (ειδική πρακτική 1.8)

9) Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων (ειδική πρακτική 1.9)

Κάθε μεταβλητή μπορεί να πάρει τρεις τιμές :

- την τιμή **ΝΑΙ** στην περίπτωση συμμόρφωσης της εταιρίας με την πρακτική ,
- την τιμή **ΟΧΙ** στην περίπτωση μη συμμόρφωσης και
- την τιμή **ΑΝΕΠΑΡΚΗ ΣΤΟΙΧΕΙΑ** στην περίπτωση που από τις δημοσιοποιήσεις δεν προκύπτει συμμόρφωση ή όχι.

Στις περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι συμμορφώνονται πλήρως με τον κώδικα του ΣΕΒ ή του ΕΣΕΔ η τιμή στις μεταβλητές είναι **ΝΑΙ** ακόμα και αν δεν δηλώνουν ρητά συμμόρφωση με την ειδική πρακτική. Η συμμόρφωση (**ΝΑΙ**) με την ειδική πρακτική βαθμολογήθηκε με μονάδα (1), ενώ η μη συμμόρφωση (**ΟΧΙ**) και τα ανεπαρκή στοιχεία (**ΑΝΕΠ**) βαθμολογήθηκαν με μηδέν (0).

4.2 Αριθμοδείκτες μέτρησης απόδοσης επιχειρήσεων

Όσον αφορά στη μέτρηση της απόδοσης των εταιρειών και τη σύγκριση αυτών μεταξύ τους, επειδή η κερδοφορία αποτελεί το ζητούμενο από τον ισολογισμό και ιδιαίτερα αν συνοδεύεται από ρευστότητα, τότε υπάρχει μεγάλη πιθανότητα για αποδόσεις για τους μετόχους, οι αριθμοδείκτες που επελέγησαν για την έρευνα είναι :

1. Δείκτης γενικής ρευστότητας:

Σύνολο Κυκλοφορούντος Ενεργητικού / Σύνολο Βραχυπρόθεσμων Υποχρεώσεων

Ο αριθμοδείκτης αυτός δείχνει το μέτρο ρευστότητας μιας επιχείρησης και το περιθώριο ασφαλείας, ώστε αυτή να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στην πληρωμή των βραχυπρόθεσμων υποχρεώσεων

2. Δείκτης Αποδοτικότητας Ιδίων Κεφαλαίων(ROE):

Καθαρά Κέρδη Χρήσης προ φόρων / Σύνολο Ιδίων Κεφαλαίων

Ο αριθμοδείκτης αυτός απεικονίζει την κερδοφόρα δυναμικότητα μιας επιχείρησης και παρέχει ένδειξη του κατά πόσο επιτεύχθηκε ο στόχος πραγματοποίησης ενός ικανοποιητικού αποτελέσματος από τη χρήση των κεφαλαίων του μετόχου. Με άλλα λόγια, μετρά την αποτελεσματικότητα με την

οποία τα κεφάλαια των φορέων της επιχείρησης απασχολούνται σε αυτήν. Αποτελεί τον βασικό δείκτη τον οποίο η διοίκηση μιας εταιρείας σε περίπτωση θετικού αποτελέσματος τείνει να προβάλει με τον πιο επιφανή τρόπο στον ετήσιο απολογισμό χρήσης.

3. Δείκτης Μεικτού Κέρδους:

Μεικτά Κέρδη Εκμετάλλευσης / Κύκλος Εργασιών

Ο αριθμοδείκτης αυτός, γνωστός και ως μεικτό περιθώριο κέρδους, είναι πολύ σημαντικός διότι παρέχει ένα μέτρο αξιολόγησης της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων. Δείχνει δηλαδή τη λειτουργική αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης και την πολιτική τιμών αυτής. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμοδείκτης μεικτού κέρδους τόσο καλύτερη από απόψεως κερδών είναι η θέση της επιχείρησης διότι μπορεί να αντιμετωπίσει, χωρίς δυσκολία, μια ενδεχόμενη αύξηση του κόστους των πωλούμενων προϊόντων της. Ένας υψηλός δείκτης μεικτού κέρδους δείχνει την ικανότητα της διοίκησης μιας επιχείρησης να επιτυγχάνει φθηνές αγορές και να πωλεί σε υψηλές τιμές.

4. Δείκτης Περιθωρίου Καθαρού κέρδους(ROS):

Καθαρά κέρδη προ φόρων / Πωλήσεις

Ο αριθμοδείκτης αυτός χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της συνολικής αποδοτικότητας της οικονομικής μονάδας, σε σύγκριση με τα συνολικά της έσοδα και, συνεπώς, είναι πολύ χρήσιμος για τους μετόχους. Και αυτό διότι, εάν το καθαρό κέρδος δεν είναι αρκετό, η επιχείρηση δεν είναι σε θέση να επιτύχει μια ικανοποιητική απόδοση της επένδυσης.

Να σημειωθεί ότι, οι τέσσερις τράπεζες του δείγματος δεν ελήφθησαν υπόψιν στην συσχέτιση του βαθμού εφαρμογής των ειδικών πρακτικών συμμόρφωσης με την αντίστοιχη τάση των αριθμοδεικτών γιατί αλλοίωσαν σημαντικά τα αποτελέσματα των μετρήσεων, λόγω των ειδικών συνθηκών των οικονομικών τους καταστάσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΣΥΓΚΡΙΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1 Αποτελέσματα Έρευνας

Γενικά

Από τη μελέτη των δηλώσεων Εταιρικής Διακυβέρνησης, έτους 2015, των εισηγμένων ελληνικών επιχειρήσεων και την μέτρηση του βαθμού συμμόρφωσης τους με τα άρθρα του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης προέκυψαν τα ακόλουθα ευρήματα:

Οι δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης του έτους 2015 είναι σε σημαντικό βαθμό πιο λεπτομερείς από αυτές του έτους 2012 και συμμορφώνονται σε μεγαλύτερο βαθμό με τις ειδικές πρακτικές του ΕΚΕΔ και αυτό καταδεικνύει την πρόοδο των ελληνικών επιχειρήσεων στην εφαρμογή του ΕΚΕΔ.

Ειδικότερα, όπως φαίνεται και από τον παρακάτω **Πίνακα 1**, για το 2015 το ποσοστό συμμόρφωσης έφτασε στο 66%, βελτιωμένο κατά 13 ποσοστιαίες μονάδες από αυτό του 2012 που ήταν 53%.

		Τρεχουσα Ερευνα	Ερευνα Grant Thornton		% 2015 / 2012	% 2015 / 2011
		2015	2012	2011		
1	Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης	95%	85%	91%	10%	4%
2	Αναφορά στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου	65%	26%	21%	39%	44%
3	Δημοσιοποίηση πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου	97%	14%	5%	83%	92%
4	Διοικητική αναφορά της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου	51%	70%	70%	-19%	-19%
5	Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από το Διοικητικό Συμβούλιο	60%	88%	87%	-28%	-27%
6	Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπή Ελέγχου	75%	95%	61%	-20%	14%
7	Η επιτροπή ελέγχου ελέγχου συνέρχεται τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος	68%	51%	37%	17%	31%
8	Δημοσιοποίηση έργου Επιτροπής Ελέγχου στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης	43%	7%	24%	36%	19%
9	Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων	38%	38%	42%	0%	-4%
Σύνολο		66%	53%	49%	13%	17%

Πάνω από τις μισές εταιρείες μεγάλης κεφαλαιοποίησης (52%) έχουν αναπτύξει δικό τους Εταιρικό Κώδικα Διακυβέρνησης, όμως παρατηρήθηκε ότι σε πολλές περιπτώσεις δεν περιλαμβάνουν αρκετές Ειδικές Πρακτικές του ΕΚΕΔ, με αποτέλεσμα να εμφανίζουν σημαντική αδυναμία στην συμμόρφωση τους και υποχώρηση του βαθμού συμμόρφωσης τους σε σχέση με την προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton.

Αντίθετα η πλειονοψηφία των εταιριών μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης (63%) υιοθετεί τους Κώδικες του ΣΕΒ / ΕΣΕΔ και σύμφωνα με τις σχετικές δηλώσεις στην έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης συμμορφώνονται σε μεγαλύτερο βαθμό με τις Γενικές και Ειδικές Πρακτικές του ΕΚΕΔ.

Τα παραπάνω απεικονίζονται στον ακόλουθο **Πίνακα 2**:

	ΕΣΕΔ-ΣΕΒ	%	ΙΔΙΟΣ	%
Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	25	62,5%	15	37,5%
Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	12	48,0%	13	52,0%
Συνολο	37	56,9%	28	43,1%

5.2 Συγκρίσεις με προηγούμενη έρευνα

Συγκρίσεις με έρευνα Grant Thornton 2013

Ειδικότερα, από τον **Πίνακα 1** προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

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

Το σύνολο σχεδόν των επιχειρήσεων (95%) αναφέρουν, αναλυτικά, τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό συμμόρφωσης το 2012 ήταν 85%. Διαπιστώνεται αξιοσημείωτη βελτίωση (+10%) στην συμμόρφωση των επιχειρήσεων σε σχέση με την προηγούμενη έρευνα.

- ***Αναφορά στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου, ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου:***

Σχεδόν τα 2/3 (65%) των εταιριών αναφέρουν ότι, εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας

εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα. Παρατηρείται σημαντική βελτίωση από την προηγούμενη έρευνα του έτους 2012 (26%). Η εκτίμησή μας είναι ότι η βελτίωση αυτή οφείλεται, κυρίως, στην αύξηση των εταιριών, ιδιαίτερα αυτών της μικρής και μεγάλης κεφαλαιοποίησης, που δηλώνουν ότι εφαρμόζουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ, χωρίς να δηλώνουν απόκλιση από την πρακτική αυτή.

Παράλληλα θα πρέπει να σημειωθεί ότι το δείγμα της προηγούμενης έρευνας της Grant Thornton είχε σημαντικά διαφοροποιημένη αναλογία μεταξύ των εταιριών μεγάλης κεφαλαιοποίησης (25 εταιρίες ή 11% του συνολικού δείγματος) και εταιριών μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης (199 εταιρίες ή 89% του συνολικού δείγματος) σε σχέση με την αντίστοιχη αναλογία του δείγματος της τρέχουσας έρευνας όπου οι εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης παραμένουν 25 αλλά αποτελούν το 38% του συνολικού δείγματος, με τις εταιρίες μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης να μειώνονται στις 40 ή 62% του συνολικού δείγματος. Η εκτίμησή μας είναι ότι οι εταιρίες μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης, έχοντας το 89% του δείγματος της προηγούμενης έρευνας, συμπαρέσυραν προς τα κάτω το ποσοστό συμμόρφωσης προς την πρακτική, μια και δεν ήταν σε θέση να λειτουργούν σύμφωνα με τις αυξημένες απαιτήσεις που προέβλεπαν τα διεθνή πρότυπα.

- ***Δημοσιοποίηση πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου :***

Καταγράφηκε πολύ μεγάλη βελτίωση των ποσοστών συμμόρφωσης με την πρακτική, σε σχέση με αυτά της έρευνας του 2012. Έτσι, διαπιστώθηκε συμμόρφωση 97%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό της έρευνας του 2012 ήταν μόλις 14%. Παράλληλα παρατηρήθηκε ότι αρκετές εταιρίες χρησιμοποιούν σχεδόν το ίδιο «τυπικό» λεκτικό στη δημοσιοποίηση του πλαισίου του εσωτερικού ελέγχου που χρησιμοποιούν δημιουργώντας τον προβληματισμό εάν πρόκειται για «τυπική» και όχι «ουσιαστική» δήλωση.

Και σε αυτήν την περίπτωση θεωρούμε ότι η σημαντική διαφοροποίηση της αναλογίας του δείγματος μεταξύ εταιριών μεγάλης και μεσαίας / μικρής κεφαλαιοποίησης που αναφέρθηκε παραπάνω στην τρέχουσα και στην υπο σύγκριση έρευνα δημιούργησαν την σημαντική βελτίωση στον βαθμό συμμόρφωσης στην Ειδική Πρακτική.

Ειδικότερα, όπως αναφέρεται και στην έρευνα της Grant Thornton, στο παρελθόν οι εταιρίες δεν ήταν εξοικειωμένες με την έννοια του πλαισίου εσωτερικού ελέγχου και υπήρχε σύγχυση μεταξύ των εννοιών της «λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου» με το «σύστημα ή πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου».

Στην τρέχουσα έρευνα παρατηρήθηκε ότι, οι εταιρίες στην πλειοψηφία τους πλέον δημοσιοποιούν το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου έστω και «τυπικά» και όχι «ουσιαστικά» όπως προαναφέρθηκε.

- **Διοικητική αναφορά της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου :**
Παρατηρείται πτώση του ποσοστού συμμόρφωσης από 70% το 2012 σε 51%. Το γεγονός αυτό οφείλεται, κυρίως στο ότι στην μεθοδολογία μέτρησης που ακολουθήθηκε στην τρέχουσα έρευνα καταγράφηκε μη συμμόρφωση (OXI) στις περιπτώσεις που στις δηλώσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης των επιχειρήσεων υπήρχε μόνο αναφορά της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στην Επιτροπή Ελέγχου και δεν υπήρχε καθόλου ή ρητή δήλωση για μη αναφορά της μονάδας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
- **Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου από το Διοικητικό Συμβούλιο :** Παρατηρείται, επίσης, πτώση του ποσοστού συμμόρφωσης στην πρακτική αυτή, από 88% το 2012 σε 60% το 2015 και πιθανότατα αυτό να οφείλεται κυρίως στις εταιρείες που ανέπτυξαν ίδιον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και δεν συμπεριέλαβαν την ειδική αυτή Πρακτική. Ειδικότερα, από τις 28 ελεγχόμενες επιχειρήσεις, που εφαρμόζουν δικό τους Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, καταγράφηκαν ως μη συμμορφούμενες (OXI) οι 20. Επίσης από τις λοιπές 37 επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ, μόνο οι 6 δηλώνουν απόκλιση από την πρακτική αυτή, τουτέστιν μη συμμόρφωση (OXI) συνολικά 40%.
- **Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπή Ελέγχου :**
Σχεδόν το σύνολο των επιχειρήσεων (95%) το 2012 δήλωνε συμμόρφωση με αυτή την πρακτική ενώ το 2015 καταγράφηκε μείωση του ποσοστού σε 75%. Το ποσοστό μη συμμόρφωσης (OXI) προέρχεται κυρίως από τις επιχειρήσεις μεγάλης κεφαλαιοποίησης, όπου 8 από αυτές (32%), ενώ δεν δηλώνουν απόκλιση από την πρακτική αυτή, εντούτοις στη δημοσιοποίηση των μελών της Επιτροπής Ελέγχου, αυτά δεν είναι κατά πλειοψηφία, ανεξάρτητα.
- **Η Επιτροπή Ελέγχου συνέρχεται τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος :**
Σημαντική βελτίωση παρατηρείται σε αυτή την πρακτική όπου το ποσοστό συμμόρφωσης το 2015 είναι 68% από 51% το 2012, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται τη σημασία των Επιτροπών Ελέγχων, οι οποίες συνεδριάζουν πλέον με μεγαλύτερη συχνότητα, από ότι στο παρελθόν.
- **Δημοσιοποίηση έργου Επιτροπής Ελέγχου στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης :**

Περισσότερες από τις μισές (55%) εταιρίες δεν συμμορφώνονται με την πρακτική αυτή. Διαπιστώνεται όμως σημαντική βελτίωση αφού το 2015 καταγράφηκε συμμόρφωση 43%, ενώ το 2012 ήταν μόλις 7%. Παρά την βελτίωση που καταγράφηκε και σε αυτή την περίπτωση παρατηρήθηκε ότι ελάχιστες είναι οι εταιρίες που προβαίνουν στην ουσιαστική και λεπτομερή δημοσιοποίηση του έργου της Επιτροπής Ελέγχου, ενώ οι περισσότερες από τις εταιρίες χρησιμοποιούν σχεδόν το ίδιο «τυπικό» λεκτικό.

