

Αποτελέσματα Έρευνας Εταιρικής Διακυβέρνησης Εισηγμένων Εταιριών

ESGRC
Governance, Risk & Compliance Services

Ιανουάριος 2025



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Σκοπός έρευνας	4
Αντικείμενο έρευνας	5
Ενότητες έρευνας	6
▪ Γενικά στοιχεία	7
▪ Οργάνωση & Λειτουργία	11
▪ Διοικητικό Συμβούλιο	19
▪ Επιτροπές Διοικητικού Συμβουλίου	27
▪ Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης	38



Εισαγωγή

Η σημασία της **εταιρικής διακυβέρνησης για τις εισηγμένες εταιρείες** είναι καθοριστική, καθώς καλούνται να διαχειριστούν τόσο τις απαιτήσεις των ρυθμιστικών και εποπτικών αρχών, όσο και τις πρακτικές που φέρουν οι σύγχρονες τάσεις εταιρικής διακυβέρνησης, αυξάνοντας ολοένα και περισσότερο τις προσδοκίες των μετόχων και του επενδυτικού κοινού.

Ο **Νόμος 4706/2020** αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα εξέλιξης του πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιρειών, στοχεύοντας στην ενίσχυση της διαφάνειας, της λογοδοσίας και της εύρυθμης λειτουργίας τους. Ταυτόχρονα όμως **επέβαλλε ένα πιο σύγχρονο και συναφές με παρεμφερή διεθνή πρακτικές , Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης** στις εισηγμένες εταιρείες , το οποίο να ανταποκρίνεται αποτελεσματικότερα στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς κεφαλαίου.



Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η εξέταση των δημοσιοποιημένων πληροφοριών των ανωνύμων εταιρειών, με εισηγμένες μετοχές ή άλλες κινητές αξίες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, **προκειμένου να διαπιστωθεί η εκπλήρωση των βασικών απαιτήσεων του νόμου 4706/2020**, λαμβάνοντας υπόψη το χρονικό διάστημα που έχει παρέλθει από την έναρξη ισχύος του νόμου.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας μαρτυρούν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στο ΧΑΑ έχουν εδραιώσει στη λειτουργία τους τη δημοσιοποίηση στοιχείων και πληροφοριών, σύμφωνα με τα οριζόμενα του εν λόγω νόμου

Αξίζει να σημειωθεί ότι **η πλειοψηφία** των εισηγμένων εταιρειών παρουσιάζει **μεγαλύτερο βαθμό** συμμόρφωσης με τις σχετικές νομοθετικές απαιτήσεις, συγκριτικά με τα αποτελέσματα της αντίστοιχης έρευνας εταιρικής διακυβέρνησης που είχε δημοσιευτεί από την εταιρεία μας το 2021.



Αντικείμενο έρευνας

Χρονικό διάστημα διεξαγωγής

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο διάστημα μεταξύ
Ιουνίου – Σεπτεμβρίου 2024.



Η έρευνα

Η παρούσα έρευνα αφορά στο σύνολο των εταιρειών με κινητές αξίες που διαπραγματεύονται **στην κύρια αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών**, με ημερομηνία αναφοράς την **30.06.2024**.

Συγκεκριμένα, στην εν λόγω έρευνα λήφθηκε σχετική πληροφορία από 136 εταιρείες με κινητές αξίες που διαπραγματεύονται στην κύρια αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών. Σημειώνεται ότι στον συγκεκριμένο πληθυσμό δεν περιλαμβάνονται δεδομένα για την Τράπεζα της Ελλάδας, καθώς και δεδομένα για τις εταιρείες των οποίων οι κινητές αξίες τελούσαν σε καθεστώς αναστολής διαπραγμάτευσης.

Στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν

Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων, μελετήθηκαν τα δημοσιευμένα στοιχεία και έγγραφα από τους ιστότοπους των εισηγμένων εταιρειών.



Ενότητες έρευνας

Ενότητα 1.

Γενικά στοιχεία



Ενότητα 2.

Οργάνωση &
Λειτουργία



Ενότητα 3.

Διοικητικό Συμβούλιο



Ενότητα 4.

Επιτροπές Διοικητικού
Συμβουλίου



Ενότητα 5.

Σύστημα Εταιρικής
Διακυβέρνησης



01 Γενικά Στοιχεία

Σε αυτή την ενότητα παρατίθενται γενικά στοιχεία του δείγματος των εταιρειών που μελετήθηκαν :

- Κεφαλαιοποίηση εταιρειών
- Κλάδος δραστηριοποίησης
- Αριθμός προσωπικού

Κατανομή των εταιρειών που διερευνήθηκαν με βάση την κεφαλαιοποίησή τους.

Πολύ Υψηλή
Κεφαλαιοποίηση

> 800 εκ €

Υψηλή
Κεφαλαιοποίηση

200 - 800 εκ €

Μεσαία
Κεφαλαιοποίηση

50 - 200 εκ €

Χαμηλή
Κεφαλαιοποίηση

< 50 εκ €

Υψηλή
Κεφαλαιοποίηση
18,38% των
εταιρειών

Χαμηλή
Κεφαλαιοποίηση
42,65% των
εταιρειών

01

Πολύ Υψηλή
Κεφαλαιοποίηση
16,18% των
εταιρειών

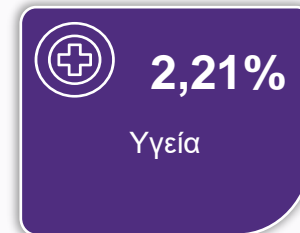
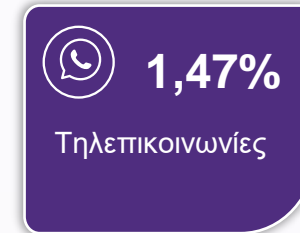
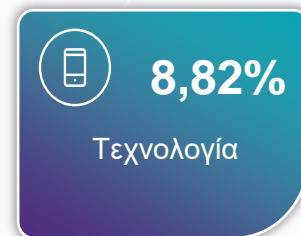
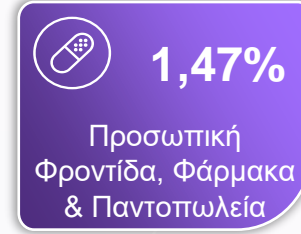
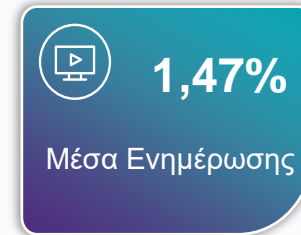
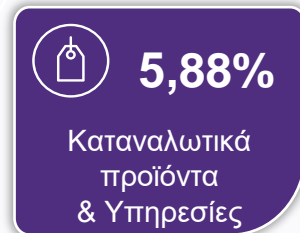
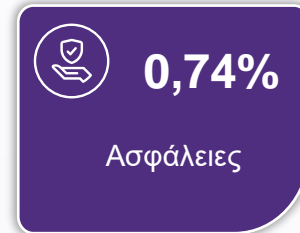
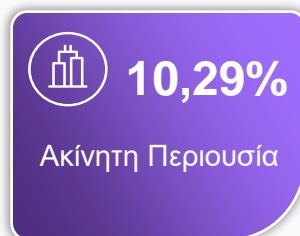
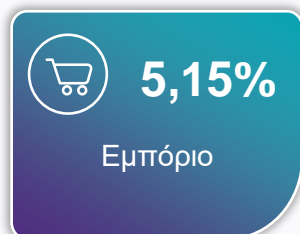
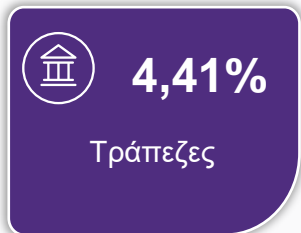
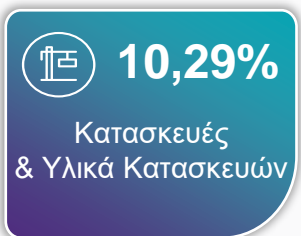
02

03

Μεσαία
Κεφαλαιοποίηση
22,79% των
εταιρειών

04

Κλάδοι δραστηριοποίησης



Αριθμός εργαζομένων

Οι εταιρείες έχουν πάνω από 500 εργαζόμενους/ εργαζόμενες στο δυναμικό τους;

33,82%

των επιχειρήσεων



500
εργαζόμενοι



66,18%

των επιχειρήσεων

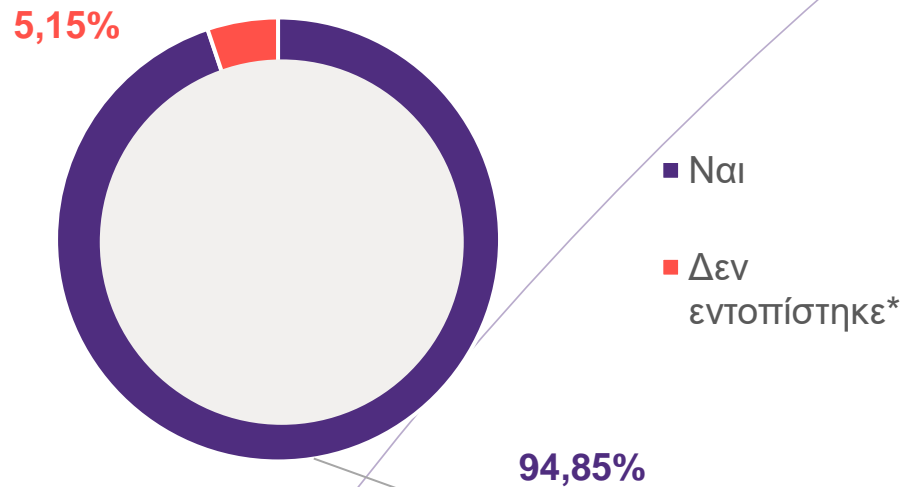
02 Οργάνωση & Λειτουργία

Σε αυτή την ενότητα παρατίθενται συγκριτικές πληροφορίες για τις εταιρείες που μελετήθηκαν αναφορικά με:

- Κανονισμός Λειτουργίας
- Καταστατικό
- Κώδικας Δεοντολογίας
- ESG & Βιώσιμη Ανάπτυξη
- Πολιτικές

Κανονισμός Λειτουργίας

Έχει αναρτηθεί
περίληψη
Κανονισμού
Λειτουργίας στους
ιστότοπους των
επιχειρήσεων;



Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (94,85%) έχει δημοσιεύσει Περίληψη Κανονισμού Λειτουργίας

*Οι εταιρείες στις οποίες δεν έχει εντοπιστεί αναρτημένος ο Κανονισμός Λειτουργίας στον ιστότοπό τους, έχουν έδρα στο εξωτερικό.



Στην προηγούμενη αντίστοιχη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το ποσοστό των εταιρειών που είχε δημοσιεύσει Περίληψη Κανονισμού Λειτουργίας ανέρχόταν σε 78,05%.

Κωδικοποιημένο Καταστατικό

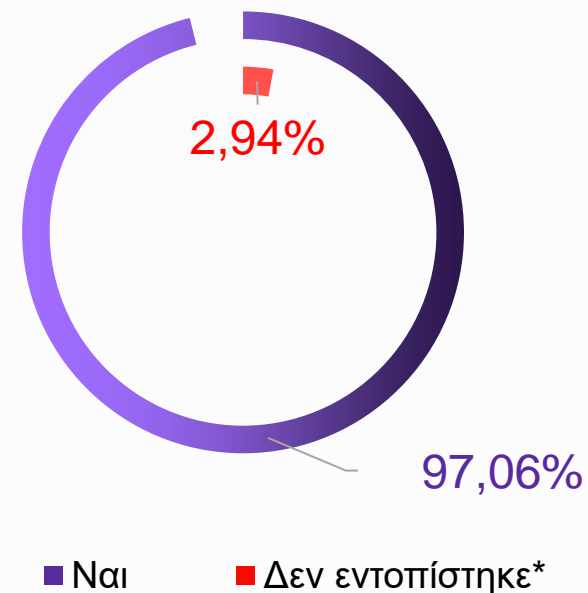
Έχει αναρτηθεί **Κωδικοποιημένο Καταστατικό** της εταιρείας;

97% των εταιρειών
έχουν δημοσιεύσει
Κωδικοποιημένο Καταστατικό



Στην προηγούμενη αντίστοιχη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το ποσοστό των εταιρειών που είχε δημοσιεύσει Κωδικοποιημένο Καταστατικό ανερχόταν σε 87%.

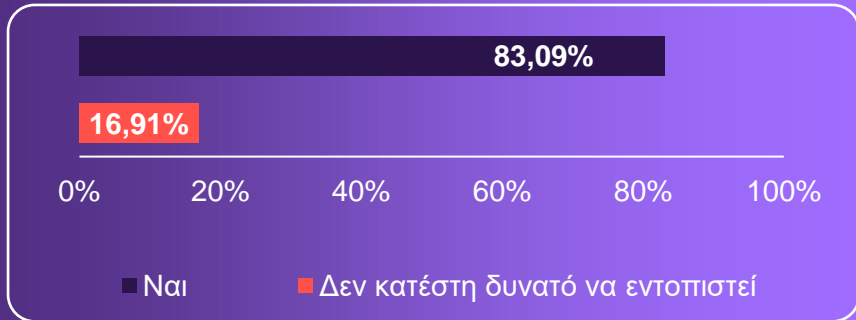
*Από τις 4 εταιρείες στις οποίες **δεν εντοπίστηκε Κωδικοποιημένο Καταστατικό**, οι 2 έχουν έδρα στο εξωτερικό.



Οργανόγραμμα & Κύριες λειτουργίες του ΣΕΕ



Έχει αναρτηθεί Οργανόγραμμα στον ιστότοπο των εταιρειών;

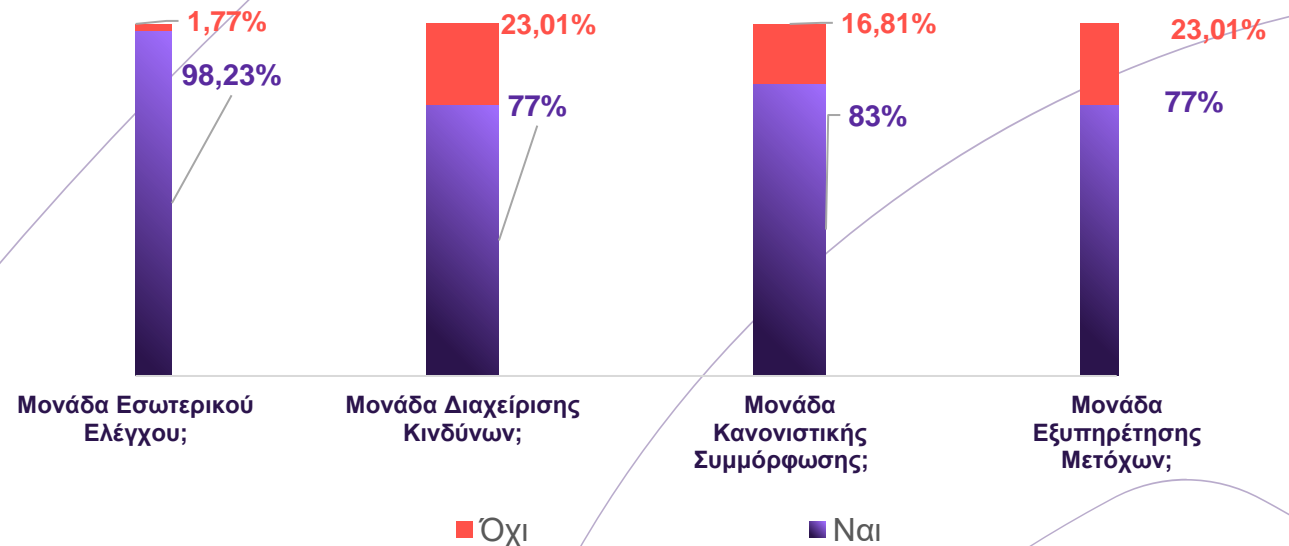


Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών έχει δημοσιεύσει οργανόγραμμα, είτε αυτοτελώς, είτε εντός της περίληψης του Κανονισμού Λειτουργίας που έχει αναρτήσει.



Στην προηγούμενη αντίστοιχη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το ποσοστό των εταιρειών που είχαν αναρτήσει οργανόγραμμα στον ιστότοπό τους, ήταν 82,93%.

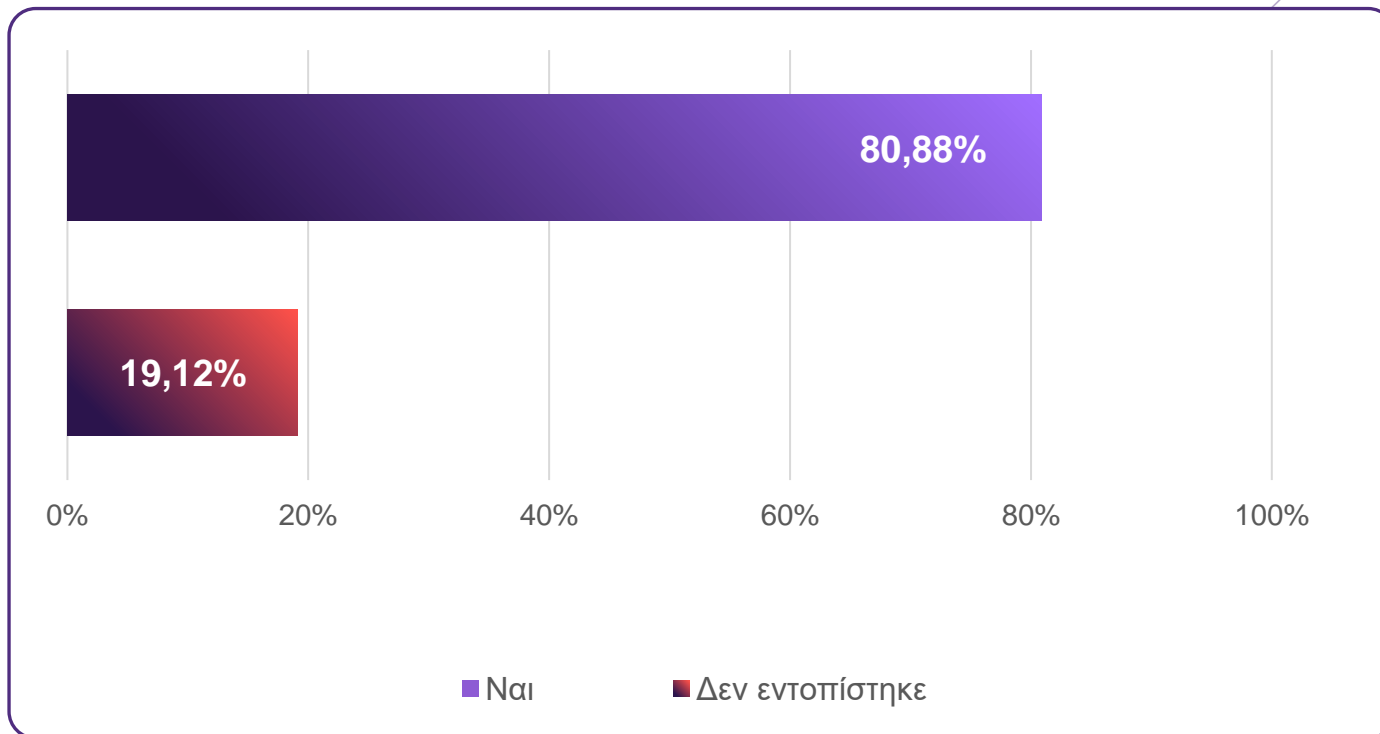
Το Οργανόγραμμα αποτυπώνει...