Θεωρούμε ότι και σε αυτή την περίπτωση το δείγμα της προηγούμενης έρευνας επηρεαζόταν σημαντικά από τις εταιρίες μεσαίας & μικρής κεφαλαιοποίησης (89% του δείγματος) και είχε σημαντικό ρόλο στον πολύ χαμηλό βαθμό συμμόρφωσης με την ειδική πρακτική.

- ***Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων :***

Το 57% των εταιριών δηλώνει ότι συμμορφώνεται με την πρακτική αυτή και αυτό αποτελεί πρόοδο σε σχέση με το έτος 2012 όπου σχεδόν το ίδιο ποσοστό (56%) δήλωνε μη συμμόρφωση. Να σημειωθεί ότι εκτιμάται ότι η βελτίωση αυτή οφείλεται, επίσης, στο γεγονός υιοθέτησης, από πλευράς των επιχειρήσεων του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ και όπου δεν δηλωνόταν ρητά απόκλιση, καταγράφηκε συμμόρφωση (NAI) με την πρακτική.

Ακολουθεί ο σχετικός συγκεντρωτικός **Πίνακας 3, της Έρευνας Συμμόρφωσης** των εταιριών του δείγματος με τα άρθρα του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2013) που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο:

α/α	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	% ΝΑΙ	% ΟΧΙ	% ΑΝΕΠ
1	Οι κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου περιγράφονται αναλυτικά στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	92,50%	7,50%	0,00%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	100,00%	0,00%	0,00%
	Συνολο	95,38%	4,62%	0,00%
2	Αναφορά στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ότι εξασφαλίζεται η λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	65,00%	35,00%	0,00%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	64,00%	36,00%	0,00%
	Συνολο	64,62%	35,38%	0,00%
3	Δημοσιοποίηση πλαισίου Εσωτερικού Ελέγχου			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	97,50%	2,50%	0,00%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	96,00%	4,00%	0,00%
	Συνολο	96,92%	3,08%	0,00%
4	Διοικητική αναφορά της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στο Διευθύνοντα Σύμβουλο και λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Εσωτερικού Ελέγχου του Διοικητικού Συμβουλίου			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	45,00%	55,00%	0,00%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	60,00%	40,00%	0,00%
	Συνολο	50,77%	49,23%	0,00%
5	Αξιολόγηση σε ετήσια βάση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου από το Διοικητικό Συμβούλιο			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	60,00%	37,50%	2,50%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	60,00%	40,00%	0,00%
	Συνολο	60,00%	38,46%	1,54%
6	Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπή Ελέγχου			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	80,00%	17,50%	2,50%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	68,00%	32,00%	0,00%
	Συνολο	75,38%	23,08%	1,54%
7	Η επιτροπή ελέγχου ελέγχου συνέρχεται τουλάχιστον 4 φορές ανά έτος			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	62,50%	25,00%	12,50%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	76,00%	0,00%	24,00%
	Συνολο	67,69%	15,38%	16,92%
8	Δημοσιοποίηση έργου Επιτροπής Ελέγχου στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνηση			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	35,00%	62,50%	2,50%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	56,00%	44,00%	0,00%
	Συνολο	43,08%	55,38%	1,54%
9	Η Επιτροπή Ελέγχου δύναται να χρησιμοποιεί υπηρεσίες εξωτερικών συμβούλων			
	Εταιρίες μικρής & μεσαίας κεφαλαιοποίησης	32,50%	62,50%	5,00%
	Εταιρίες μεγάλης κεφαλαιοποίησης	48,00%	52,00%	0,00%
	Συνολο	38,46%	58,46%	3,08%

Επίσης, παρατίθεται ο συγκεντρωτικός **Πίνακας 4, της Έρευνας με τους Αριθμοδείκτες** μέτρησης απόδοσης των επιχειρήσεων του δείγματος:

ποσα σε εκ. ευρώ	ΚΥΚΛΟ ΦΟΡΟΥΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ	ΒΡΑΧΥ ΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	ΜΙΚΤΑ ΚΕΡΔΗ ΕΚΜΕΤΑΛ ΛΕΥΣΗΣ	ΚΑΘΑΡΑ ΚΕΡΔΗ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ	ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ	ΠΩΛΗΣΕΙΣ	ΓΕΝΙΚΗ ΡΕΥΣΤΟ ΤΗΤΑ	ΑΠΟΔΟΤΙ ΚΟΤΗΤΑ Ι.Κ. (ROE)	ΔΕΙΚΤΗΣ ΜΕΙΚΤΟΥ ΚΕΡΑΟΥ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΚΑΘΑΡΟΥ ΚΕΡΑΟΥΣ (ROS)
ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕΓΑΛΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΣΗΣ	24.559	20.420	9.943	-9.359	62.759	52.889	1,20	-14,9%	18,8%	-17,7%
ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕΣΑΙΑΣ & ΜΙΚΡΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΣΗΣ	2.915	2.637	1.537	92	3.097	7.844	1,11	3,0%	19,6%	1,2%
ΣΥΝΟΛΟ	27.474	23.057	11.480	-9.267	65.856	60.733	1,19	-14,1%	18,9%	-15,3%

Τέλος, στους **Πίνακες 5 & 6** καταγράφεται αναλυτικά (ανα Εταιρία) η συμμόρφωση των εταιριών μεγάλης και μεσαίας / μικρής κεφαλαιοποίησης, αντίστοιχα, με τα άρθρα του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2013) που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο σύμφωνα με την παραπάνω αρίθμηση, καθώς και οι αριθμοδείκτες μέτρησης απόδοσής τους.

Πίνακας 5

Εταιρίες Μεγάλης Κεφαλαιοποίησης

A/A ΕΤΑΙ ΡΙΑΣ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΥΜΜΟΡ ΦΩΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΚΑΘΑΡΟΥ ΚΕΡΑΟΥΣ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΜΕΙΚΤΟΥ ΚΕΡΑΟΥΣ	ΑΠΟΔΟΤΙ ΚΟΤΗΤΑ Ι.Κ.	ΓΕΝΙΚΗ ΡΕΥΣΤΟ ΤΗΤΑ	
1	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	9	100%	-1,1%	9,4%	-3,1%	1,24	
2	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	9	100%	5,6%	36,7%	12,6%	0,75	
3	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	9	100%	38,4%	42,7%	7,6%	1,33	
4	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	9	100%	15,0%	19,7%	18,2%	1,80	
5	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	9	100%	7,9%	16,4%	8,9%	1,09	
6	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	9	100%	21,4%	44,7%	24,9%	1,20	
7	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	8	89%	0,5%	9,5%	2,2%	0,79	
8	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	8	89%	23,5%	53,2%	17,2%	4,51	
9	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	7	78%	-3,5%	8,6%	-5,2%	1,46	
10	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	7	78%	6,3%	49,0%	9,4%	0,97	
11	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΑΝΕΠ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	7	78%	18,9%	48,7%	14,0%	6,88	
12	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	5	56%	3,0%	25,6%	2,5%	1,91	
13	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΑΝΕΠ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	4	44%	10,2%	13,6%	45,2%	1,19	
14	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	4	44%	117,1%	131,7%	7,7%	6,45	
15	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	4	44%	15,3%	33,9%	8,8%	1,73	
16	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	3	33%	-0,4%	11,2%	-0,8%	1,34	
17	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	3	33%	17,4%	42,7%	5,8%	6,16	
18	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΑΝΕΠ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	3	33%	4,3%	9,0%	50,2%	1,99	
19	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΑΝΕΠ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	2	22%	-33,2%	50,3%	-4,1%	4,22	
20	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΑΝΕΠ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	2	22%	9,8%	26,2%	5,6%	3,89	
21	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	ΑΝΕΠ	ΟΧΙ	ΟΧΙ	1	11%	-1,9%	19,4%	-1,8%	1,06	
											122	54%	-17,7%	18,8%	-14,9%	1,20

Πίνακας 6

Εταιρίες Μικρής Κεφαλαιοποίησης

A/A ΕΤΑΙ ΡΙΑΣ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ΣΥΝΟΛΟ	% ΣΥΜΜΟΡ ΦΩΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΚΑΘΑΡΟΥ ΚΕΡΑΟΥΣ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΜΕΙΚΤΟΥ ΚΕΡΑΟΥΣ	ΑΠΟΔΟΤΗ ΚΟΤΗΤΑ I.K.	ΓΕΝΙΚΗ ΡΕΥΣΤΟ ΤΗΤΑ
1	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	9	100%	28,3%	35,7%	13,7%	5,99
2	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	9	100%	0,6%	41,3%	1,6%	0,82
3	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	9	100%	-0,3%	64,2%	-1,0%	1,09
4	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	9	100%	30,1%	53,7%	9,9%	1,27
5	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	9	100%	6,2%	53,6%	6,2%	1,92
6	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	8	89%	-2,7%	42,9%	-20,5%	0,50
7	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	7	78%	12,1%	36,3%	13,7%	0,94
8	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	OXI	7	78%	3,4%	22,5%	11,1%	2,18
9	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	7	78%	24,7%	56,7%	23,8%	1,38
10	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	7	78%	1,4%	9,7%	3,8%	1,29
11	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	NAI	7	78%	0,5%	4,1%	11,4%	1,24
12	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	7	78%	-3,5%	14,3%	-4,3%	0,89
13	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	OXI	NAI	7	78%	2,4%	13,6%	1,6%	2,40
14	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	7	78%	3,9%	23,5%	7,8%	1,98
15	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI	6	67%	10,4%	29,8%	9,8%	1,98
16	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	NAI	OXI	6	67%	14,5%	35,7%	14,7%	3,90
17	NAI	NAI	NAI	OXI	NAI	OXI	NAI	NAI	OXI	6	67%	-0,3%	53,2%	-0,2%	1,47
18	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI	6	67%	-1,7%	37,8%	-1,7%	2,08
19	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI	6	67%	3,5%	15,7%	7,6%	1,82
20	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI	6	67%	0,3%	25,8%	0,3%	1,32
21	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI	6	67%	10,4%	21,9%	14,0%	3,53
22	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	OXI	NAI	6	67%	17,0%	23,2%	15,5%	0,73
23	NAI	NAI	NAI	NAI	NAI	ΑΝΕΠ	ΑΝΕΠ	OXI	OXI	5	56%	13,0%	30,5%	41,9%	1,89
24	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	NAI	OXI	5	56%	4,6%	20,5%	10,3%	1,30
25	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	NAI	OXI	5	56%	-31,7%	-19,4%	-4,4%	0,82
26	NAI	OXI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	5	56%	8,2%	47,5%	13,7%	2,90
27	OXI	NAI	NAI	OXI	NAI	NAI	ΑΝΕΠ	OXI	NAI	5	56%	3,9%	22,2%	11,8%	1,03
28	NAI	NAI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	5	56%	2,7%	22,2%	6,2%	3,80
29	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	NAI	OXI	5	56%	1,3%	13,7%	12,4%	2,68
30	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	4	44%	-10,5%	28,5%	-23,6%	0,45
31	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	ΑΝΕΠ	NAI	OXI	4	44%	48,2%	47,8%	19,3%	9,11
32	NAI	OXI	NAI	OXI	NAI	NAI	ΑΝΕΠ	ΑΝΕΠ	ΑΝΕΠ	4	44%	-0,3%	1,2%	-6,5%	1,40
33	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	4	44%	-21,5%	45,4%	-7,2%	3,61
34	NAI	OXI	NAI	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	OXI	4	44%	13,7%	25,8%	9,7%	1,54
35	NAI	OXI	NAI	OXI	ΑΝΕΠ	OXI	NAI	OXI	ΑΝΕΠ	3	33%	-25,2%	7,2%	-35,9%	1,57
36	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	OXI	NAI	OXI	OXI	3	33%	6,4%	33,4%	10,5%	1,79
37	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	NAI	OXI	OXI	OXI	3	33%	10,5%	46,1%	10,6%	4,91
38	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	NAI	OXI	OXI	OXI	3	33%	-3,1%	42,1%	-1,8%	1,12
39	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	NAI	NAI	OXI	OXI	2	22%	1,5%	18,3%	4,0%	1,34
40	NAI	OXI	NAI	OXI	OXI	OXI	ΑΝΕΠ	OXI	OXI	2	22%	1,4%	23,8%	5,8%	1,08
										228	63%	1,2%	19,6%	3,0%	1,11

Στα ακόλουθα **διαγράμματα** αποτυπώνεται η συσχέτιση μεταξύ του βαθμού συμμόρφωσης με τις ειδικές πρακτικές του ΕΚΕΔ και των αριθμοδεικτών απόδοσης.