- Σχεδόν όλες έχουν αποτυπώσει **Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου** στο οργανόγραμμα
- 8 στις 10 έχουν αποτυπώσει **Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων** στο οργανόγραμμα
- 8 στις 10 έχουν αποτυπώσει **Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης** στο οργανόγραμμα
- 8 στις 10 έχουν αποτυπώσει **Μονάδα Εξυπηρέτησης Μετόχων** στο οργανόγραμμα

Κώδικας Δεοντολογίας

Οι εταιρείες έχουν δημοσιεύσει στην ιστοσελίδα τους **κώδικα δεοντολογίας**;

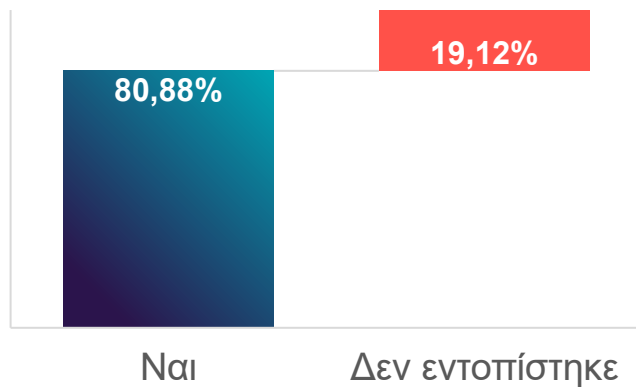


↑ **81% των εταιρειών** έχουν δημοσιεύσει Κώδικα Δεοντολογίας στις ιστοσελίδες τους.

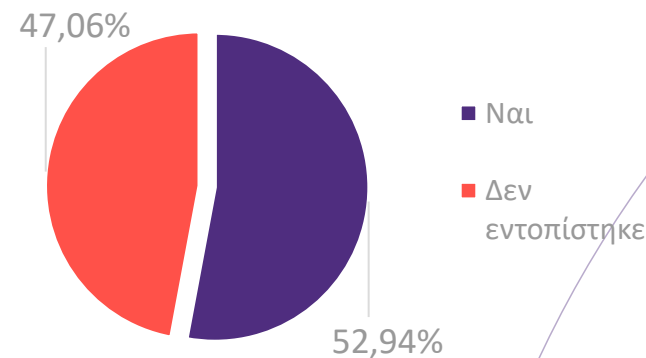
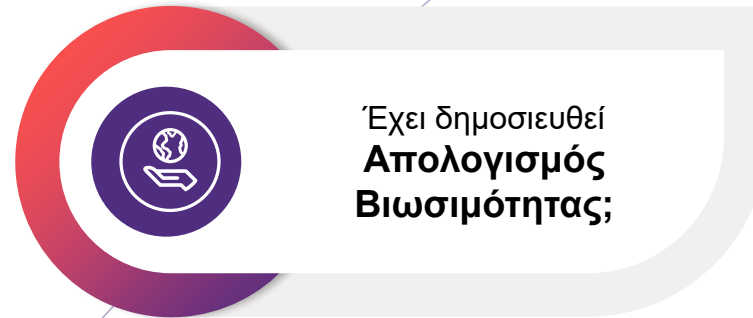


Στην προηγούμενη αντίστοιχη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το ποσοστό των εταιρειών που είχε δημοσιεύσει Κώδικα Δεοντολογίας ανερχόταν μόλις σε 39,02%.

Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης | Απολογισμός Βιωσιμότητας



- Από τις εταιρείες της έρευνας, σε 26 δεν εντοπίστηκε αναρτημένη η πολιτική βιώσιμης ανάπτυξης.



- 53% των εταιρειών αναφέρουν ότι έχουν συντάξει απολογισμό βιωσιμότητας.

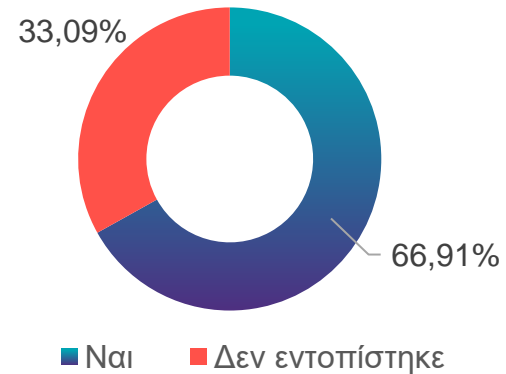


Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), ποσοστό 64% ανέφεραν πως έχουν συντάξει πολιτική βιώσιμης ανάπτυξης ή ESG

Πολιτική Καταγγελιών



Έχει αναρτηθεί
Πολιτική Καταγγελιών;



67% των εταιρειών έχουν αναρτήσει
Πολιτική Καταγγελιών
(Whistleblowing).



Στην προηγούμενη
αντίστοιχη έρευνα
της Grant Thornton
(Δεκ 2021),
το ποσοστό των
εταιρειών
που είχε δημοσιεύσει
Πολιτική καταγγελιών
ανερχόταν σε 16%.

Πολιτική Πρόληψης και καταπολέμησης βίας & παρενόχλησης

Έχει καταρτιστεί πολιτική για την **πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης;**



41%
των εταιρειών
έχουν καταρτίσει πολιτική
για την πρόληψη
και την καταπολέμηση
της βίας & της
παρενόχλησης.



Αριθμός εταιρειών που
απασχολούν
κάτω από 500
εργαζομένους/ εργαζόμενες

✓ **33**

? **57**

Αριθμός εταιρειών που
απασχολούν
πάνω από 500
εργαζομένους/ εργαζόμενες

22

24

33 από τις 90 εταιρείες που απασχολούν κάτω από 500 εργαζομένους/ εργαζόμενες, έχουν καταρτίσει πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης.

Αντίστοιχα, 22 από τις 46 εταιρείες που απασχολούν πάνω από 500 εργαζομένους/ εργαζόμενες, έχουν καταρτίσει την εν λόγω πολιτική.

03 Διοικητικό Συμβούλιο

Σε αυτή την ενότητα παρατίθενται συγκριτικά στοιχεία αναφορικά με:

- Σύνθεση Δ.Σ.
- Ανεξάρτητα μέλη
- Κριτήρια επιλογής μελών Δ.Σ.
- Πρόεδρος Δ.Σ.
- Γυναικεία εκπροσώπηση
- Πρόεδρος & Διευθύνων/
- Διευθύνουσα σύμβουλος
- Βιογραφικά

Σύνθεση Διοικητικού Συμβουλίου



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 95,9%

*Οι 2 εταιρείες στις οποίες το ποσοστό των ανεξάρτητων μελών του Δ.Σ. είναι **κάτω** του 1/3 του συνόλου των μελών, **έχουν έδρα στο εξωτερικό.**

98,53%

134 από τις 136 εταιρείες*

διαθέτουν ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.

σε ποσοστό άνω του 1/3 του συνόλου των μελών.

- **41,91% / 57 εταιρείες** ανήκουν στη **χαμηλή κατηγορία κεφαλαιοποίησης**
- **22,79% / 31 εταιρείες** ανήκουν στη **μεσαία κατηγορία κεφαλαιοποίησης**
- **18,38% / 25 εταιρείες** ανήκουν στην **υψηλή κατηγορία κεφαλαιοποίησης**
- **15,44% / 21 εταιρείες** ανήκουν στην **πολύ υψηλή κατηγορία κεφαλαιοποίησης**

11,03%

των εταιρειών

διαθέτουν ως και 5 μέλη ΔΣ.

≤ 5
μέλη ΔΣ

58,09%

των εταιρειών

διαθέτουν από 6 ως 9 μέλη ΔΣ

6-9
μέλη ΔΣ

30,88%

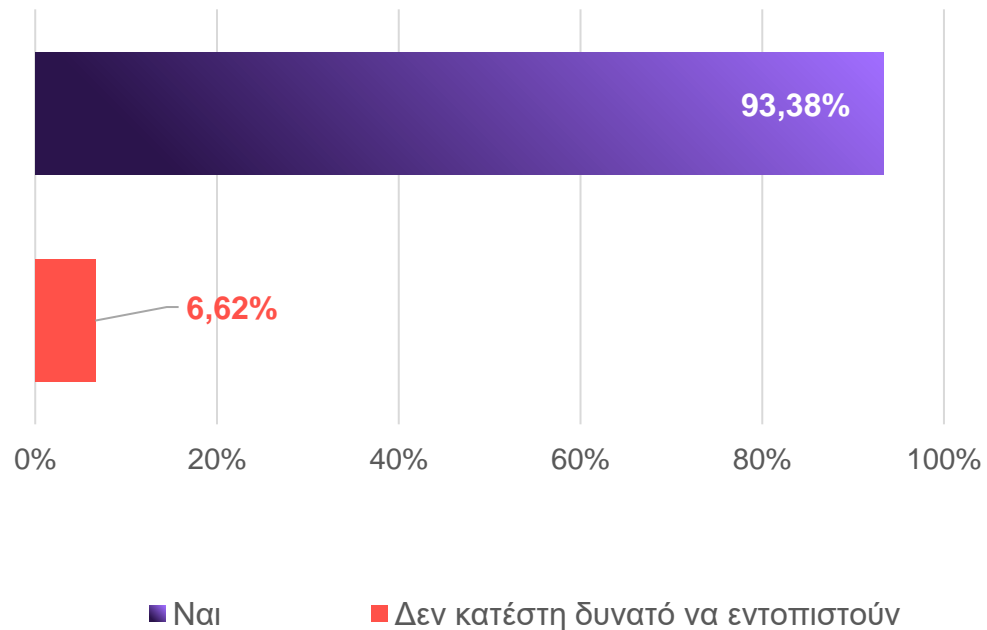
των εταιρειών

διαθέτουν πάνω από 10 μέλη ΔΣ

≥ 10
μέλη ΔΣ

Βιογραφικά μελών Δ.Σ.