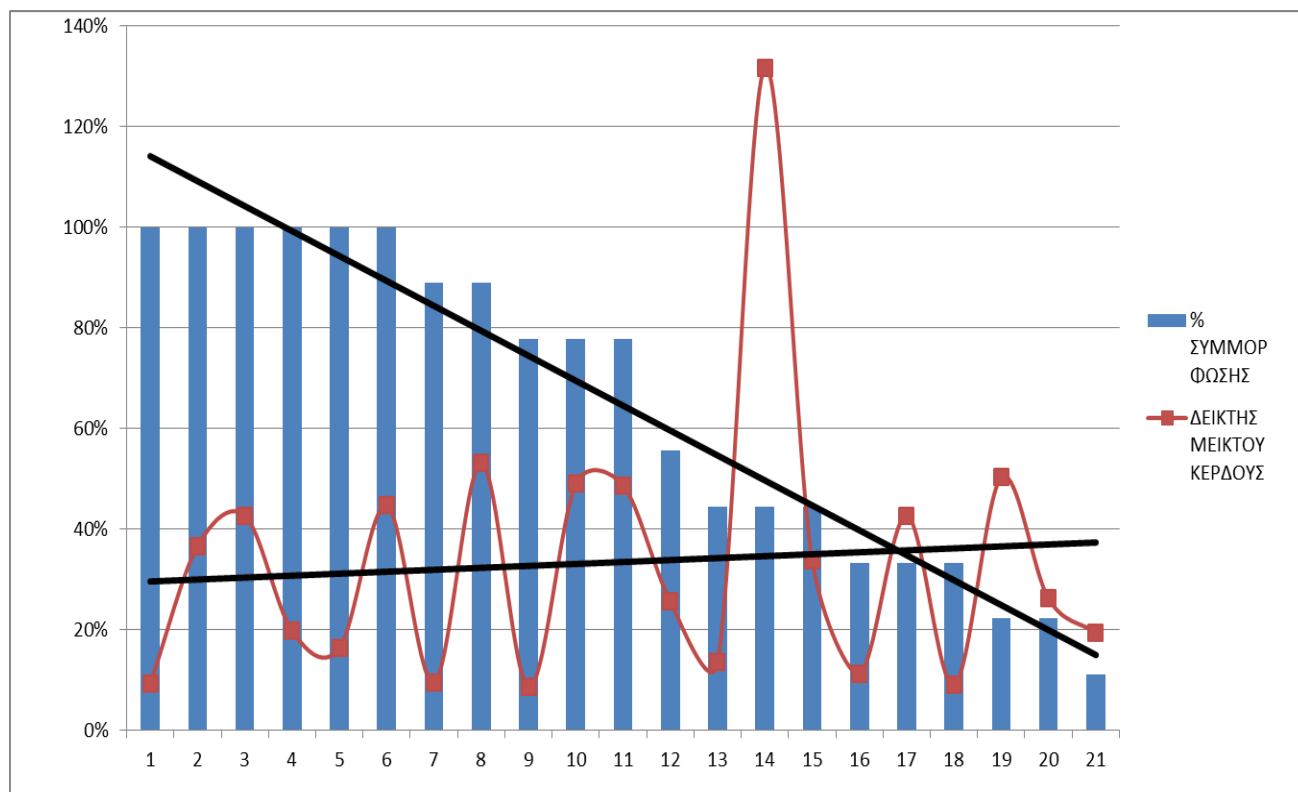
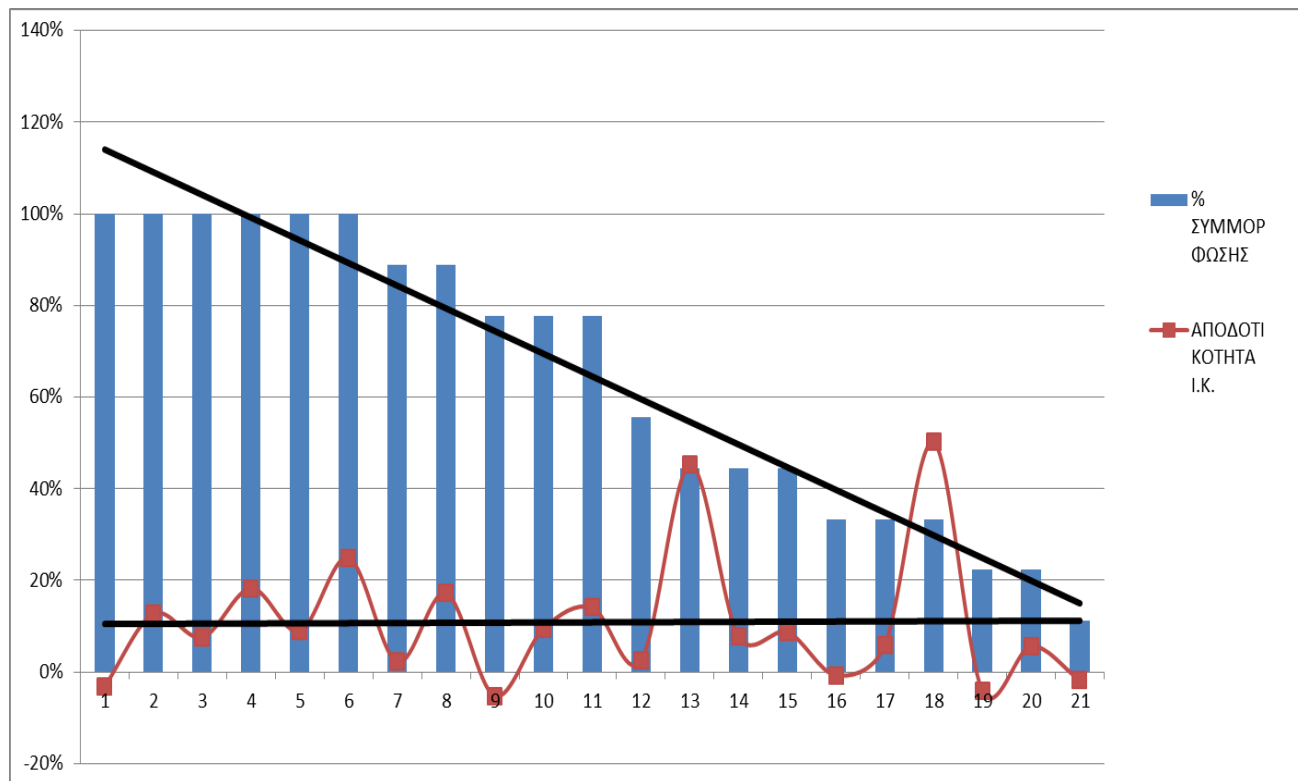
Να σημειωθεί, ότι τα ονόματα των επιχειρήσεων δεν αναφέρονται στους Πίνακες, αλλά παραμένουν στο αρχείο της έρευνας.

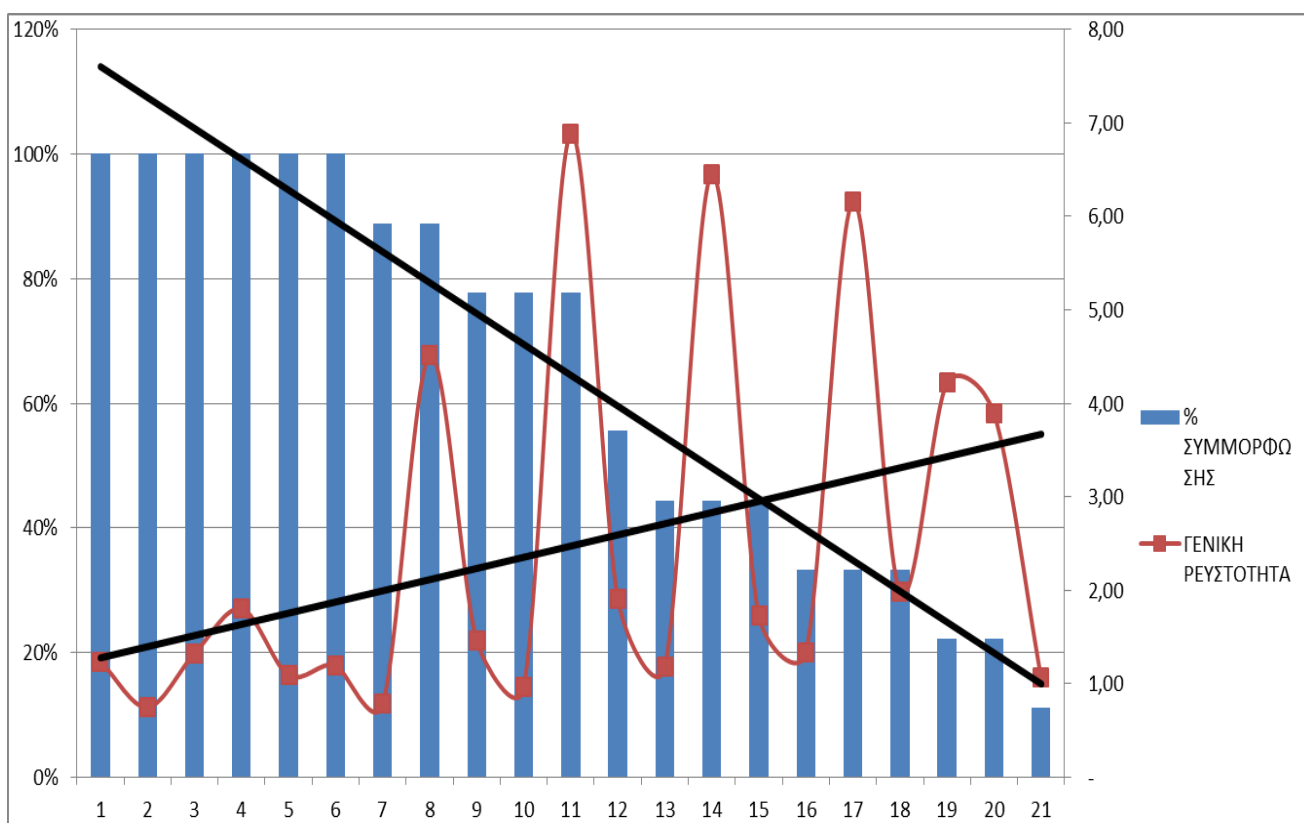
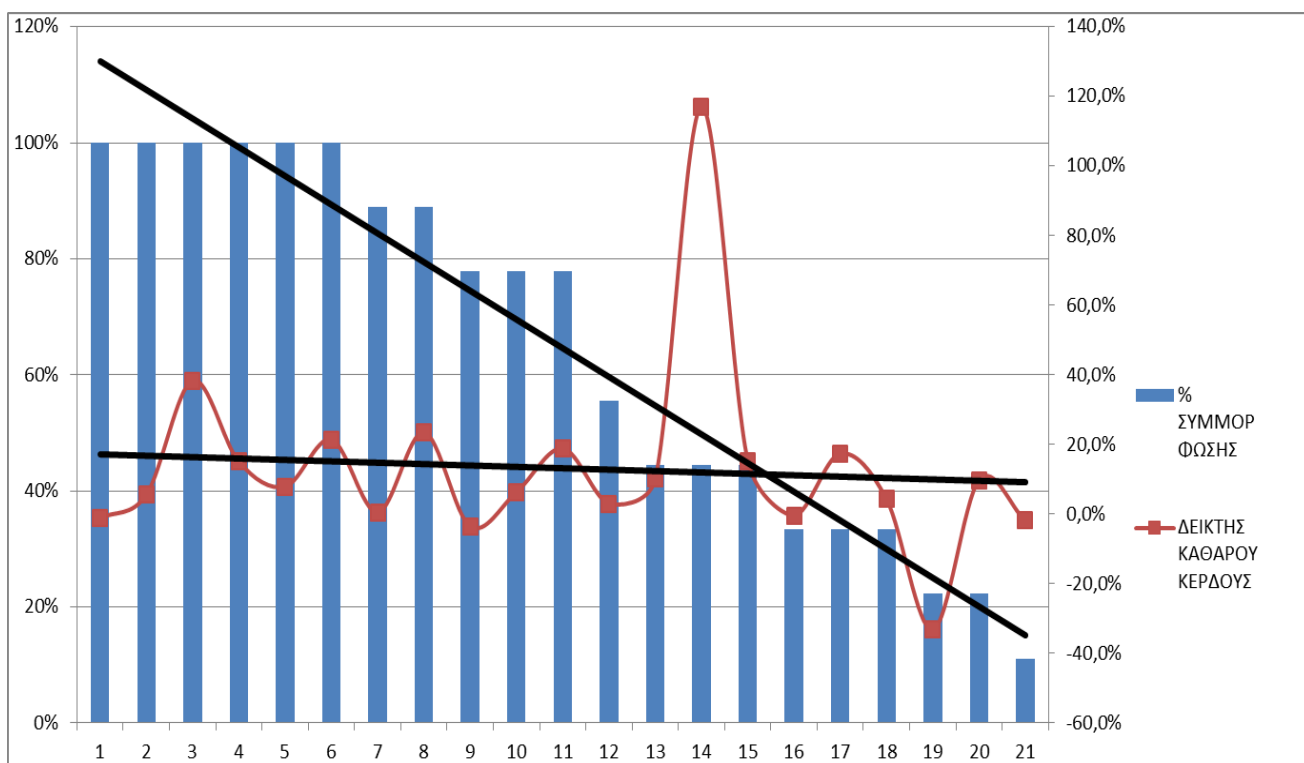
ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕΓΑΛΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι στήλες με μπλε χρώμα απεικονίζουν με φθίνουσα σειρά τον βαθμό συμμόρφωσης, των 21 εταιριών, με τις πρακτικές του ΕΚΕΔ.

Με κόκκινο χρώμα απεικονίζεται η πορεία των αντιστοίχων αριθμοδεικτών ανά εταιρία.

Οι μαύρες ευθείες γραμμές απεικονίζουν τις τάσεις συμμόρφωσης και αριθμοδεικτών.