Έχουν αναρτηθεί αναλυτικά βιογραφικά των μελών ΔΣ;



93% των εταιρειών έχουν δημοσιεύσει τα αναλυτικά βιογραφικά των μελών του ΔΣ τους.



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 89,4%

Πρόεδρος Δ.Σ. & Διευθύνων / Διευθύνουσα Σύμβουλος



Ιδιότητα του/της Προέδρου του Δ.Σ.:

62,5% εκτελεστικός/η πρόεδρος

37,5% μη-εκτελεστικός/η πρόεδρος

Ποιο είναι το φύλο του/της Προέδρου του Δ.Σ.;

 **91,18%**  **8,82%**

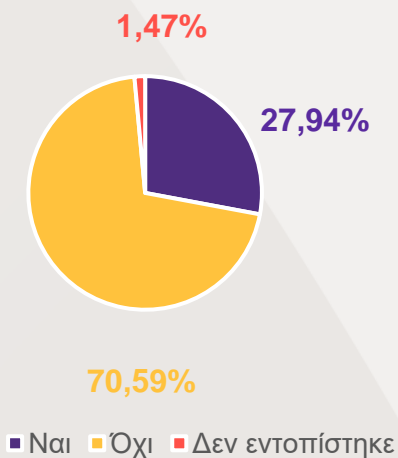
	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
	51	31	21	21
	7	0	4	1

- Σε όλες τις περιπτώσεις εταιρειών με εκτελεστικό/η Πρόεδρο Δ.Σ., υφίσταται πρόβλεψη για μη εκτελεστικό/η Αντιπρόεδρο Δ.Σ.



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό εταιρειών στις οποίες ο Πρόεδρος & Διευθύνων/ Διευθύνουσα Σύμβουλος είναι το ίδιο πρόσωπο ήταν 30,08%

Σε τι ποσοστό των εταιρειών ο/η Πρόεδρος και ο/η Διευθύνων/ Διευθύνουσα Σύμβουλος είναι το ίδιο πρόσωπο;



Στην πλειοψηφία των εταιρειών, Πρόεδρος του Δ.Σ. & Διευθύνων/Διευθύνουσα Σύμβουλος δεν ταυτίζονται



Πολυμορφία & εκπροσώπηση στο Δ.Σ. ανά φύλο



Στη μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών (98,53%*), τουλάχιστον το 25% του συνόλου των μελών του Δ.Σ. είναι γυναίκες.

Οι 2 εταιρείες στις οποίες δεν υφίσταται εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 25% του συνόλου των μελών, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

Παράλληλα, στο **32,35%** των εταιρειών, οι γυναίκες ξεπερνούν το 1/3 των μελών του Δ.Σ.

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
 >1/3	15	14	9	6
 <1/3	43	17	16	16





Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 96,75%.

Σε 1 εταιρεία, με έδρα στο εξωτερικό, δεν εκπροσωπείται καθόλου το γυναικείο φύλο στο Δ.Σ.

Γυναικεία Εκπροσώπηση

Στο 30,88% των εταιρειών το υποεκπροσωπούμενο φύλο* καταλαμβάνει τη θέση Προέδρου, ή Αντιπροέδρου ή Διευθύνουσας Συμβούλου.

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
	21	9	9	3
	37	22	16	19



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 30,89%.

Πολιτική Καταλληλότητας ΔΣ



Έχει αναρτηθεί Πολιτική Καταλληλότητας στον ιστότοπο των εταιρειών;



Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών έχουν αναρτήσει Πολιτική Καταλληλότητας Διοικητικού Συμβουλίου



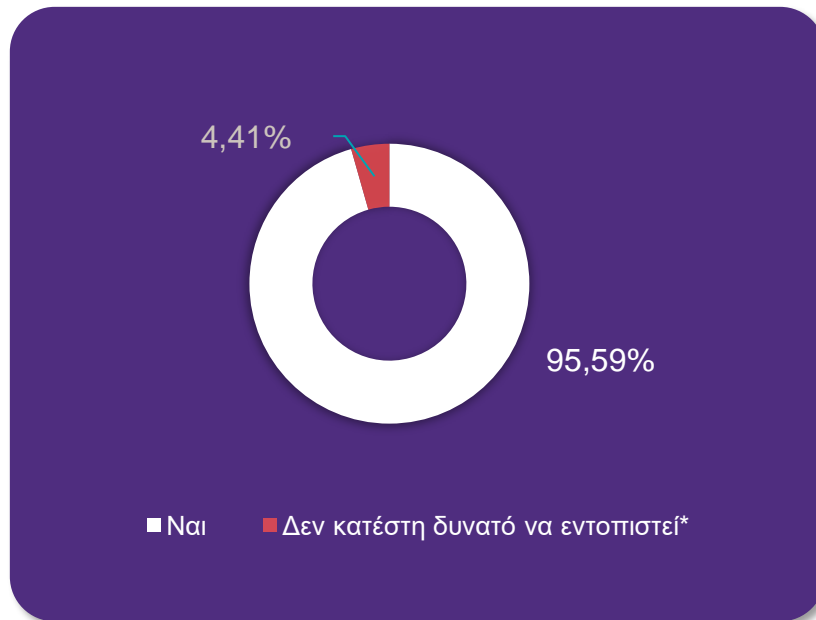
Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 87,8%.

*Οι 5 εταιρείες στις οποίες δεν εντοπίστηκε, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

Πολιτική Αποδοχών



Έχει αναρτηθεί Πολιτική Αποδοχών στον ιστότοπο των εταιρειών;



96% των εταιρειών έχουν αναρτήσει την πολιτική αποδοχών των μελών Δ.Σ.

*Από τις εταιρείες που δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί, οι 5 έχουν έδρα στο εξωτερικό ενώ 1 βρίσκεται σε καθεστώς επιτήρησης.



Η πολιτική Αποδοχών καλύπτει μέλη Δ.Σ. & ανώτερα διοικητικά στελέχη;

- Ναι 55,38%
- Όχι 44,62%



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 93,5%.

04 Επιτροπές Δ.Σ.

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται συγκρίσεις αναφορικά με:

- Επιτροπή ελέγχου
- Επιτροπή υποψηφιοτήτων
- Επιτροπή αποδοχών
- Περαιτέρω στοιχεία



Επιτροπές Δ.Σ.



Επιτροπή Ελέγχου



Επιτροπή Υποψηφιοτήτων



Επιτροπή Αποδοχών

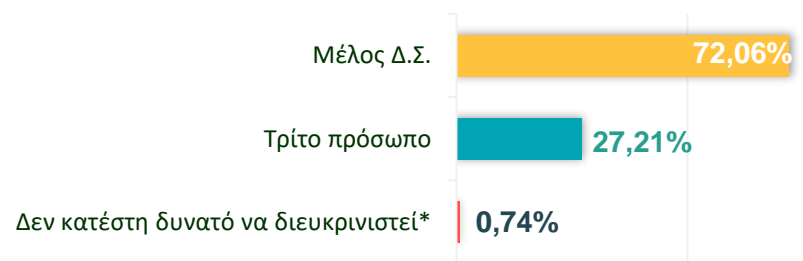
Επιτροπή Ελέγχου

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών, ήτοι 135 από τις 136 εταιρείες, διαθέτει Επιτροπή Ελέγχου. Σημειώνεται ότι η μία εταιρεία στην οποία δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί η εν λόγω πληροφορία, έχει έδρα στο εξωτερικό.

Έχει αναρτηθεί Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Ελέγχου;



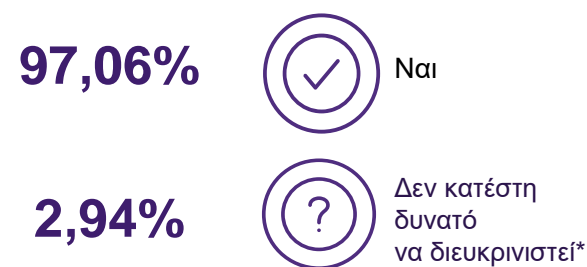
Ο/Η Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου είναι μέλος Δ.Σ. ή τρίτο πρόσωπο;



*Η 1 εταιρεία για την οποία δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχει έδρα στο εξωτερικό

*Οι εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

Ανεξαρτησία πλειοψηφίας μελών Επιτροπής Ελέγχου



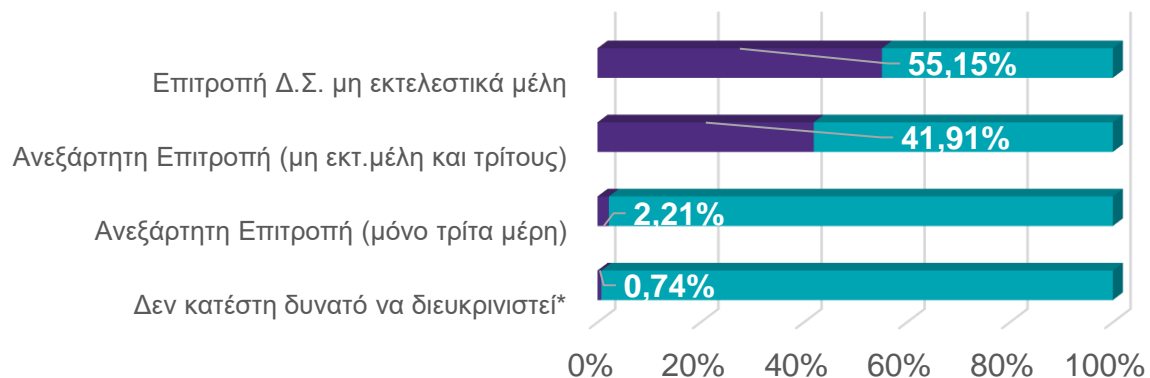
*Οι τρεις από τις τέσσερις εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 83%.

Επιτροπή Ελέγχου

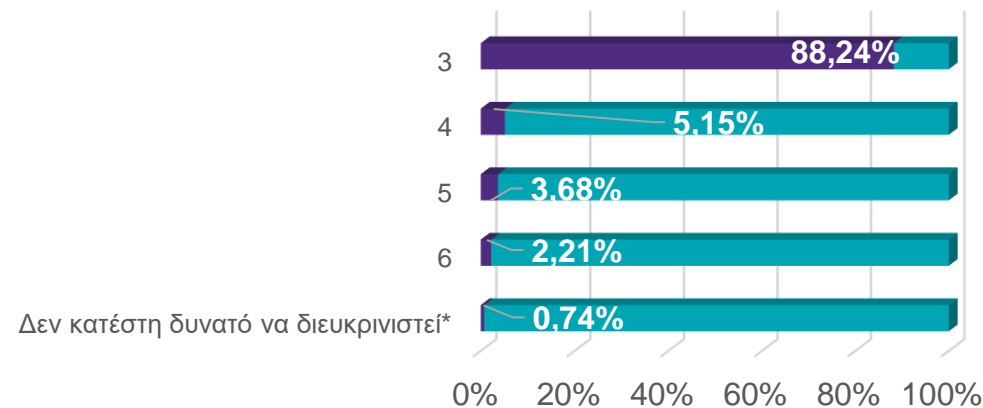
Ποιο είναι το είδος της Επιτροπής Ελέγχου;



55% των εταιρειών έχει επιλέξει τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου να απαρτίζονται από **μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ.**

*Η 1 εταιρεία στην οποία δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχει έδρα στο εξωτερικό.

Πόσα μέλη έχει η Επιτροπή Ελέγχου;



Ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
3 μέλη	54	29	23	14
4 μέλη	2	1	0	4
5 μέλη	1	1	1	2
6 μέλη	0	0	1	2

Επιτροπή Ελέγχου

Ποιο είναι το φύλο της/του Προέδρου της Επιτροπής Ελέγχου;



■ Ανδρας ■ Γυναίκα ■ Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

Ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
♂	47	28	21	17
♀	10	3	4	5
?	1	0	0	0

Υφίσταται εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη σύνθεση της Επιτροπής Ελέγχου;

60,29% Ναι

38,97% Όχι

0,74% Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

Ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
♂	34	19	16	13
♀	23	12	9	9
?	1	0	0	0

Επιτροπή Υποψηφιοτήτων

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών, ήτοι 135 από τις 136 εταιρείες, διαθέτει Επιτροπή Υποψηφιοτήτων. Σημειώνεται ότι η μία εταιρεία που δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί η εν λόγω πληροφορία, έχει έδρα στο εξωτερικό.

Έχει αναρτηθεί Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Υποψηφιοτήτων;



96,32%



3,68%*

*Οι εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

Ανεξαρτησία πλειοψηφίας μελών Επιτροπής Υποψηφιοτήτων

98,53%



Ναι

1,47%



Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

*Οι δύο εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών, ήτοι 133 από τις 136 εταιρείες, ήτοι ποσοστό **97,79%**, διαθέτει Ανεξάρτητο/η Πρόεδρο της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων.

Σημειώνεται ότι οι 2 από τις 3 εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

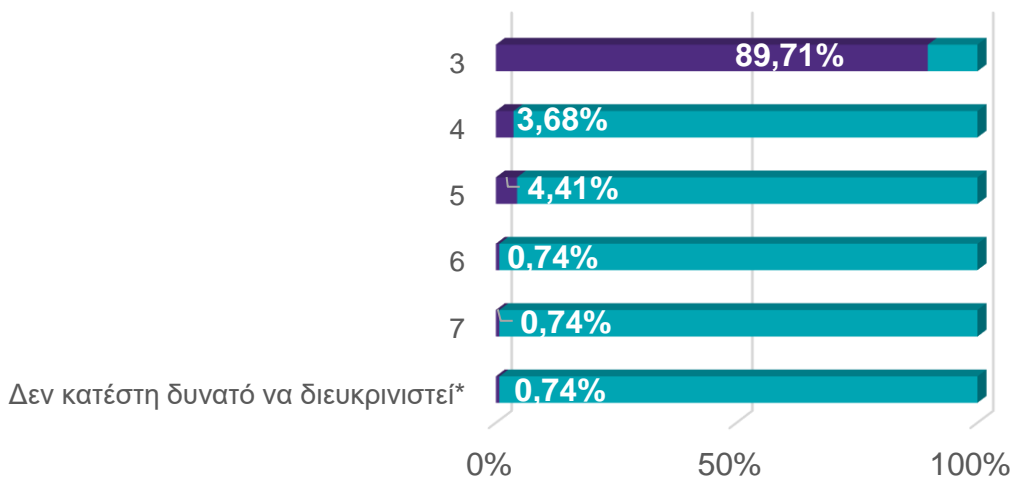
Επιτροπή Υποψηφιοτήτων

Ποιο είναι το φύλο της/του Προέδρου της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων;



■ Ανδρας ■ Γυναίκα ■ Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

Πόσα μέλη έχει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων;



Υφίσταται εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη σύνθεση της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων;

73,53% Ναι

25,74% Όχι

0,74% Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

Ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
	42	23	16	19
	15	8	9	3
	1	0	0	0

Επιτροπή Αποδοχών

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών, ήτοι 135 από τις 136 εταιρείες, διαθέτει Επιτροπή Αποδοχών. Σημειώνεται ότι η μία εταιρεία που δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί η εν λόγω πληροφορία, έχει έδρα στο εξωτερικό.

Έχει αναρτηθεί Κανονισμός Λειτουργίας Επιτροπής Αποδοχών;



96,32%



3,68%*

Ανεξαρτησία πλειοψηφίας μελών Επιτροπής Αποδοχών

99,26%



Ναι

0,74%



Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

*Οι εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

*Οι δύο εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό

Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιρειών, ήτοι 133 από τις 136 εταιρείες, ήτοι ποσοστό **97,79%** διαθέτει Ανεξάρτητο/η Πρόεδρο της Επιτροπής Αποδοχών. Σημειώνεται ότι 2 από τις 3 εταιρείες για τις οποίες δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχουν έδρα στο εξωτερικό.

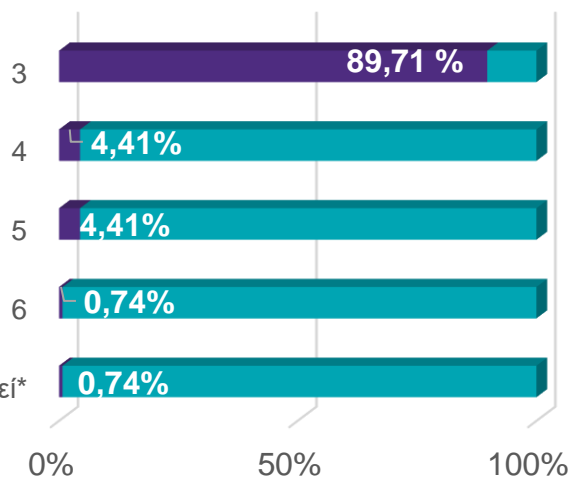
Επιτροπή Αποδοχών

Ποιο είναι το φύλο της/του Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών;



■ Ανδρας ■ Γυναίκα ■ Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

Πόσα μέλη έχει η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων;



Υφίσταται εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη σύνθεση της Επιτροπής Αποδοχών;

72,79% Ναι

26,74% Όχι

0,74% Δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί*

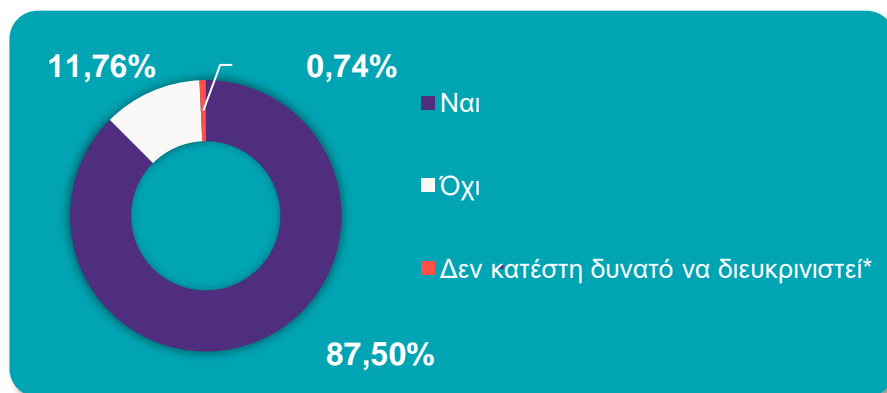
Ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
<input checked="" type="checkbox"/>	42	23	16	18
<input type="checkbox"/>	15	8	9	4
<input type="checkbox"/>	1	0	0	0

Στοιχεία Επιτροπών



Είναι **κοινή** η Επιτροπή Αποδοχών & η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων;



Στη **συντριπτική** τους **πλειοψηφία**, οι εταιρείες διαθέτουν κοινή Επιτροπή Υποψηφιοτήτων & Αποδοχών.



Στην προηγούμενη έρευνα της Grant Thornton (Δεκ 2021), το 86% των εταιρειών είχαν επιλέξει να συστήσουν κοινή επιτροπή υποψηφιοτήτων και αποδοχών.

Ανά κατηγορία κεφαλαιοποίησης

	Χαμηλής κεφαλαιοποίησης	Μεσαίας κεφαλαιοποίησης	Υψηλής κεφαλαιοποίησης	Πολύ υψηλής κεφαλαιοποίησης
✓	55	29	21	14
✗	2	2	4	8
?	1	0	0	0

*Η 1 εταιρεία για την οποία δεν κατέστη δυνατό να διευκρινιστεί, έχει έδρα στο εξωτερικό.