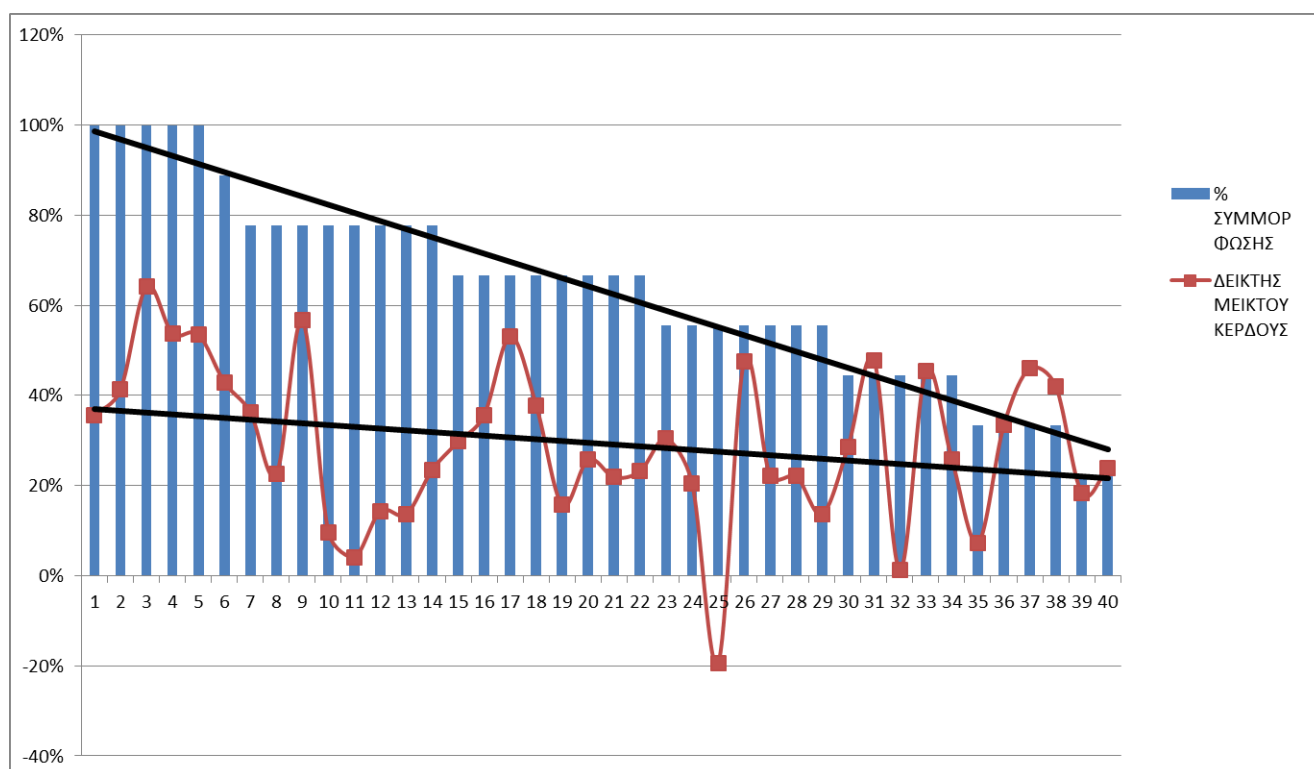
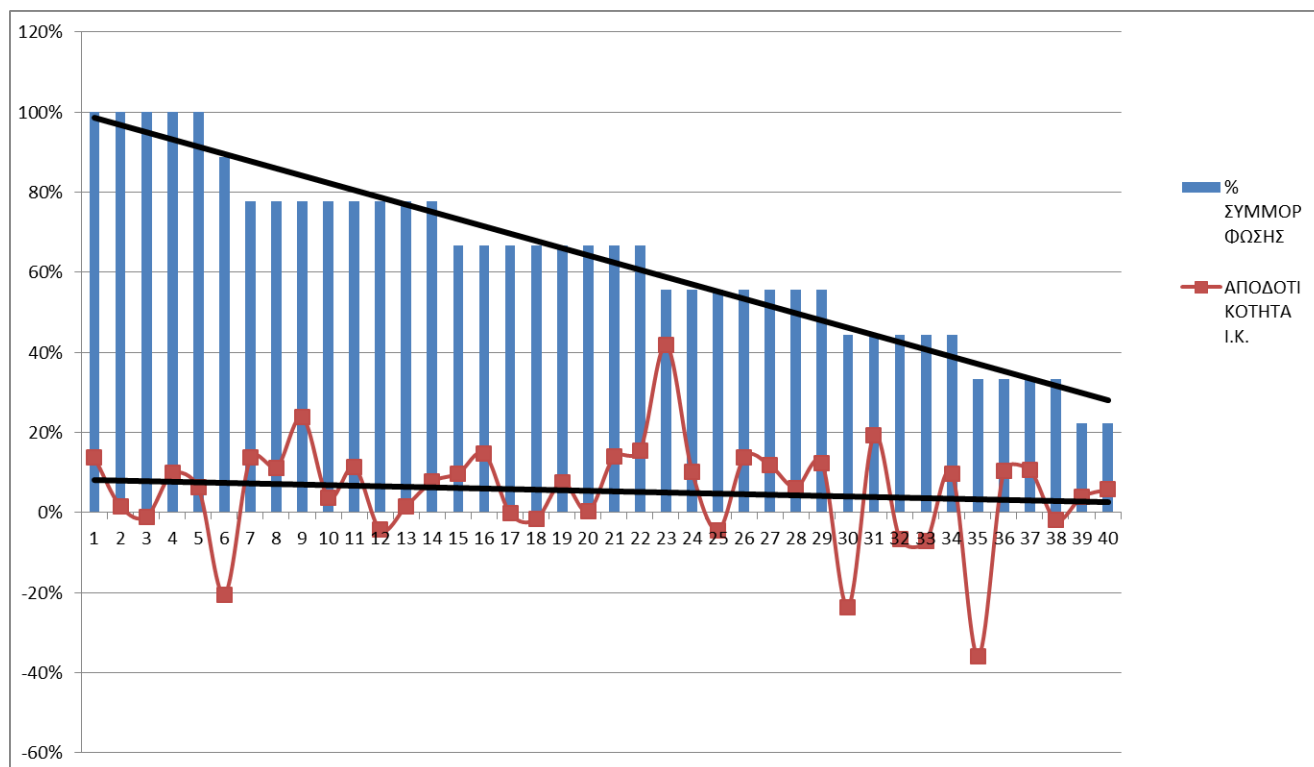
Όπως φαίνεται και από τα 4 παραπάνω διαγράμματα δεν διαπιστώνεται συσχέτιση μεταξύ των τάσεων στην συμμόρφωση των ειδικών πρακτικών & των αριθμοδεικτών

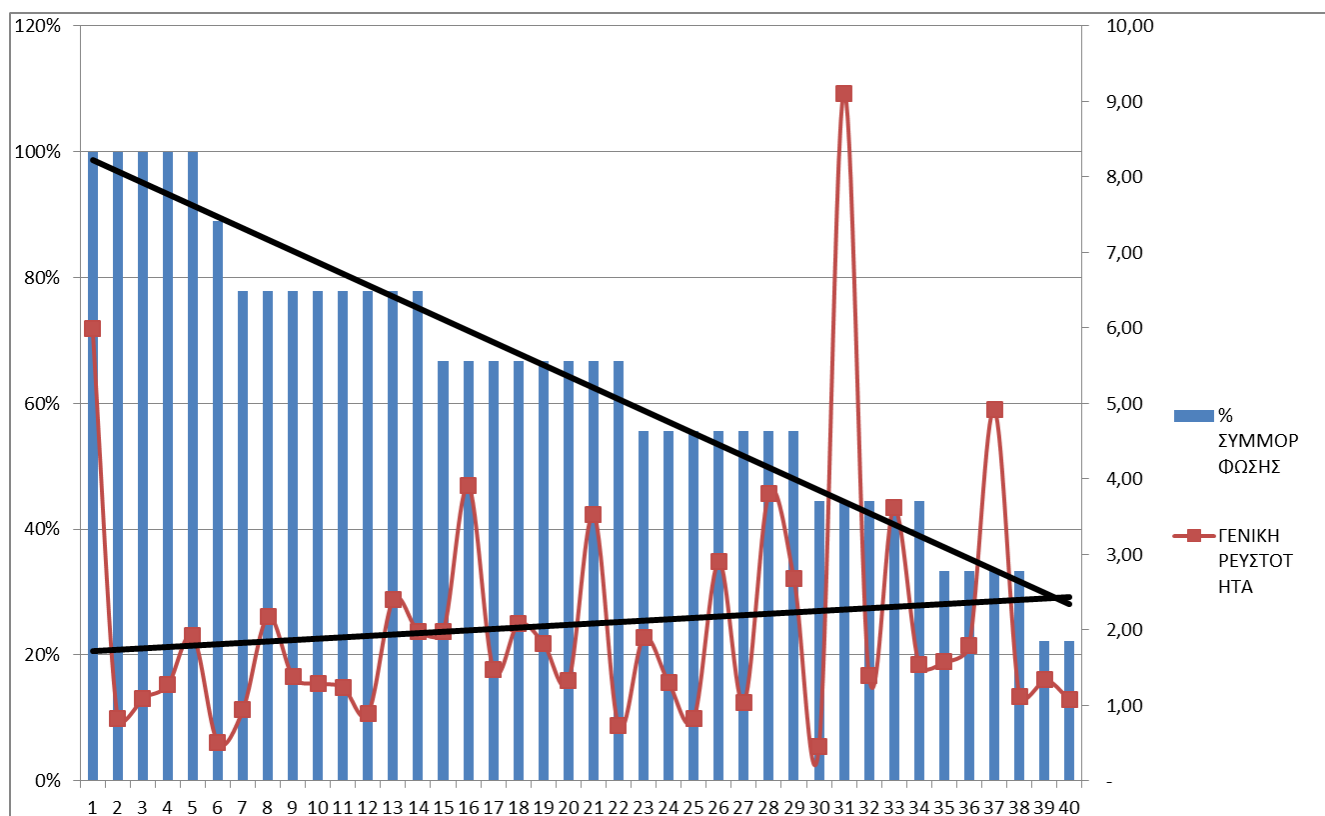
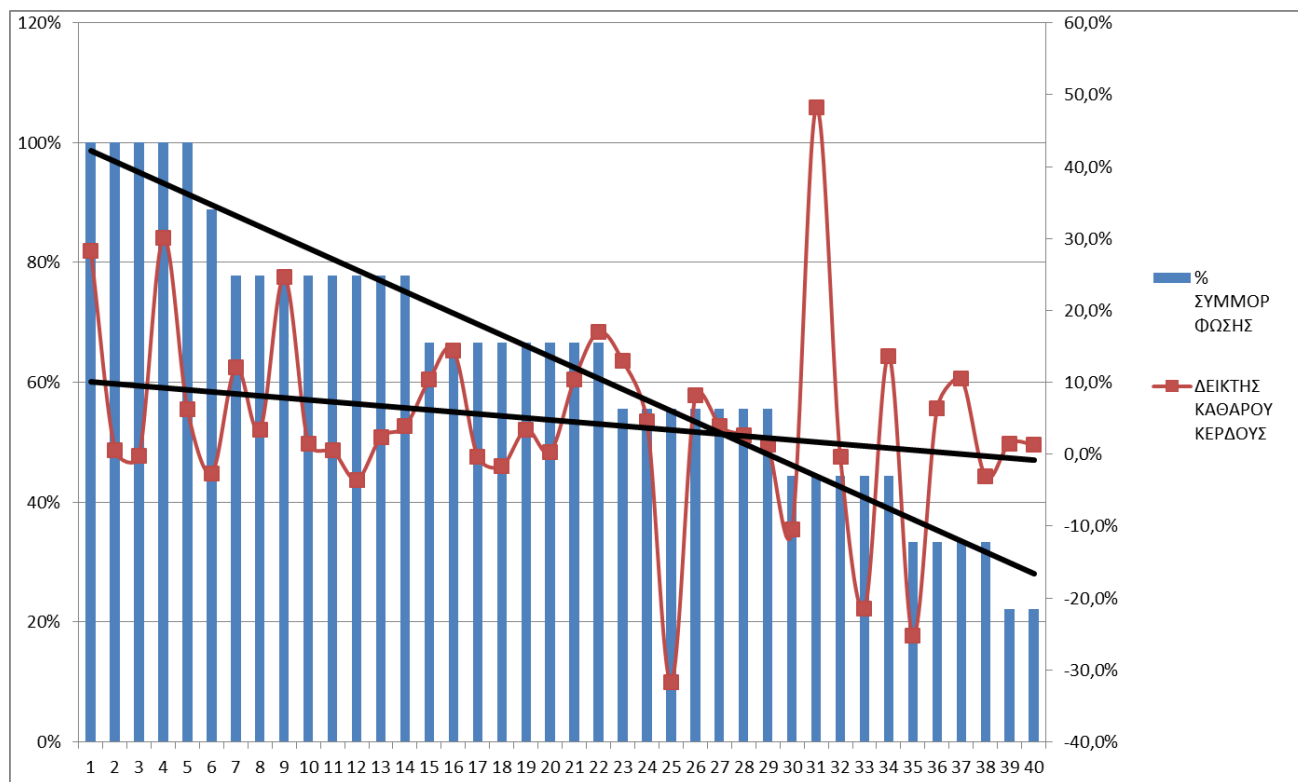
ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΜΕΣΑΙΑΣ & ΜΙΚΡΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι στήλες με μπλε χρώμα απεικονίζουν με φθίνουσα σειρά τον βαθμό συμμόρφωσης των 40 εταιριών με τις πρακτικές του ΕΚΕΔ

Με κόκκινο χρώμα απεικονίζεται η πορεία των αντιστοίχων αριθμοδεικτών ανά εταιρία.

Οι μαύρες ευθείες απεικονίζουν τις αντίστοιχες τάσεις.





Αν και στην περίπτωση των εταιριών Μεσαίας & Μικρής Κεφαλαιοποίησης οι αποκλίσεις των τάσεων είναι λιγότερο έντονες, επίσης δεν διαπιστώνεται συσχέτιση μεταξύ των τάσεων στην συμμόρφωση των ειδικών πρακτικών & των αριθμοδεικτών

5.3 Συμπεράσματα - Προτάσεις

Διαπιστώθηκε βελτίωση στην εφαρμογή των άρθρων του ΕΚΕΔ, που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο, από τις ελληνικές επιχειρήσεις, συγκριτικά με την προαναφερθείσα έρευνα του 2013.

Από την έρευνα δεν διαπιστώθηκε ότι η αύξηση του βαθμού εφαρμογής των άρθρων του ΕΚΕΔ που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο από τις ελληνικές επιχειρήσεις βελτιώνει την οικονομική απόδοση τους.