Λοιπές Εταιρικές Επιτροπές



Έχουν συσταθεί **λοιπές εταιρικές επιτροπές***;



31,62%



68,38%

*Με τον όρο «λοιπές εταιρικές επιτροπές» νοούνται όλες οι επιτροπές που εντοπίστηκαν σε δημοσιευμένα στοιχεία και έγγραφα από τους ιστότοπους των εισηγμένων εταιρειών και εξυπηρετούν οργανωτικά και λειτουργικά θέματα.

Ενδεικτικές κατηγορίες λοιπών εταιρικών επιτροπών:

- Εκτελεστική Επιτροπή
- Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού
- Επιτροπή Κανονιστικής Συμμόρφωσης
- Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων
- Επιτροπή Βιώσιμης Ανάπτυξης
- Επιτροπή Ασφάλειας Πληροφοριών
- Επιτροπή Επενδύσεων
- Επιτροπή Εκπαίδευσης
- Επιτροπή Υγείας & Ασφάλειας

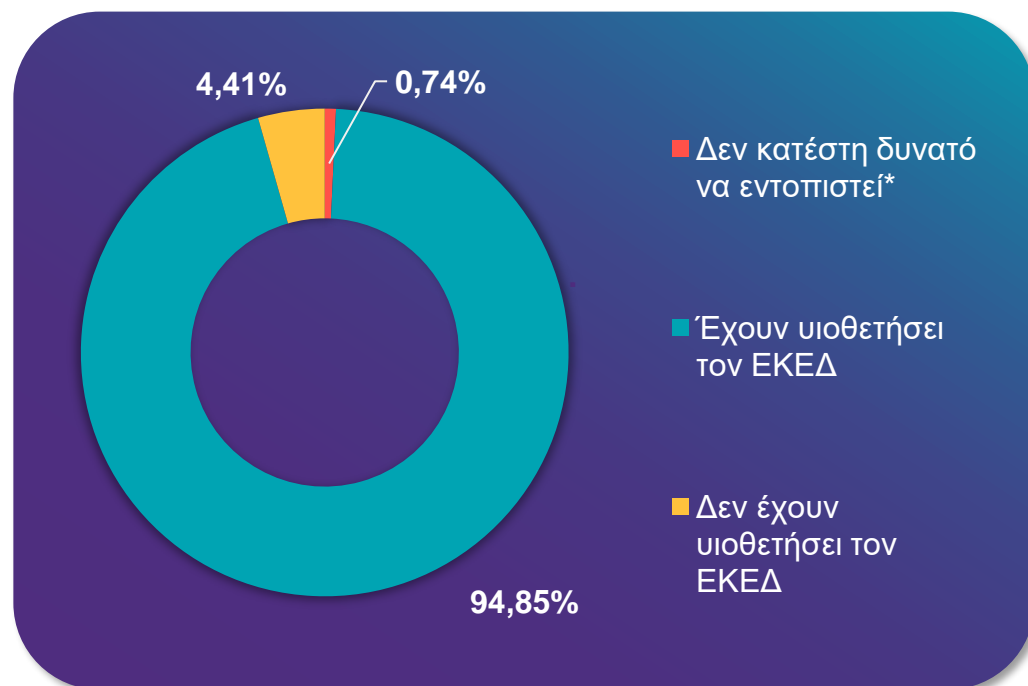
05 Σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης

Σε αυτή την ενότητα συγκρίνονται δημοσιευμένες πληροφορίες αναφορικά με:

- Υιοθέτηση ΕΚΕΔ
- Αποκλίσεις
- Αξιολόγηση ΣΕΕ

Υιοθέτηση ΕΚΕΔ

% των εταιρειών που έχουν υιοθετήσει τον ΕΚΕΔ



Άλλοι Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχουν υιοθετηθεί**



Αυστριακός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης



Βέλγικος Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης



Αγγλικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

*Η μία εταιρεία για την οποία δεν κατέστη εφικτό να εντοπιστεί, έχει έδρα στο εξωτερικό.

**Οι 5 από τις 6 εταιρείες που δεν έχουν υιοθετήσει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, έχουν έδρα το εξωτερικό

Γενικές αποκλίσεις

2.2.21

Ο Πρόεδρος επιλέγεται από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Σε περίπτωση που ο Πρόεδρος επιλεγεί από τα μη εκτελεστικά μέλη, ορίζεται ένα από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, είτε ως αντιπρόεδρος είτε ως ανώτατο ανεξάρτητο μέλος (Senior Independent Director).

1.17

Στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, το ΔΣ υιοθετεί ένα ημερολόγιο συνεδριάσεων και ένα ετήσιο πρόγραμμα δράσης, το οποίο αναθεωρείται ανάλογα με τις εξελίξεις και τις ανάγκες της εταιρείας, προκειμένου να διασφαλίζει τη σωστή, πλήρη και έγκαιρη εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και την εξέταση όλων των θεμάτων, επί των οποίων λαμβάνει αποφάσεις.

2.3.4

Η εταιρεία διαθέτει και πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου. Η κατάρτιση ενός άρτιου πλάνου διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου ανατίθεται στην επιτροπή υποψηφιοτήτων, η οποία μεριμνά στην περίπτωση αυτή για: **1)** εντοπισμό των απαιτούμενων ποιοτικών χαρακτηριστικών που θα πρέπει να συγκεντρώνει το πρόσωπο του Διευθύνοντος Συμβούλου, **2)** διαρκή παρακολούθηση και εντοπισμό πιθανών εσωτερικών υποψηφίων, **3)** εφόσον κρίνεται σκόπιμο, αναζήτηση πιθανών εξωτερικών υποψηφίων, **4)** και διάλογο με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων για τη θέση του και άλλων θέσεων ανώτερης διοίκησης.

3.2.1

Το ΔΣ υποστηρίζεται από ικανό, εξειδικευμένο και έμπειρο εταιρικό γραμματέα ώστε να συμμορφώνεται με τις εσωτερικές διαδικασίες και πολιτικές, τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς και να λειτουργεί αποτελεσματικά και αποδοτικά.

1.15

Το ΔΣ θεσπίζει Κανονισμό Λειτουργίας του, στον οποίο περιγράφεται τουλάχιστον ο τρόπος που συνέρχεται και λαμβάνει αποφάσεις και οι διαδικασίες που ακολουθεί, λαμβάνοντας υπόψη το Καταστατικό και στις υποχρεωτικές διατάξεις του νόμου.

62

52

39

39

38

33

30

29

29

27

Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προβλέπουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικής βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού.

2.4.14

2.2.15

Η εταιρεία διασφαλίζει ότι τα κριτήρια πολυμορφίας αφορούν πέρα από τα μέλη του ΔΣ και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη με συγκεκριμένους στόχους εκπροσώπησης ανά φύλο, καθώς και χρονοδιαγράμματα για την επίτευξη αυτών.

2.2.22

Ο ανεξάρτητος μη εκτελεστικός Αντιπρόεδρος ή το ανώτατο ανεξάρτητο μέλος έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες: να υποστηρίζει τον Πρόεδρο, να δρά ως σύνδεσμος μεταξύ του Προέδρου και των μελών του ΔΣ, να συντονίζει τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη και να ηγείται της αξιολόγησης του Προέδρου.

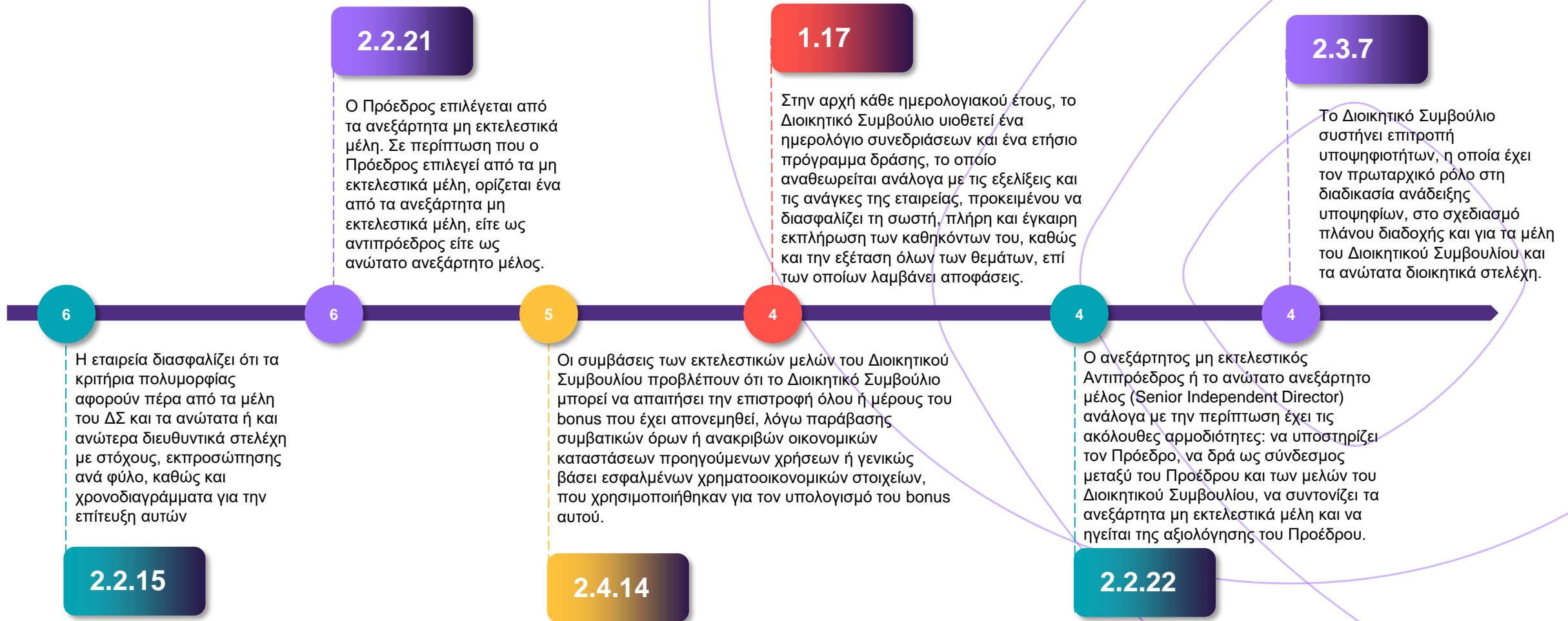
1.13

Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ συνέρχονται τουλάχιστον ετησίως, ή και εκτάκτως όταν κρίνεται σκόπιμο χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να συζητείται η επίδοση των τελευταίων. Στις συνεδριάσεις αυτές τα μη εκτελεστικά μέλη δεν ενεργούν ως de facto όργανο ή επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.3.1

Η εταιρεία διαθέτει πλαίσιο πλήρωσης θέσεων και διαδοχής των μελών του ΔΣ, ώστε να εντοπίζει τις ανάγκες πλήρωσης θέσεων ή αντικατάστασης και να διασφαλίζεται κάθε φορά η ομαλή συνέχεια της διοίκησης και η επίτευξη του σκοπού της εταιρείας.

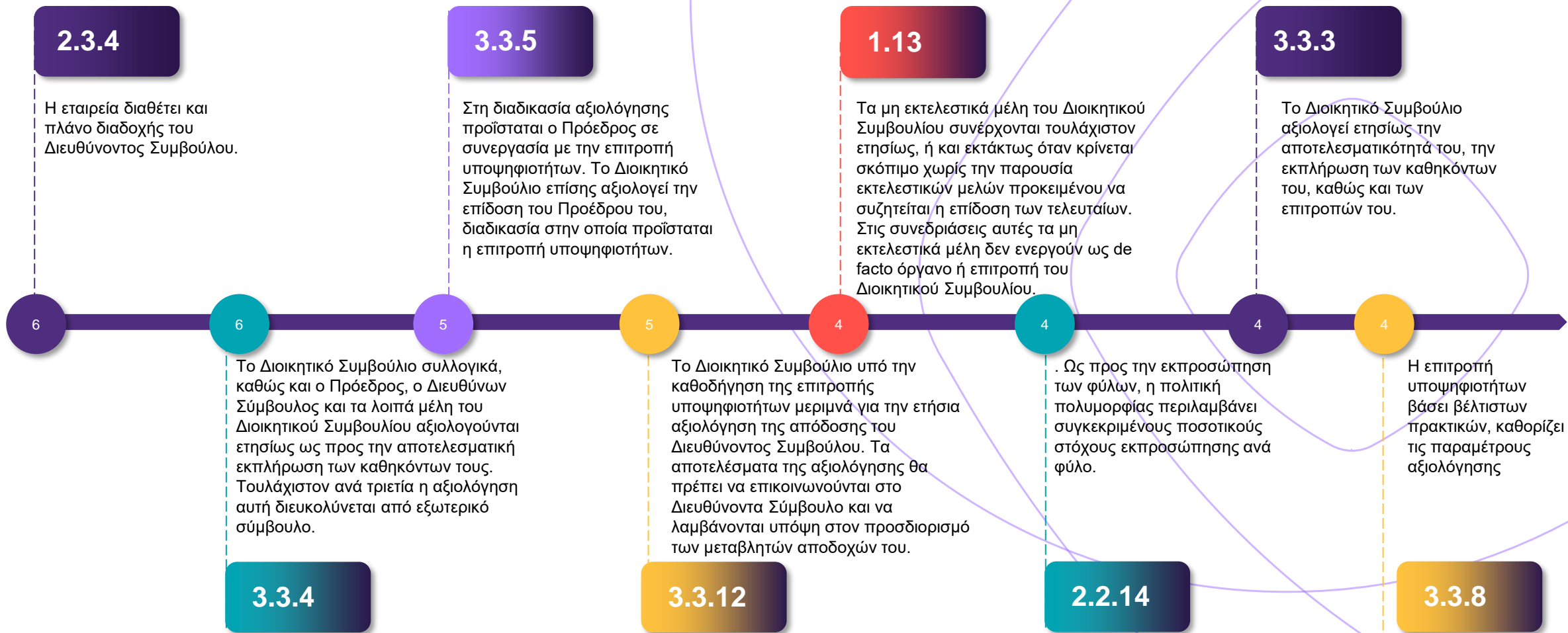
Αποκλίσεις | Εταιρείες Πολύ Υψηλής κεφαλαιοποίησης



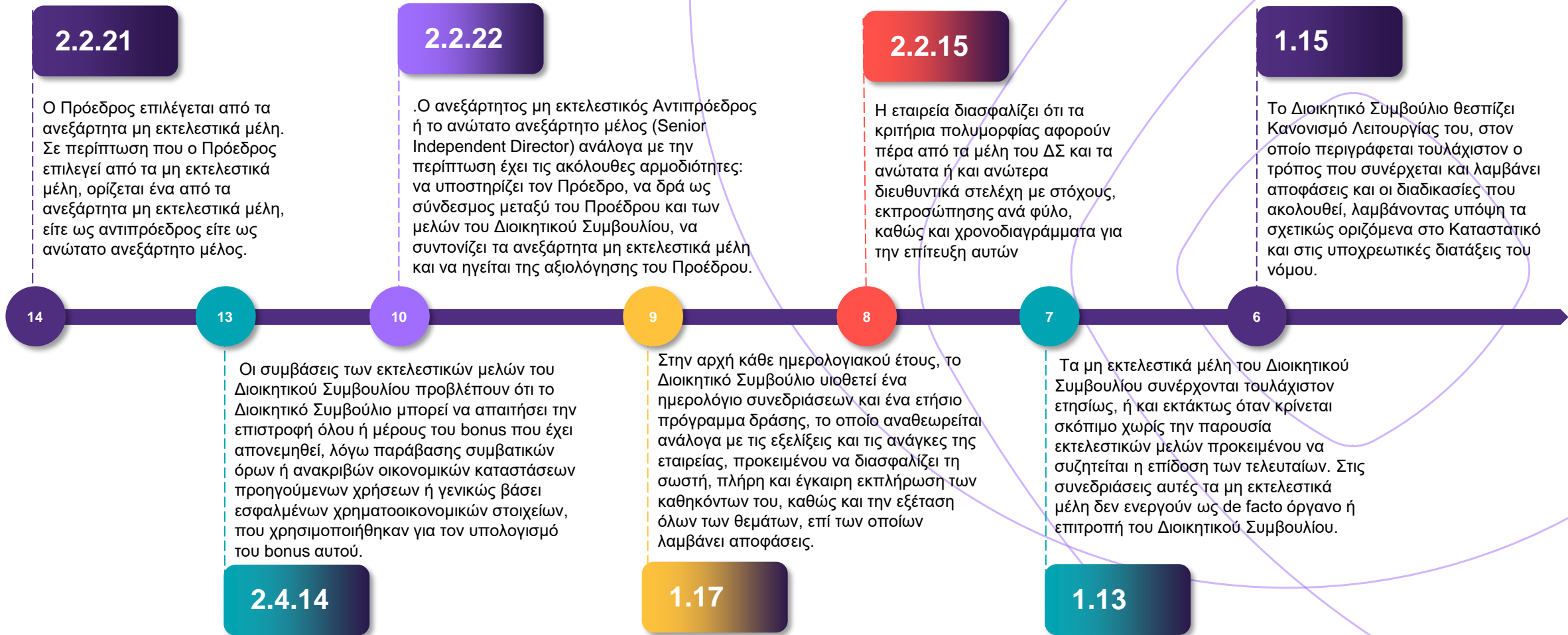
Αποκλίσεις | Εταιρείες Υψηλής κεφαλαιοποίησης



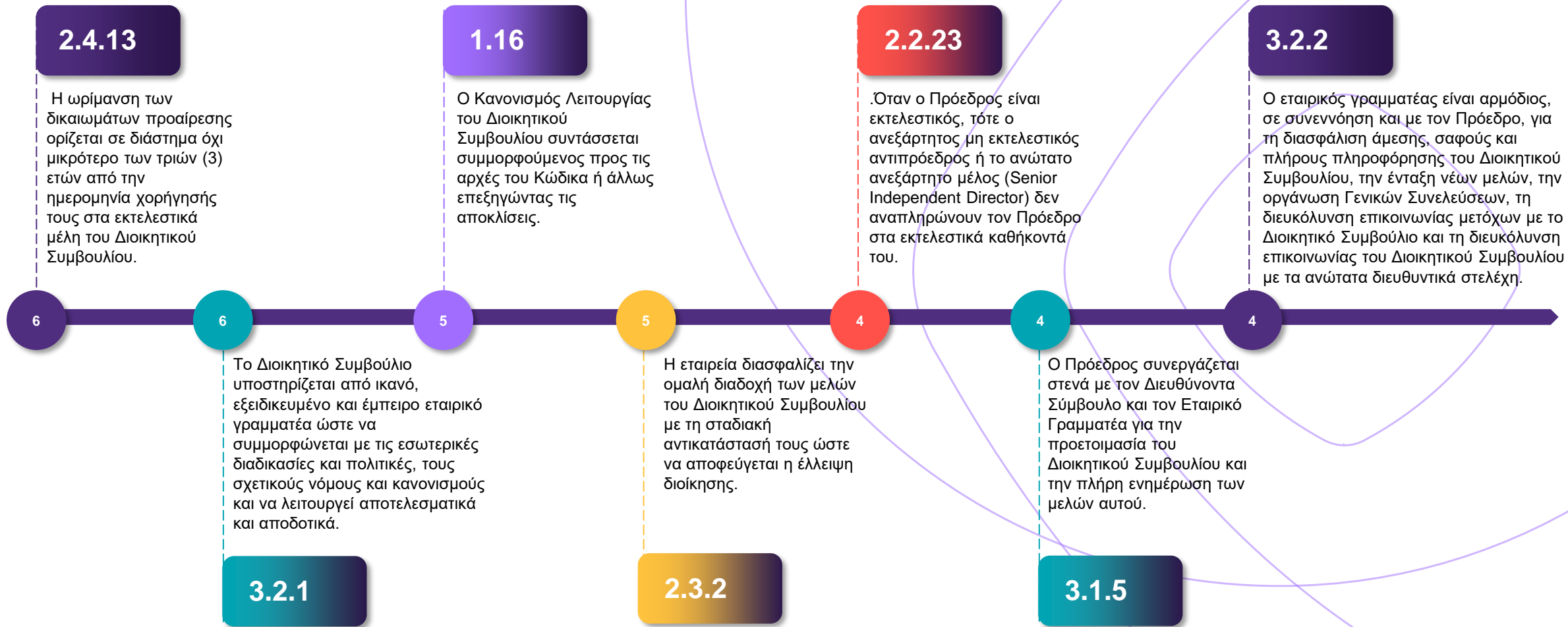
Αποκλίσεις | Εταιρείες Υψηλής κεφαλαιοποίησης