Φυσικά θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν ότι η ύφεση που έχει επιβαρύνει σε σημαντικό βαθμό την Ελληνική οικονομία και τις επιχειρήσεις γενικότερα, δεν δημιουργεί συνθήκες ανάπτυξης και κερδοφορίας παρά την οργανωτική βελτίωση των εταιριών και ειδικότερα στην καλύτερη εφαρμογή των άρθρων του ΕΚΕΔ που αφορούν στον Εσωτερικό Έλεγχο. Σε κάθε περίπτωση όμως, η αύξηση του βαθμού συμμόρφωσης, των επιχειρήσεων, με τις αρχές του ΕΚΕΔ, δείχνει βελτίωση στην νοοτροπία τους, αφού σταδιακά αντιλαμβάνονται ότι προκειμένου να απευθυνθούν σε πελάτες ή επενδυτές του εξωτερικού, οφείλουν να γίνουν ανταγωνιστικοί συμμορφούμενοι με τις διεθνείς απαιτήσεις, πρακτικές και πρότυπα.

Εκτιμούμε ότι η έρευνα θα μπορούσε να επαναληφθεί, όταν το οικονομικό περιβάλλον θα αρχίσει να δείχνει σημάδια ανάκαμψης και βελτίωσης, έτσι ώστε οι οικονομικές επιδόσεις των εταιριών να μπορούν να συσχετιστούν με μεγαλύτερη ακρίβεια με τον βαθμό εφαρμογής των πρακτικών του ΕΚΕΔ.

Τέλος θα προτείναμε η έρευνα να επικεντρωθεί σε ένα μικρότερο δείγμα, από εταιρείες που έχουν παραμείνει για τουλάχιστον 5 έτη στην κατηγορία μεγάλης ή μεσαίας/μικρής κεφαλαιοποίησης, έτσι ώστε να μπορεί να μελετηθεί διαχρονικά η εξέλιξη της συμμόρφωσης και των οικονομικών επιδόσεων των ίδιων εταιριών, προκειμένου να εξαχθούν ασφαλέστερα συμπεράσματα, λόγω της ομοιογένειάς του δείγματος.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Azeez, A. A. "Corporate governance and firm performance: evidence from Sri Lanka." *Journal of Finance* 3.1 (2015): 180-189.
- Barua, Abhijit, Dasaratha V. Rama, and Vineeta Sharma. "Audit committee characteristics and investment in internal auditing." *Journal of Accounting and Public Policy* 29.5 (2010): 503-513.
- Bauer, Rob, Nadja Guenster, and Roger Otten. "Empirical evidence on corporate governance in Europe: The effect on stock returns, firm value and performance." *Journal of Asset management* 5.2 (2004): 91-104.
- Beisland, Leif Atle, Roy Mersland, and R. Øystein Strøm. "Audit quality and corporate governance: Evidence from the microfinance industry." *International Journal of Auditing* 19.3 (2015): 218-237.
- Agyei-Mensah, Ben Kwame. "Internal control information disclosure and corporate governance: evidence from an emerging market." *Corporate Governance* 16.1 (2016): 79-95.
- Berle, Adolf Augustus, and Gardiner Gardiner Coit Means. *The modern corporation and private property*. Transaction publishers, 1991.
- Bronson, Scott N., et al. "Are fully independent audit committees really necessary?." *Journal of Accounting and Public Policy* 28.4 (2009): 265-280.
- Brown, Lawrence D., and Marcus L. Caylor. "Corporate governance and firm valuation." *Journal of accounting and public policy* 25.4 (2006): 409-434.
- Carcello, Joseph V., Dana R. Hermanson, and Terry L. Neal. "Disclosures in audit committee charters and reports." *Accounting Horizons* 16.4 (2002): 291-304.
- Karpoff, Jonathan, M. Wayne Marr, and Morris Danielson. *Corporate governance and firm performance*. Blackwell Publishing, 2000.
- Rose, Caspar. "Firm performance and comply or explain disclosure in corporate governance." *European Management Journal* 34.3 (2016): 202-222.
- Chi Cheung, Tang, and Chen Qiang. "Internal audit at Guangdong nuclear power joint venture Company limited." *Managerial Auditing Journal* 12.4/5 (1997): 219-226.
- Deli, Daniel N., and Stuart L. Gillan. "On the demand for independent and active audit committees." *Journal of Corporate Finance* 6.4 (2000): 427-445.
- Erkens, David H., Mingyi Hung, and Pedro Matos. "Corporate governance in the 2007–2008 financial crisis: Evidence from financial institutions worldwide." *Journal of Corporate Finance* 18.2 (2012): 389-411.

- Florou, Annita, and Argiris Galarniotis. "Benchmarking Greek corporate governance against different standards." *Corporate Governance: an international review* 15.5 (2007): 979-998.
- Foerster, Stephen R., and Brian C. Huen. "Does corporate governance matter to Canadian investors?." *Canadian Investment Review* 17.3 (2004): 19-23.
- Foerster, Stephen R., and Brian C. Huen. "Does corporate governance matter to Canadian investors?." *Canadian Investment Review* 17.3 (2004): 19-23.
- Gompers, Paul, Joy Ishii, and Andrew Metrick. "Corporate governance and equity prices." *The quarterly journal of economics* 118.1 (2003): 107-156.
- Gregory, Holly J. "Comparative matrix of corporate governance codes relevant to the European Union and its member states." *Weil Gotshal and Manges LLP*(2002).
- Hermes, Niels, and Vasiliki Katsigianni. "Corporate Governance and Company Performance: Evidence from Greece." (2011).
- Jensen, Michael C., and William H. Meckling. "Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure." *Journal of financial economics* 3.4 (1976): 305-360.
- Klock, Mark S., Sattar A. Mansi, and William F. Maxwell. "Does corporate governance matter to bondholders?." *Journal of Financial and Quantitative Analysis* (2005): 693-719.
- Koehn, Daryl, and Joe Ueng. "Evaluating the evaluators: Should investors trust corporate governance metrics ratings?." *Journal of Management and Governance* 9.2 (2005): 111-128.
- Κυριαζής, Δ. "Εταιρική διακυβέρνηση και μετοχικές αποδόσεις, Εφ." *Καθημερινή* (10-9-2005) (2005).
- La Porta, Rafael, et al. "Investor protection and corporate governance." *Journal of financial economics* 58.1 (2000): 3-27.
- La Porta, Rafael, et al. "Legal determinants of external finance." *Journal of finance* (1997): 1131-1150.
- Larcker, David F., Scott A. Richardson, and Irem Tuna. "Does corporate governance really matter." *The Wharton School University of Pennsylvania Working Paper* (2004).
- Larcker, David F., Scott A. Richardson, and Irem Tuna. "Corporate governance, accounting outcomes, and organizational performance." *The Accounting Review* 82.4 (2007): 963-1008.
- McHugh, Joseph, and K. Raghunandan. "Hiring and firing the chief internal auditor." *Internal Auditor* 51.4 (1994): 34-40.
- Paape, Leen, Johan Scheffe, and Pim Snoep. "The relationship between the internal audit function and corporate governance in the EU—a survey." *International Journal of Auditing* 7.3 (2003): 247-262.
- Pickett, KH Spencer. *The internal auditing handbook*. John Wiley & Sons, 2010.

- Pineda, Carlos. *Do corporate governance standards impact firm performance? Evidence from Canadian businesses*. Diss. Faculty of Business Administration-Simon Fraser University, 2004.
- Nestor, Stilpon, and John Thompson. "Corporate governance patterns in OECD economies: Is convergence under way." *Corporate governance in Asia: A comparative perspective* (2000): 19-43.
- Toudas, Kanellos, and George Karathanassis. "Corporate governance and firm performance: results from Greek firms." (2007).
- Jiang, Wei, Picheng Lee, and Asokan Anandarajan. "The association between corporate governance and earnings quality: Further evidence using the GOV-Score." *Advances in Accounting* 24.2 (2008): 191-201.
- Yoshimori, Masaru. "Does corporate governance matter? Why the corporate performance of Toyota and Canon is superior to GM and Xerox." *Corporate Governance: An International Review* 13.3 (2005): 447-457.
- IIA. "The Professional Practices Framework." (2004).
- Μέκος, Κωνσταντίνος. "Η εταιρική διακυβέρνηση: όψεις του προβλήματος και πιθανές απαντήσεις." (2002).
- Μούζουλας, Σ. "Εταιρική διακυβέρνηση= Corporate Governance: διεθνής εμπειρία, ελληνική πραγματικότητα." *Μούζουλας, Αθήνα: Σάκκουλα* (2003).
- Nerantzidis, Michail, et al. "The impact of the Combined Code in Greek soft law: Evidence from 'comply or explain' disclosures." *International Journal of Law and Management* 57.5 (2015): 445-460.
- Ξανθάκης, Μ., Λ. Τσιπούρη, and Λ. Σπανός. "Εταιρική Διακυβέρνηση-Έννοια και Μέθοδοι Αξιολόγησης." *Εκδόσεις Παπαζήση* (2003).
- Παπαστάθης, Π. "Ο σύγχρονος εσωτερικός έλεγχος στις επιχειρήσεις– οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή του." *εκδόσεις ΟΠΑΠ, Αθήνα* (2003).
- Φίλος, Ι. (2004). Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου Επιχειρήσεων. *Χρήστος Νεγκάκης, Παναγιώτης Ταχυνάκης* (2013), "Σύγχρονα Θέματα Ελεγκτικής και Εσωτερικού Ελέγχου.
- Ιστοσελίδα : <https://www.grant-thornton.gr>
Grant Thornton Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών – Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης (2005)
- Ιστοσελίδα : <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/corporate-governance-2016/>

Grant Thornton Boards of the future Steering organisations to thrive Grant Thornton corporate governance report 2016

- Ιστοσελίδα : <https://www.helex.gr> ΕΣΕΔ - Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης – Οκτώβριος 2013

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Α

Παρατίθεται πίνακας του παραρτήματος V του ΕΚΕΔ, με τις Ειδικές Πρακτικές οι οποίες υπερβαίνουν τις ισχύουσες νομοθετικές απαιτήσεις περί εταιρικής διακυβέρνησης. στον οποίο αποτυπώνονται με σύντομη περιγραφή και διακριτά οι πρακτικές που α) προβλέπονται από το νόμο (**bold γραφή**) β) ταυτίζονται μερικώς (*πλάγια γραφή*) και γ) υπερβαίνουν τις απαιτήσεις περί εταιρικής διακυβέρνησης (χωρίς ειδική σήμανση):

§ Κώδικα	Ειδικές Πρακτικές για Εισηγμένες Εταιρείες	Νομοθετικό Πλαίσιο
Μέρος Α – Το ΔΣ και τα μέλη του		
Ι. Ρόλος και Αρμοδιότητες του ΔΣ		
1.1	α) Καταγεγραμμένη τεκμηρίωση ρόλων ΔΣ και Διοίκησης (στο καταστατικό και στον εσωτερικό κανονισμό ή άλλα εσωτερικά έγγραφα) β) Υιοθέτηση σαφούς πολιτικής ανάθεσης εξουσιών από το ΔΣ στη Διοίκηση, συμπεριλαμβανομένου καταλόγου ζητημάτων για τα οποία έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει το ΔΣ.	α) Ν.3016/2002, Αρ.6 (Ορίζει περιγραφή αρμοδιοτήτων ΔΣ μόνο στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας) β) Κ.Ν.2190/1920, Αρ.22 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.4156/2013. (Ορίζει μόνο αναφορά στο καταστατικό θεμάτων ανάθεσης εξουσιών & εκπροσώπησης με απαγόρευση ανάθεσης σε περίπτωση συναλλαγής συνδεδεμένων μερών όπως αυτά ορίζονται στο ΔΠΧΠ 24.) Αρ. 23α, παρ. 2 (απαιτεί άδεια της Γ.Σ. όταν πρόκειται για συναλλαγή συνδεδεμένων μερών > 10% του ενεργητικού)
1.2	α) Σύσταση επιτροπών για τις αμοιβές μελών ΔΣ και ανώτατων στελεχών και για την υποβολή υποψηφιοτήτων προς εκλογή στο ΔΣ. β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται και στη σύσταση και αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου. Οι σχετικές προβλέψεις ταυτίζονται με τον νόμο	α) Κ.Ν.2190/1920, Αρ.24 καθώς και Ν.3016/2002, Αρ.5 (Αναφορά μόνο στις αμοιβές μη εκτελεστικών μελών) β) Ν.3693/2008, Αρ.37

II. Μέγεθος και σύνθεση του ΔΣ		
2.1	Αριθμός μελών ΔΣ (7 έως 15).	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.18 (Ορίζει ελάχιστο αριθμό τα τρία μέλη) Ν.3016/2002, Αρ.3 παρ.1 (Ορίζει μόνο την αναλογία εκτελεστικών & μη μελών)
2.2	Σύνθεση ΔΣ: κατά πλειοψηφία μη εκτελεστικά μέλη συμπεριλαμβανομένων και των ανεξάρτητων. Τουλάχιστον δύο (2) εκτελεστικά μέλη.	Ν.3016/2002, Αρ.3, παρ.1
2.3	Τουλάχιστον το 1/3 των μελών του ΔΣ ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, χωρίς συγκρούσεις συμφερόντων και στενούς δεσμούς προς την εταιρεία.	Ν.3016/2002, Αρ.3, παρ.1 (Ορίζει τουλάχιστον 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά)
2.4	α) Καθορισμός ανεξαρτησίας υποψήφιου από το ΔΣ πριν προταθεί η εκλογή του από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται και στο ποσοστό του μετοχικού κεφαλαίου που επιτρέπεται να κατέχουν τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και στο διορισμό τους από τη Γενική Συνέλευση. Οι σχετικές προβλέψεις ταυτίζονται με τον νόμο.	α) – β) Ν.3016/2002, Αρ.4 (Περί ποσοστού επί του μετοχικού κεφαλαίου) και Κ.Ν.2190/1920, Αρ.34 (Περί διορισμού)
2.5	Σχέση εξάρτησης υποψηφίου ή εν ενεργεία μέλους: - Πρόεδρος ΔΣ, ανώτατο στέλεχος ή υπάλληλος της εταιρείας ή θυγατρικής εντός των προηγούμενων 3 ετών. - Λήψη αποζημίωσης εγκεκριμένης από τη Γενική Συνέλευση, εκτός αμοιβής ως μέλους, εντός του 12μήνου που προηγήθηκε του διορισμού του ως μέλους του ΔΣ.	Ν.3016/2002, Αρ.4

	- Ουσιώδης επιχειρηματική σχέση, πελάτης, προμηθευτής, εταίρος κλπ, εντός του προηγούμενου έτους. - Τακτικός ελεγκτής εντός των τελευταίων 3 ετών. - Έλεγχος άμεσα ή έμμεσα πάνω από 10% των δικαιωμάτων ψήφου της εταιρείας. - Μέλος του ΔΣ για περισσότερα των 12 ετών. Εκτός των ανωτέρω που υπερβαίνουν τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρει επίσης ότι υφίσταται σχέση εξάρτησης και όταν υπάρχει συγγένεια 2 ου βαθμού ή συζυγική σχέση με μη ανεξάρτητο μέλος του ΔΣ, ανώτατο στέλεχος, κλπ. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	
2.6	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της σύνθεσης του ΔΣ, των ονομάτων των μελών του, καθώς και των επιτροπών του. Επίσης, προσδιορισμός των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	K.N.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περιπτ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)
2.7	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της διάρκειας θητείας των μελών του ΔΣ και του εταιρικού Γραμματέα και παράθεση σύντομων βιογραφικών σημειωμάτων.	K.N.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περιπτ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)
2.8	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης α) της πολιτικής ποικιλομορφίας που εφαρμόζεται από την εταιρεία, ως προς τη σύνθεση τόσο του ΔΣ της όσο και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της και β) του ποσοστού εκπροσώπησης κάθε φύλου αντίστοιχα.	-

III. Ρόλος και απαιτούμενες ιδιότητες του Προέδρου του ΔΣ		
3.1	Ρητή θέσπιση από το ΔΣ των αρμοδιοτήτων του Προέδρου (και κατά περίπτωση του ανεξάρτητου Αντιπροέδρου) και του Διευθύνοντος Συμβούλου ακόμη και όταν πρόκειται για το ίδιο πρόσωπο. Αποτύπωση αυτών εγγράφως και γνωστοποίηση στους μετόχους.	-
3.2	Μέριμνα εκ μέρους του Προέδρου για την αποτελεσματική συμμετοχή των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ στις εργασίες του και τη διατήρηση επικοινωνιακών σχέσεων με τα εκτελεστικά μέλη.	-
3.3	Διορισμός από το ΔΣ ανεξάρτητου Αντιπροέδρου όταν: - Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος είναι το ίδιο πρόσωπο. - Ο Πρόεδρος είναι εκτελεστικός.	-
3.4	α) <i>Αρμοδιότητες ανεξάρτητου Αντιπροέδρου.</i> β) Η αναφερόμενη αρμοδιότητα του Προέδρου να συγκαλεί ΔΣ ταυτίζεται με τον νόμο.	α) – β) K.N.2190/1920, Αρ.20, παρ.4 και 5
IV. Καθήκοντα και συμπεριφορά των μελών του ΔΣ		
4.1	Υιοθέτηση από το ΔΣ θα, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας πολιτικών που να εξασφαλίζουν ότι το ΔΣ διαθέτει επαρκή πληροφόρηση να βασίζει τις αποφάσεις του αναφορικά με συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων μερών σύμφωνα με το πρότυπο του συνετού επιχειρηματία. Αυτές οι πολιτικές θα πρέπει επίσης να εφαρμόζονται στις συναλλαγές των θυγατρικών της εταιρείας με συνδεδεμένα μέρη. Ειδική αναφορά στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης στις πολιτικές που	

	εφαρμόζονται από την εταιρεία σε σχέση με τα παραπάνω	
4.2	Υιοθέτηση από το ΔΣ πολιτικών διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του ή σε πρόσωπα στα οποία το ΔΣ έχει αναθέσει κάποιες από τις εξουσίες του και στην εταιρεία και στις θυγατρικές της καθώς και προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας. Επίσης, υιοθέτηση διαδικασιών έγκαιρης και επαρκούς γνωστοποίησης στο ΔΣ των συγκρούσεων συμφερόντων των μελών του σε συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων μερών ή άλλη ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων με την εταιρεία ή θυγατρικές της. Επισημαίνεται ότι τα ανωτέρω υπερβαίνουν τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου στο βαθμό που απαιτούν υιοθέτηση και καταγραφή πολιτικών και διαδικασιών. Η ουσία όμως όσων αναφέρει η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική, καλύπτονται από τον νόμο.	N.3016/2002, Αρ.2 & 3 (Χωρίς αναφορά σε υιοθέτηση πολιτικών και διαδικασιών), καθώς και Κ.Ν.2190/1920, Αρ.22α, παρ.3 – 3γ, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν.4156/2013. (Ορίζει υποχρέωση έγκαιρης και επαρκούς αποκάλυψης ιδίων συμφερόντων των μελών ΔΣ και τρίτων στους οποίους έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες του ΔΣ και σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων αποχή από την ψηφοφορία)
4.3	α) Διασφάλιση εκ μέρους των μη εκτελεστικών μελών, κατά το διορισμό τους, ότι θα έχουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επίσης, μη συμμετοχή των μελών του ΔΣ σε ΔΣ περισσότερων από πέντε (5) εισηγμένων εταιρειών. β) Εκτός των ανωτέρω που υπερβαίνουν τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η Ειδική Πρακτική απαιτεί την αναφορά στο ΔΣ των επαγγελματικών δεσμεύσεων	α) – β) N.3016/2002, Αρ.2, καθώς και Κ.Ν.2190/1920, Αρ.22α

	των μελών πριν το διορισμό και σε περίπτωση αλλαγής κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται εν μέρει με τον νόμο, σε περίπτωση που ανακύψουν ίδια συμφέροντα από συναλλαγές της εταιρείας που εμπίπτουν στα καθήκοντά τους.	
4.4	Απαίτηση έγκρισης διορισμού εκτελεστικού μέλους του ΔΣ ως μη εκτελεστικού σε μη συνδεδεμένη εταιρεία.	-
4.5	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, της συχνότητας παράστασης κάθε μέλους του ΔΣ στις συνεδριάσεις του ΔΣ και των Επιτροπών του.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περιπτ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)
V. Ανάδειξη υποψήφιων μελών του ΔΣ		
5.1	Μέγιστη θητεία των μελών του ΔΣ τα 4 χρόνια με δυνατότητα επανεκλογής. Αποφυγή αντικατάστασης όλων των μελών από μία Γενική Συνέλευση, διαδοχική αντικατάσταση.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.19 (Προβλέπει ανώτατο όριο θητείας τα 6 χρόνια)
5.2	Υποβολή από το ΔΣ στη ΓΣ συνοδευτικών πληροφοριακών στοιχείων για τα υποψήφια μέλη προς εκλογή ή επανεκλογή στο ΔΣ, καθώς και κοινοποίησης της άποψης του ΔΣ σχετικά με την ανεξαρτησία των προτεινόμενων μελών.	-
5.3	Απαίτηση για παραίτηση των εκτελεστικών μελών από το ΔΣ με τη λήξη των εκτελεστικών καθηκόντων τους.	-
5.4	Αρμοδιότητες Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.	-
5.5	Σύνθεση Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων.	-
5.6	Δημοσιοποίηση, από την Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, του κανονισμού	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περιπτ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)

	λειτουργίας της στον ιστότοπο της εταιρείας. Περιγραφή στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του έργου της και αναφορά του αριθμού των συνεδριάσεών της	
5.7	Χρηματοδότηση της Επιτροπής Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων ώστε να μπορεί να χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους.	-
5.8	Δυνατότητα για μόνο μία επιτροπή του ΔΣ να αναλαμβάνει το έργο ανάδειξης υποψηφιοτήτων και καθορισμού της αμοιβής των εκτελεστικών μελών.	-
VI. Λειτουργία του ΔΣ		
6.1	Ύπαρξη κανονισμού λειτουργίας του ΔΣ, υιοθέτηση ημερολογίου συνεδριάσεων και 12μηνου προγράμματος δράσης.	K.N.2190/1920, Αρ.18-24
6.2	Υποστήριξη ΔΣ από εταιρικό Γραμματέα.	-
6.3	Αρμοδιότητες εταιρικού Γραμματέα και διαδικασία διορισμού και ανάκλησής του.	-
6.4	α) Τήρηση πρακτικών των συζητήσεων και αποφάσεων των επιτροπών του ΔΣ από τον εταιρικό Γραμματέα. Έγκρισή τους στην επόμενη συνεδρίαση της εκάστοτε επιτροπής. β) Εκτός των ανωτέρω που υπερβαίνουν τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στην υποχρέωση τήρησης των πρακτικών των συνεδριάσεων του ΔΣ. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο	α) – β) K.N.2190/1920, Αρ.20
6.5	Προγράμματα εισαγωγικής ενημέρωσης νέων μελών ΔΣ και διαρκής επιμόρφωση.	-
6.6	Υποχρέωση μελών ΔΣ για τακτική ενημέρωση σχετικά με τις επιχειρηματικές εξελίξεις και τους σημαντικότερους	-

	κινδύνους, γνώση της νομοθεσίας και του περιβάλλοντος της αγοράς, μέσω επαφών με το στελεχικό δυναμικό της εταιρείας	
6.7	Δικαίωμα μελών ΔΣ για λήψη κάθε απαραίτητης πληροφόρησης οποιαδήποτε στιγμή από τη Διοίκηση, μέσω του Διευθύνοντος Συμβούλου.	-
6.8	Δικαίωμα ΔΣ για χρήση ανεξάρτητων συμβούλων με δαπάνες της εταιρείας. Δικαίωμα των μη εκτελεστικών μελών για πρόταση διορισμού ανεξάρτητων συμβούλων.	-
6.9	Παροχή επαρκών πόρων στις επιτροπές του ΔΣ για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους και την πρόσληψη εξωτερικών συμβούλων. Ενημέρωση του Προέδρου και τακτική υποβολή εκθέσεων στο ΔΣ σχετικά με τη δραστηριότητα των συμβούλων.	-
VII. Αξιολόγηση του ΔΣ		
7.1	Αξιολόγηση ΔΣ ως συλλογικού οργάνου κάθε 2 χρόνια με συγκεκριμένη διαδικασία. Λήψη μέτρων για αντιμετώπιση αδυναμιών. Ατομική αξιολόγηση για τον Πρόεδρο.	-
7.2	Περιοδική συνάντηση των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ, χωρίς παρουσία των εκτελεστικών, με σκοπό την αξιολόγηση επίδοσης & καθορισμό αμοιβής των τελευταίων.	-
7.3	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης συνοπτικής περιγραφής της διαδικασίας αξιολόγησης του ΔΣ και των επιτροπών του.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περιπτ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)
Μέρος Β – Σύστημα εσωτερικού ελέγχου		
I. Σύστημα εσωτερικού ελέγχου		
1.1	α) Δημοσιοποίηση του πλαισίου εσωτερικού	α) –

	ελέγχου που χρησιμοποιεί η εταιρεία (αυτό του Παραρτήματος IV του παρόντος Κώδικα ή άλλο αναγνωρισμένο πλαίσιο). β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στην υποχρέωση του ΔΣ, μέσω της Επιτροπής Ελέγχου, αναφορικά με τη θέσπιση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και με την παρακολούθηση της αποδοτικότητάς του (μέσω της μονάδας εσωτερικού ελέγχου). Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	β) Ν.3693/2008, Αρ.37
1.2	α) Διοικητική αναφορά της μονάδας εσωτερικού ελέγχου στον Διευθύνοντα Σύμβουλο. β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στην υποχρέωση σύστασης ανεξάρτητης μονάδας εσωτερικού ελέγχου, με λειτουργική αναφορά στην Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	Ν.3016/2002, Αρ.7, καθώς και Ν.3693/2008, Αρ.37
1.3	α) Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης αναφοράς ότι το ΔΣ έχει εξετάσει τους κύριους κινδύνους που ενδεχομένως απειλούν την εταιρεία, καθώς και το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου. β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις	α) Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010) β) Ν.3693/2008, Αρ.37 (ορίζει ότι η

	προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στην υποχρέωση ετήσιας αξιολόγησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου από το ΔΣ. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	Επιτροπή Ελέγχου του ΔΣ έχει την υποχρέωση παρακολούθησης του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου)
1.4	α) Πλειοψηφία ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στην Επιτροπής Ελέγχου, εκ των οποίων ένα εκτελεί χρέη προέδρου της. β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στη σύνθεση και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	N.3693/2008, Αρ.37
1.5	Κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου ως προς 1) το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και τα συστήματα πληροφόρησης, 2) την εποπτεία της μονάδας εσωτερικού ελέγχου και 3) την εποπτεία του τακτικού ελέγχου. Η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική του Κώδικα περιλαμβάνει πλήθος αρμοδιοτήτων για τα τρία ανωτέρω σημεία, οι οποίες υπερβαίνουν τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου. Εκτός αυτών, στη συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική παρατίθενται με πλάγια γράμματα και οι σχετικές προβλέψεις που ταυτίζονται με τον νόμο.	N.3693/2008, Αρ.37, παρ.2
1.6	Σύγκληση της Επιτροπής Ελέγχου τουλάχιστον 4 φορές το χρόνο. Συνάντηση με τον τακτικό ελεγκτή τουλάχιστον 2 φορές το χρόνο, χωρίς παρουσία μελών της	-

	Διοίκησης .	
1.7	Γραπτός προσδιορισμός των καθηκόντων της Επιτροπής Ελέγχου στον κανονισμό λειτουργίας της και διαθεσιμότητα αυτού στον ιστότοπο της εταιρείας.	-
1.8	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του έργου και του αριθμού συνεδριάσεων της Επιτροπής Ελέγχου κατά τη διάρκεια του έτους, καθώς και του τρόπου με τον οποίο διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα του τακτικού ελεγκτή εφόσον αυτός παρέχει και μη ελεγκτικές υπηρεσίες.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περιπτ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)
1.9	Δυνατότητα χρήσης των υπηρεσιών εξωτερικών συμβούλων από την Επιτροπή Ελέγχου και ανάλογη χρηματοδότησή της για το σκοπό αυτό.	-
Μέρος Γ – Αμοιβές		
Ι. Επίπεδο και διάρθρωση των αμοιβών		
1.1	Διάρθρωση αμοιβής εκτελεστικών μελών του ΔΣ	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.24
1.2	Ωρίμανση δικαιωμάτων προαίρεσης, σε διάστημα όχι μικρότερο των 3 ετών από την ημερομηνία χορήγησής τους στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.13, παρ.13 & 14
1.3	Συμβατική πρόβλεψη επιστροφής bonus που έχει απονεμηθεί στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ, λόγω παραπτώματων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή λόγω εσφαλμένων οικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.22α & 22β
1.4	Έγκριση των αμοιβών των εκτελεστικών μελών από το ΔΣ (ή πρόταση προς έγκριση στη ΓΣ) μετά από πρόταση της Επιτροπής	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.24