Αποκλίσεις | Εταιρείες Μεσαίας κεφαλαιοποίησης



Αποκλίσεις | Εταιρείες Μεσαίας κεφαλαιοποίησης



Αποκλίσεις | Εταιρείες Χαμηλής κεφαλαιοποίησης

2.2.21

Ο Πρόεδρος επιλέγεται από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Σε περίπτωση που ο Πρόεδρος επιλεγεί από τα μη εκτελεστικά μέλη, ορίζεται ένα από τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, είτε ως αντιπρόεδρος είτε ως ανώτατο ανεξάρτητο μέλος (Senior Independent Director).

1.17

Στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, το ΔΣ υιοθετεί ένα ημερολόγιο συνεδριάσεων και ένα ετήσιο πρόγραμμα δράσης, το οποίο αναθεωρείται ανάλογα με τις εξελίξεις και τις ανάγκες της εταιρείας, προκειμένου να διασφαλίζει τη σωστή, πλήρη και έγκαιρη εκπλήρωση των καθηκόντων του, καθώς και την εξέταση όλων των θεμάτων, επί των οποίων λαμβάνει αποφάσεις.

3.2.1

Το ΔΣ υποστηρίζεται από ικανό, εξειδικευμένο και έμπειρο εταιρικό γραμματέα ώστε να συμμορφώνεται με τις εσωτερικές διαδικασίες και πολιτικές, τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς και να λειτουργεί αποτελεσματικά και αποδοτικά.

1.13

Τα μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ συνέρχονται τουλάχιστον ετησίως, ή και εκτάκτως όταν κρίνεται σκόπιμο χωρίς την παρουσία εκτελεστικών μελών προκειμένου να συζητείται η επίδοση των τελευταίων. Στις συνεδριάσεις αυτές τα μη εκτελεστικά μέλη δεν ενεργούν ως de facto όργανο ή επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου.

2.3.1

Η εταιρεία διαθέτει πλαίσιο πλήρωσης θέσεων και διαδοχής των μελών του ΔΣ, ώστε να εντοπίζει τις ανάγκες πλήρωσης θέσεων ή αντικατάστασης και να διασφαλίζεται κάθε φορά η ομαλή συνέχεια της διοίκησης και η επίτευξη του σκοπού της εταιρείας.

3.3.13

Η εταιρεία διαμορφώνει και εφαρμόζει πρόγραμμα εισαγωγικής ενημέρωσης μετά την επιλογή και κατά την έναρξη της θητείας των νέων μελών ΔΣ και συνεχούς ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών σε θέματα που αφορούν στην εταιρεία.

33

27

23

22

19

18

17

17

16

15

15

Η εταιρεία διαθέτει και πλάνο διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου. Η κατάρτιση ενός άριτου πλάνου διαδοχής του Διευθύνοντος Συμβούλου ανατίθεται στην επιτροπή υποψηφιοτήτων, η οποία μεριμνά στην περίπτωση αυτή για: • εντοπισμό των απαιτούμενων ποιοτικών χαρακτηριστικών που θα πρέπει να συγκεντρώνει το πρόσωπο του Διευθύνοντος Συμβούλου, • διαρκή παρακολούθηση και εντοπισμό πιθανών εσωτερικών υποψηφίων, • εφόσον κρίνεται σκόπιμο, αναζήτηση πιθανών εξωτερικών υποψηφίων, • και διάλογο με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων για τη θέση του και άλλων θέσεων ανώτερης διοίκησης.

2.3.4

Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προβλέπουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικής βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus αυτού.

2.4.14

Το ΔΣ θεσπίζει Κανονισμό Λειτουργίας του, στον οποίο περιγράφεται τουλάχιστον ο τρόπος που συνέρχεται και λαμβάνει αποφάσεις και οι διαδικασίες που ακολουθεί, λαμβάνοντας υπόψη το Καταστατικό και στις υποχρεωτικές διατάξεις του νόμου.

1.15

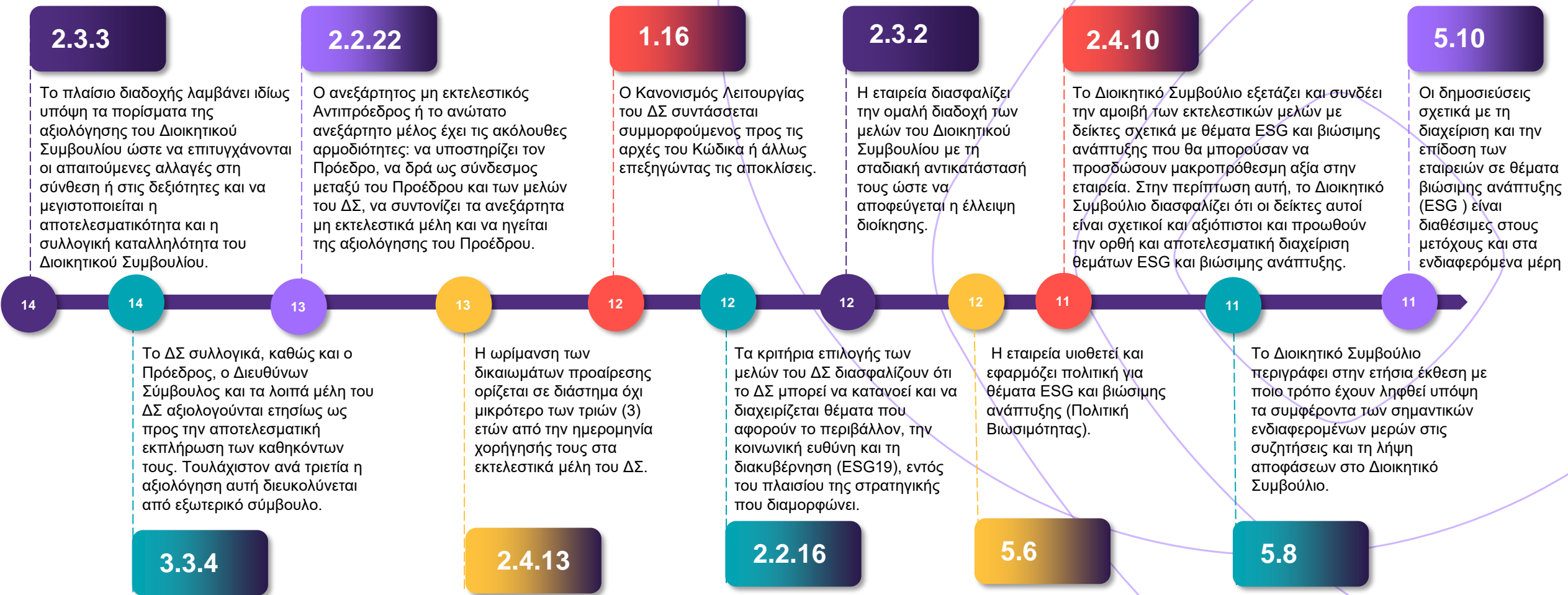
Η εταιρεία διασφαλίζει ότι τα κριτήρια πολυμορφίας αφορούν πέρα από τα μέλη του ΔΣ και τα ανώτατα ή και ανώτερα διευθυντικά στελέχη με συγκεκριμένους στόχους εκπροσώπησης ανά φύλο, καθώς και χρονοδιαγράμματα για την επίτευξη αυτών.

2.2.15

Ο εταιρικός γραμματέας είναι αρμόδιος, σε συνεννόηση και με τον Πρόεδρο, για τη διασφάλιση άμεσης, σαφούς και πλήρους πληροφόρησης του Διοικητικού Συμβουλίου, την ένταξη νέων μελών, την οργάνωση Γενικών Συνελεύσεων, τη διευκόλυνση επικοινωνίας μετόχων με το Διοικητικό Συμβούλιο και τη διευκόλυνση επικοινωνίας του Διοικητικού Συμβουλίου με τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη.

3.2.2

Αποκλίσεις | Εταιρείες Χαμηλής κεφαλαιοποίησης



**Ομάδα εκπόνησης
έρευνας**

Υπεύθυνες επιμέλειας έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τα στελέχη του ESGRC και πιο συγκεκριμένα του τμήματος Governance, Risk & Compliance της Grant Thornton.



Αθηνά Μουστάκη

Partner, Head of Environmental,
Social, Governance, Risk &
Compliance

athina.moustaki@gr.gt.com

+30 210 7280 000



Ελευθερία Σπυρίδωνος

Principal, Governance, Risk &
Compliance

eleftheria.spyridonos@gr.gt.com

+30 210 7280 000

Ομάδα εκπόνησης έρευνας

Ιωάννης Κότηλης

Βαγγέλης Φασουλής

Μαρία Αλαφόγιαννη

Κωνσταντίνος Ροζάκης

Παναγιώτα Πετράκου

Νικολέτα Μοιρώτσου