	Αμοιβών, χωρίς την παρουσία των εκτελεστικών μελών. Προσδιορισμός της αμοιβής βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, όπως αναλύονται	
1.5	Προσδιορισμός αμοιβών εκτελεστικών μελών ΔΣ λαμβάνοντας υπ' όψιν τις αμοιβές των εργαζομένων στην εταιρεία και στον όμιλο.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.24
1.6	Σύσταση Επιτροπής Αμοιβών του ΔΣ	-
1.7	Καθήκοντα Επιτροπής Αμοιβών του ΔΣ.	-
1.8	α) Συχνότητα σύγκλησης της Επιτροπής Αμοιβών. Ανάρτηση του κανονισμού λειτουργίας της στον ιστότοπο της εταιρείας. β) Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του έργου και του αριθμού συνεδριάσεων της Επιτροπής Αμοιβών κατά τη διάρκεια του έτους	α) – β) Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.3, περ.δ' (κωδικοποίηση βάσει του Ν.3873/2010)
1.9	Δυνατότητα χρήσης των υπηρεσιών εξωτερικών συμβούλων από την Επιτροπή Αμοιβών και ανάλογη χρηματοδότησή της για το σκοπό αυτό.	-
1.10	α) <i>Ρητή απαγόρευση περίληψης bonus, stock options ή αποζημιώσεων με βάση την απόδοση στις αμοιβές των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ</i> β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης στη σύνδεση της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών με τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους, καθώς και στην έγκρισή της από τη ΓΣ. Η σχετική	N.3016/2002, Αρ.5

	πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο	
1.11	Δημοσιοποίηση στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της έκθεσης αμοιβών των μελών του ΔΣ, η οποία περιλαμβάνει συγκεκριμένα πληροφοριακά στοιχεία. συμπεριλαμβανομένων των ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων που έχουν ληφθεί υπόψη. Σημείωση: Η αναβολή της εφαρμογής ορισμένων ειδικών πρακτικών του Κώδικα που αναφέρονται στη δημοσιοποίηση των αμοιβών (Γ. Ι.1.11) που αρχικά είχε ορισθεί έως και το 2012, παρατείνεται εν μέρει ως την 31.12.2013. Στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης του έτους 2013, οι εταιρείες υποχρεούνται να δημοσιοποιούν μόνο την πολιτική και τις αρχές της εταιρείας για τη διαμόρφωση των αμοιβών των εκτελεστικών μελών του ΔΣ καθώς και τη μέθοδο αξιολόγησης της επίδοσης και υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής των μελών του ΔΣ	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.43α, παρ.1, εδ. ιγ' & ιδ' (Αναφορά στη δημοσίευση συνολικά των αμοιβών των μελών του ΔΣ, με τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να προσδιορισθεί η ταυτότητα και τα εισοδήματα ενός μέλους) Επίσης, η παράγραφος 3, περίπτωση δ' του ίδιου άρθρου
Μέρος Δ – Σχέσεις με τους μετόχους		
Ι. Επικοινωνία με τους μετόχους		
1.1	Διαθεσιμότητα Προέδρου και ανεξάρτητου Αντιπροέδρου για συναντήσεις με μετόχους για συζητήσεις επί θεμάτων διακυβέρνησης της εταιρείας.	-
1.2	Υποχρέωση Προέδρου για διασφάλιση κοινοποίησης απόψεων των μετόχων στο ΔΣ.	-
1.3	Ενημέρωση μετόχων και επενδυτών μέσω του ενεργού και ενημερωμένου ιστότοπου της εταιρείας με περιγραφή εταιρικής διακυβέρνησης, διοικητικής διάρθρωσης,	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.135, παρ.1, εδάφιο β'

	ιδιοκτησιακού καθεστώτος και άλλες χρήσιμες πληροφορίες για τους επενδυτές και τους μετόχους.	
II. Η Γενική συνέλευση των μετόχων		
1.1	α) Δημοσίευση καταλόγου υποψηφίων μελών ΔΣ και βιογραφικών τους στον ιστότοπο της εταιρείας, 20 ημέρες πριν τη ΓΣ, τόσο στην ελληνική όσο και στην αγγλική γλώσσα. β) Εκτός του ανωτέρω που υπερβαίνει τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στην υποχρέωση ανάρτησης λοιπών στοιχείων στον ιστότοπο της εταιρείας 20 ημέρες προ της ΓΣ, τα οποία προβλέπονται από τον νόμο.	α) – β) Κ.Ν.2190/1920, Αρ.26, παρ.2γ, Αρ.27, Αρ.28α & Αρ.39
1.2	Διάθεση αποτελεσματικών και ανέξοδων τρόπων ψηφοφορίας, συμπεριλαμβανομένης της ηλεκτρονικής ψήφου, όπου είναι δυνατόν, και της ψήφου δι' αλληλογραφίας. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.28, παρ.6 & 7
1.3	Ανάρτηση στον ιστότοπο της εταιρείας, εντός 5 ημερών από τη ΓΣ, περίληψης των πρακτικών (περιλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ψηφοφοριών), μεταφρασμένη στην αγγλική εντός 15 ημερών, εφόσον το τελευταίο επιβάλλεται από τη μετοχική σύνθεση της εταιρείας και είναι οικονομικά εφικτό.	Κ.Ν.2190/1920, Αρ.32 (Προβλέπει δημοσίευση των αποτελεσμάτων των ψηφοφοριών στην ιστοσελίδα, μέσα σε 5 ημέρες από τη διεξαγωγή της ΓΣ)
1.4	α) Παρουσία όλων των μελών του ΔΣ και του εταιρικού Γραμματέα στη Γενική Συνέλευση, ώστε να ενημερώνουν τους μετόχους και να τους παρέχουν διευκρινίσεις επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους. Επίσης, διάθεση	α) –

	<i>επαρκούς χρόνου, από τον Πρόεδρο της Γενικής Συνέλευσης, για την υποβολή ερωτήσεων από τους μετόχους.</i> β) Εκτός των ανωτέρω που υπερβαίνουν τις προβλέψεις του νομοθετικού πλαισίου, η συγκεκριμένη Ειδική Πρακτική αναφέρεται επίσης και στην υποχρέωση παρουσίας των εσωτερικών και των τακτικών ελεγκτών στη Γενική Συνέλευση. Η σχετική πρόβλεψη ταυτίζεται με τον νόμο.	β) Ν.3016/2002, Αρ.8, εδάφιο γ', καθώς και Κ.Ν.2190/1920, Αρ.37, παρ.2
--	---	--

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μπορεί να επιβάλλει τις κυρώσεις του άρθρου 48 του Ν.2836/2000 σε όποιον ασκεί αρμοδιότητες του ΔΣ και δεν τηρεί τις εκ του νόμου υποχρεώσεις του.

Παράρτημα Β

Διεθνή επαγγελματικά πρότυπα εσωτερικού ελέγχου

Το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών αποτελεί ένα ρυθμιστικό φορέα που παρέχει στους επαγγελματίες του εσωτερικού ελέγχου σε όλο τον κόσμο μια αξιόπιστη καθοδήγηση, μέσα από το Πλαίσιο Διεθνών Επαγγελματικών προτύπων (IPPF), τα οποία αποτελούνται από υποχρεωτικές οδηγίες και έντονα προτεινόμενες κατευθυντήριες γραμμές

Οι υποχρεωτικές οδηγίες αφορούν :

- A) στον ορισμό του εσωτερικού ελέγχου
- B) στον κώδικα δεοντολογίας
- Γ) στα Διεθνή Πρότυπα για την επαγγελματική πρακτική του Εσωτερικού Ελέγχου

Οι έντονα προτεινόμενες κατευθυντήριες γραμμές είναι:

- A) οι θέσεις του Ινστιτούτου
- B) οι πρακτικές συμβουλές
- Γ) οι πρακτικές οδηγίες

Ο σκοπός των Προτύπων είναι:

1. Να σκιαγραφήσουν τις βασικές αρχές που αντιπροσωπεύουν την ενδεικνυόμενη πρακτική του εσωτερικού ελέγχου.
2. Να παράσχουν ένα πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση ενός ευρέος φάσματος προστιθέμενης αξίας υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου.
3. Να εγκαθιδρύσουν τη βάση για την αξιολόγηση της απόδοσης του εσωτερικού ελέγχου.
4. Να προωθήσουν τις βελτιωμένες οργανωτικές διαδικασίες και λειτουργίες.

Τα Πρότυπα αποτελούνται από τα Πρότυπα Χαρακτηριστικών και Διεξαγωγής. Τα Πρότυπα Χαρακτηριστικών ασχολούνται με τα χαρακτηριστικά των οργανισμών και των ατόμων που εφαρμόζουν εσωτερικό έλεγχο. Τα Πρότυπα Διεξαγωγής περιγράφουν τη φύση των υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου και παρέχουν ποιοτικά κριτήρια για την αξιολόγηση αυτών των υπηρεσιών. Τα Πρότυπα Χαρακτηριστικών και Διεξαγωγής αφορούν το σύνολο των υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου.

Τα Πρότυπα αφορούν τους εσωτερικούς ελεγκτές και τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου. Όλοι οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να λογοδοτούν ως προς τη συμμόρφωσή τους με τα Πρότυπα σχετικά με

την ατομική τους αντικειμενικότητα, την επάρκεια γνώσεων και τη δέουσα επαγγελματική επιμέλεια. Επιπλέον, οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να λογοδοτούν για τη συμμόρφωση τους με τα Πρότυπα σχετικά με την εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Οι επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου λογοδοτούν για τη συμμόρφωση με τα Πρότυπα συνολικά. (The Institute of Internal Auditors Professional Practices Department)

ΠΡΟΤΥΠΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ

1000 - Σκοπός, Δικαιοδοσία και Ευθύνη λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου

Ο σκοπός, η δικαιοδοσία και η ευθύνη της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου πρέπει επίσημα να καθορίζονται σε έναν, εγκεκριμένο από το συμβούλιο, κανονισμό εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τον Ορισμό Εσωτερικού Ελέγχου, τον Κώδικα Δεοντολογίας και τα Πρότυπα. Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να αναθεωρεί τον κανονισμό εσωτερικού ελέγχου σε τακτική βάση και να τον θέτει υπόψη της ανώτερης διοίκησης και του συμβουλίου για έγκριση.

1010 - Αναφορά της φύσης του Ορισμού Εσωτερικού Ελέγχου, του Κώδικα Δεοντολογίας και των Προτύπων στον κανονισμό εσωτερικού ελέγχου

Ο κανονισμός εσωτερικού ελέγχου πρέπει να τονίζει σαφώς την υποχρεωτική φύση του Ορισμού Εσωτερικού Ελέγχου, του Κώδικα Δεοντολογίας και των Προτύπων. Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να συζητά για τον Ορισμό Εσωτερικού Ελέγχου, τον Κώδικα Δεοντολογίας και τα Πρότυπα με τη διοίκηση και το συμβούλιο.

1100 - Ανεξαρτησία και Αντικειμενικότητα

Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να είναι ανεξάρτητη και οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να είναι αντικειμενικοί κατά την εκτέλεση του έργου τους

1110 - Οργανωσιακή Ανεξαρτησία

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να υποβάλλει αναφορές σε τέτοιο επίπεδο ιεραρχίας μέσα στον οργανισμό που να επιτρέπει στη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου να ανταποκρίνεται στις ευθύνες της. Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να επιβεβαιώνει στο συμβούλιο, τουλάχιστον μία φορά ετησίως, την οργανωσιακή ανεξαρτησία της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου.

1111 – Άμεση σχέση με το Συμβούλιο του επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να επικοινωνεί και να συνεργάζεται άμεσα με το συμβούλιο.

1120 - Ατομική Αντικειμενικότητα ελεγκτών

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να τηρούν μια απροκατάληπτη, αμερόληπτη στάση και να αποφεύγουν συγκρούσεις συμφερόντων.

1130 - Παρεμπόδιση Ανεξαρτησίας ή Αντικειμενικότητας : όταν συμβαίνει, πρέπει να ενημερώνονται

τα αρμόδια όργανα

Εφόσον η ανεξαρτησία ή η αντικειμενικότητα παρεμποδίζεται, πραγματικά ή φαινομενικά, οι λεπτομέρειες της παρεμπόδισης πρέπει να κοινοποιούνται στα αρμόδια όργανα. Η φύση της κοινοποίησης θα εξαρτάται από το είδος της παρεμπόδισης.

1200 - Επαγγελματική Επάρκεια και Δέουσα Επαγγελματική Επιμέλεια κατά την εκτέλεση των έργων.

Τα έργα πρέπει να εκτελούνται με επαγγελματική επάρκεια και δέουσα επαγγελματική επιμέλεια.

1210 - Επαγγελματική Επάρκεια

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των ατομικών καθηκόντων τους. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει συλλογικά να κατέχει ή να αποκτήσει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητες που απαιτούνται για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών της

1220 - Δέουσα Επαγγελματική Επιμέλεια

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να εφαρμόζουν την επιμέλεια και τις δεξιότητες ενός εύλογα συνετού και ικανού εσωτερικού ελεγκτή. Η δέουσα επαγγελματική επιμέλεια δεν υπονοεί το αλάθητο.

1230 - Συνεχής Επαγγελματική Επιμόρφωση

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να βελτιώνουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις λοιπές ικανότητές τους μέσω συνεχούς επαγγελματικής επιμόρφωσης.

1300 - Πρόγραμμα Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να αναπτύσσει και να διατηρεί ένα πρόγραμμα διαβεβαίωσης και βελτίωσης ποιότητας.

1310 - Απαιτήσεις του Προγράμματος Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας

Το Πρόγραμμα Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας πρέπει να περιλαμβάνει τόσο εσωτερικές όσο και εξωτερικές αξιολογήσεις

1311 - Εσωτερικές Αξιολογήσεις

Οι εσωτερικές αξιολογήσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν:

- Διαρκή παρακολούθηση της απόδοσης της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου και
- Περιοδικές αυτοαξιολογήσεις ή αξιολογήσεις από άτομα εντός του οργανισμού που διαθέτουν επαρκή γνώση των πρακτικών εσωτερικού ελέγχου

1312 - Εξωτερικές Αξιολογήσεις

Οι εξωτερικές αξιολογήσεις πρέπει να διεξάγονται τουλάχιστον μία φορά κάθε πέντε χρόνια από έναν πιστοποιημένο, ανεξάρτητο αξιολογητή ή ομάδα αξιολόγησης εκτός του οργανισμού. Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να συζητά με το συμβούλιο σχετικά με :

- Τη μορφή και συχνότητα διεξαγωγής εξωτερικών αξιολογήσεων
- Τα προσόντα και την ανεξαρτησία του εξωτερικού αξιολογητή ή της ομάδας αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων των πιθανών συγκρούσεων συμφερόντων

1320 - Υποβολή Αναφοράς για το Πρόγραμμα Διαβεβαίωσης και Βελτίωσης Ποιότητας στο συμβούλιο από τον επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου

1321 - Χρήση της φράσης «Διενεργήθηκε Σύμφωνα με τα Πρότυπα»

1322 - Αποκάλυψη της μη Συμμόρφωσης

Σε περίπτωση όπου η μη συμμόρφωση με τον Ορισμό Εσωτερικού Ελέγχου, τον Κώδικα Δεοντολογίας ή τα Πρότυπα επηρεάζει το συνολικό πλαίσιο ή τις δραστηριότητες της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου, τότε ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να κοινοποιεί τη μη συμμόρφωση και τις επιπτώσεις της στην ανώτερη διοίκηση και το συμβούλιο.

ΠΡΟΤΥΠΑ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ

2000 - Διαχείριση της Λειτουργίας Εσωτερικού Ελέγχου ώστε να εξασφαλίζεται ότι η λειτουργία προσθέτει αξία στον οργανισμό.

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου έτσι ώστε να εξασφαλίζει ότι η λειτουργία προσθέτει αξία στον οργανισμό.

2010 – Προγραμματισμός

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να καταρτίζει ένα πρόγραμμα ελέγχων με βάση την εκτίμηση κινδύνων, με σκοπό να προσδιορίσει τις προτεραιότητες της λειτουργίας εσωτερικού ελέγχου, σύμφωνα με τους σκοπούς του οργανισμού.

2020 - Κοινοποίηση και Έγκριση

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να κοινοποιεί των σχεδιασμό για τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου και τις απαιτήσεις πόρων, συμπεριλαμβανομένων και των σημαντικών ενδιάμεσων μεταβολών, στην ανώτερη διοίκηση και στο συμβούλιο, για επισκόπηση και έγκριση. Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει επίσης να κοινοποιεί την επίδραση του περιορισμού των πόρων.

2030 - Διαχείριση Πόρων

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να εξασφαλίζει ότι οι πόροι του εσωτερικού ελέγχου είναι κατάλληλοι, επαρκείς και αξιοποιούνται αποτελεσματικά ώστε να επιτυγχάνεται το εγκεκριμένο πρόγραμμα.

2040 - Πολιτικές και Διαδικασίες

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να καταρτίζει πολιτικές και διαδικασίες για να καθοδηγεί τη λειτουργία εσωτερικού ελέγχου

2050 – Συντονισμός

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να μοιράζεται πληροφορίες και να συντονίζει τις δραστηριότητες με άλλους εσωτερικούς και εξωτερικούς παρόχους διαβεβαίωσης και συμβουλευτικών υπηρεσιών έτσι ώστε να εξασφαλίζει την κατάλληλη κάλυψη και να ελαχιστοποιεί την επανάληψη των εργασιών.

2060 - Υποβολή Αναφοράς στο Συμβούλιο και την Ανώτερη Διοίκηση, σχετικά με τον σκοπό, τη δικαιοδοσία, την ευθύνη και την απόδοση σε σχέση με το πρόγραμμα ελέγχων της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου.

Η αναφορά πρέπει επίσης να περιλαμβάνει την έκθεση σε σημαντικούς κινδύνους, μνημονεύοντας και κινδύνους απάτης, καθώς και θέματα συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, εταιρικής διακυβέρνησης και άλλα θέματα που είναι απαραίτητα ή έχουν ζητηθεί από την ανώτερη διοίκηση και το συμβούλιο.

2070 - Πάροχος Εξωτερικών Υπηρεσιών και Οργανωσιακή Ευθύνη για τον Εσωτερικό Έλεγχο.

Όταν ένας εξωτερικός φορέας παρέχει υπηρεσίες για τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου, είναι υποχρεωμένος να επισημαίνει στον οργανισμό ότι ο οργανισμός είναι υπεύθυνος για τη διατήρηση μίας αποτελεσματικής δραστηριότητας εσωτερικού ελέγχου.

2100 - Φύση των Εργασιών

Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να αξιολογεί και να συμβάλλει στη βελτίωση των διαδικασιών διακυβέρνησης, των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων και των διαδικασιών ελέγχου, υιοθετώντας μια συστηματική και συνετή προσέγγιση

2110 – Διακυβέρνηση

Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να αξιολογεί και να υποβάλλει κατάλληλες εισηγήσεις για τη βελτίωση της διαδικασίας διακυβέρνησης προς επίτευξη των παρακάτω αντικειμενικών σκοπών:

- Προώθηση των κατάλληλων ηθικών αρχών και αξιών μέσα στον οργανισμό.
- Διασφάλιση της αποτελεσματικής διαχείρισης της οργανωσιακής απόδοσης και λογοδοσίας.
- Κοινοποίηση πληροφοριών σχετικά με τους κινδύνους και τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου στους αρμόδιους μέσα στον οργανισμό.
- Συντονισμός των δραστηριοτήτων και κοινοποίηση πληροφοριών μεταξύ των μελών του συμβουλίου, των εξωτερικών και εσωτερικών ελεγκτών και της διοίκησης

2120 – Διαχείριση Κινδύνων

Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να εκτιμά την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων και να συμβάλλει στην βελτίωσή τους

2130 - Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου

Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να βοηθά τον οργανισμό να διατηρεί αποτελεσματικά συστήματα εσωτερικού ελέγχου, αξιολογώντας την αποτελεσματικότητά και την αποδοτικότητά τους και προωθώντας τη διαρκή βελτίωσή τους.

2200 - Σχεδιασμός Έργου

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να αναπτύσσουν και να αποτυπώνουν τον σχεδιασμό κάθε έργου, ο οποίος θα περιλαμβάνει τους αντικειμενικούς σκοπούς, το εύρος, το χρονοδιάγραμμα και την κατανομή των πόρων.

2201 - Παράγοντες Σχεδιασμού

Κατά τη διαδικασία του σχεδιασμού του έργου, οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους:

- Τους αντικειμενικούς σκοπούς της δραστηριότητας που επισκοπείται και τα μέσα με τα οποία η δραστηριότητα ελέγχει την απόδοση της.
- Τους σημαντικούς κινδύνους που απειλούν τη δραστηριότητα, τους αντικειμενικούς σκοπούς, τους πόρους, τις λειτουργίες της και τα μέσα με τα οποία η ενδεχόμενη επίδραση των κινδύνων διατηρείται σε ένα αποδεκτό επίπεδο.
- Την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και των διαδικασιών ελέγχου της δραστηριότητας, σε σύγκριση με ένα σχετικό πλαίσιο ή μοντέλο.
- Τις ευκαιρίες για να γίνουν σημαντικές βελτιώσεις σε θέματα διακυβέρνησης, τη διαχείριση κινδύνων και τις διαδικασίες ελέγχου της δραστηριότητας.

2210 - Αντικειμενικοί Σκοποί Έργου

Για κάθε έργο πρέπει να καθορίζονται αντικειμενικοί σκοποί

2220 - Εύρος έργου

Το καθορισμένο εύρος του έργου πρέπει να είναι επαρκές για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών του έργου.

2230 - Κατανομή Πόρων του Έργου

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να καθορίσουν τους κατάλληλους και επαρκείς πόρους που απαιτούνται για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών του έργου, με βάση μία εκτίμηση της φύσης και της πολυπλοκότητας κάθε έργου, των χρονικών περιορισμών και των διαθέσιμων πόρων.

2240 - Πρόγραμμα Έργου

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να αναπτύσσουν και να καταγράφουν προγράμματα έργου έτσι ώστε να επιτυγχάνονται οι αντικειμενικοί σκοποί του έργου

2300 - Διεξαγωγή του Έργου

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να αναγνωρίζουν, να αναλύουν, να αξιολογούν και να καταγράφουν επαρκείς πληροφορίες, έτσι ώστε να επιτύχουν τους αντικειμενικούς σκοπούς του έργου

2310 - Εντοπισμός Πληροφοριών Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να εντοπίζουν επαρκείς, αξιόπιστες, σχετικές και χρήσιμες πληροφορίες, έτσι ώστε να επιτύχουν τους αντικειμενικούς σκοπούς του έργου.

2320 - Ανάλυση και Αξιολόγηση

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να βασίζονται τα συμπεράσματα και τα αποτελέσματα των έργων σε κατάλληλες αναλύσεις και αξιολογήσεις

2330 - Καταγραφή Πληροφοριών

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να καταγράφουν τις κατάλληλες πληροφορίες για την υποστήριξη των συμπερασμάτων και των αποτελεσμάτων των έργων

2340 - Εποπτεία Έργων

Τα έργα πρέπει να εποπτεύονται κατάλληλα, ώστε να εξασφαλίζεται η επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών τους, η διασφάλιση της ποιότητας και η βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού.

2400 - Κοινοποίηση Αποτελεσμάτων

Οι εσωτερικοί ελεγκτές πρέπει να κοινοποιούν τα αποτελέσματα των έργων.

2410 - Κριτήρια Κοινοποιήσεων

Στις κοινοποιήσεις πρέπει να περιλαμβάνονται οι αντικειμενικοί σκοποί και το εύρος, καθώς επίσης και τα σχετικά συμπεράσματα, οι εισηγήσεις και τα σχέδια δράσης.

2420- Ποιότητα των Κοινοποιήσεων

Οι κοινοποιήσεις πρέπει να είναι ακριβείς, αντικειμενικές, σαφείς, περιεκτικές, εποικοδομητικές, ολοκληρωμένες και έγκαιρες.

2421 - Λάθη και Παραλείψεις

Εάν μια τελική κοινοποίηση περιέχει ένα σημαντικό λάθος ή παράλειψη, ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να κοινοποιεί τις διορθωμένες πληροφορίες σε όλους αυτούς που έλαβαν την αρχική κοινοποίηση.

2430 - Χρήση της φράσης «Διενεργήθηκε σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου»

Οι εσωτερικοί ελεγκτές μπορούν να αναφέρουν ότι τα έργα στα οποία συμμετείχαν «διενεργήθηκαν σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου» μόνο εφόσον τα αποτελέσματα από την αξιολόγηση του προγράμματος διαβεβαίωσης και βελτίωσης ποιότητας καταδεικνύουν κάτι τέτοιο.

2431 - Αποκάλυψη μη Συμμόρφωσης Έργου

Όταν η μη συμμόρφωση με τον Ορισμό Εσωτερικού Ελέγχου, τον Κώδικα Δεοντολογίας ή τα Πρότυπα επηρεάζει ένα συγκεκριμένο έργο, η κοινοποίηση των αποτελεσμάτων πρέπει να αποκαλύπτει:

- Την αρχή ή τον κανόνα συμπεριφοράς του Κώδικα Δεοντολογίας ή του/των Προτύπων με τα οποία δεν προέκυψε πλήρης συμμόρφωση,
- Τους λόγους της μη συμμόρφωσης, και
- Την επίδραση της μη συμμόρφωσης στο έργο και τα κοινοποιηθέντα αποτελέσματα του έργου.

2440 - Διάδοση Αποτελεσμάτων του Έργου

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να κοινοποιεί τα αποτελέσματα του έργου στα κατάλληλα μέρη.

2450 – Συνολική Γνώμη

Όταν εκδοθεί μια συνολική γνώμη, πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις προσδοκίες της ανώτερης διοίκησης, του συμβουλίου και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών και πρέπει να υποστηρίζεται από επαρκείς, αξιόπιστες, σχετικές και χρήσιμες πληροφορίες.

2500 - Παρακολούθηση Προόδου

Ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να καθιερώνει και να διατηρεί ένα σύστημα παρακολούθησης της τακτοποίησης των αποτελεσμάτων που κοινοποιούνται στη διοίκηση.

2600 – Κοινοποίηση της Αποδοχής Κινδύνων

Όταν ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου συμπεράνει ότι η διοίκηση έχει αποδεχτεί έναν βαθμό κινδύνου στον οποίο δεν μπορεί να ανταποκριθεί ο οργανισμός, τότε ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να συζητήσει το θέμα με την διοίκηση. Εάν το ζήτημα σχετικά με τον κίνδυνο δεν επιλυθεί, ο επικεφαλής εσωτερικού ελέγχου πρέπει να αναφέρει το θέμα στο συμβούλιο προς διευθέτηση.

Παράρτημα Γ

Πίνακας: Πρότυπα Ινστιτούτου Εσωτερικών ελεγκτών

ΤΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Πρότυπα Χαρακτηριστικών Ιδιοτήτων	→ Περιγράφουν τα χαρακτηριστικά των οργανισμών και των προσώπων που ασκούν Εσωτερικό Έλεγχο
Attribute Standards Σειρά 1000	1000 - Σκοπός, Αρμοδιότητες, Υπευθυνότητες
	1100 - Ανεξαρτησία και Αντικειμενικότητα
	1200 - Επάρκεια Γνώσεων και Δέουσα Επαγγελματική Επιμέλεια
	1300- Πρόγραμμα Ποιοτικής Διασφάλισης και Βελτίωσης
Πρότυπα Απόδοσης	→ Περιγράφουν τη φύση των δραστηριοτήτων του Εσωτερικού Ελέγχου και παρέχουν κριτήρια βάσει των οποίων μπορεί να αξιολογηθεί η απόδοση του Εσωτερικού Ελέγχου.
Performance Standards Σειρά 2000	2000 -Διοίκηση του Εσωτερικού Ελέγχου
	2100 -Φύση Εργασιών
	2200 -Σχεδιασμός Ελεγκτικών Εργασιών
	2300 -Διενέργεια των Ελεγκτικών Εργασιών
	2400 -Κοινοποίηση των Αποτελεσμάτων
	2500 -Διαδικασία Εποπτείας
	2600 -Αποδοχή των Κινδύνων από τη Διοίκηση
Πρότυπα Εφαρμογής Implementation Standards	→ Παρέχουν οδηγίες προσαρμοσμένες σε συγκεκριμένα είδη ελεγκτικής δραστηριότητας