



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό
Ίδρυμα Ηπείρου
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ-
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

***«Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ»***

Φοιτήτρια: Αναστασία Λογοθέτη

Επιβλέπων: Μιχάλης Διακομιχάλης

Αναπληρωτής Καθηγητής

ΠΡΕΒΕΖΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017

**CORPORATE GOVERNANCE AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
IN EPIRUS COMPANIES**

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 09/10/2017

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1.Επιβλέπων καθηγητής

Μιχάλης Διακομιχάλης

Αναπληρωτής Καθηγητής

2.Μέλος Επιτροπής

Αικατερίνη Γαλανού

Επίκουρη Καθηγήτρια

Ο Διευθυντής του ΠΜΣ

Χαρίλαος Ναζάκης

Καθηγητής

Υπογραφή

Copyright © Λογοθέτη Αναστασία, 2017

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν.2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Λογοθέτη, Αναστασία

Υπογραφή.....

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στο σημείο αυτό θα ήθελα, να ευχαριστώ την οικογένεια μου, που είναι αρωγός σε κάθε μου προσπάθεια και μου συμπαραστάθηκε , όλη αυτή την περίοδο. Καθώς και τον καθηγητή μου Μιχάλη Διακομιχάλη για την καθοδήγηση, το ενδιαφέρον και την υποστήριξή του στο διάστημα της συγγραφής.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο σημερινό σύγχρονο περιβάλλον των επιχειρήσεων και της παγκοσμιοποιημένης αγοράς, γίνεται εντονότερη η ανάγκη για εφαρμογή κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης και Κοινωνικής Ευθύνης. Κανόνες, που έχουν ως πρωτεύοντα ρόλο την οικονομική ευημερία και επιβίωση σε μια πλήρως ανταγωνιστική αγορά, δείχνοντας συγχρόνως την οικειοθελή τους αυτοδέσμευση σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και περιβαλλοντικών δράσεων.

Οι επιχειρήσεις χωρίς αμφιβολία αποτελούν μέρος του κοινωνικού συνόλου και η σχέση τους χαρακτηρίζεται από αλληλεπίδραση. Οι επιδράσεις στην κοινωνία είναι πολυδιάστατες. Συνδέονται με τον τρόπο λειτουργίας τους, τη σχέση με το καταναλωτικό κοινό, με τους προμηθευτές, με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και γενικότερα, μ' αυτό που θεωρούμε εταιρική κουλτούρα και εταιρική παρουσία. Εκ των πραγμάτων, έχουν κάθε λόγο να ενδιαφέρονται για την πορεία και την εξέλιξη τους μέσα στην κοινωνία. Σκοπός της παρούσας εργασίας, ήταν να διερευνηθεί αν οι επιχειρήσεις της Ηπείρου με πρακτικές ΕΚΕ, τις εφαρμόζουν, με ποιες δράσεις και πώς συμβάλουν στην πορεία τους, ο ρόλος των εργαζομένων στην εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ της εταιρείας όπως και σύγκριση της έρευνας με αντίστοιχη της ICAP το 2015. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 23 διοικητικά στελέχη εταιρειών στην Ήπειρο σε διάφορους κλάδους δραστηριοποίησης (βιομηχανία, εμπόριο, παροχή υπηρεσιών) και 27 εργαζόμενους στις αντίστοιχες εταιρείες. Τα πρωτογενή δεδομένα συλλέχθηκαν μέσα από μέσα από την διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας χρησιμοποιώντας ως βασικό εργαλείο δύο ερωτηματολόγια που απευθύνθηκαν ένα προς τα στελέχη της επιχείρησης και ένα προς τους εργαζόμενους.

Τα δευτερογενή δεδομένα συλλέχθηκαν μέσα από βιβλία, άρθρα σε περιοδικά αλλά και επίσημους διαδικτυακούς τόπους αποτελείται από επτά μέρη, την εταιρική διακυβέρνηση, εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα, το ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα, την εταιρική κοινωνική ευθύνη, την εταιρική κοινωνική ευθύνη στην Ελλάδα και τέλος το ερευνητικό μέρος και συμπεράσματα.

Λέξεις –κλειδιά :εταιρική διακυβέρνηση, εταιρική κοινωνική ευθύνη.

ABSTRACT

In today's modern business environment and the globalized market, the need to apply Corporate Governance and Social Responsibility rules becomes stronger. Rules that have as their primary role economic prosperity and survival in a fully competitive market, while showing their voluntary self-commitment to human rights and environmental actions.

Businesses are undoubtedly part of the community and their relationship is characterized by interaction. The effects on society are multidimensional. They are linked to how they work, to the relationship with the consumer, to the suppliers, to the management of human resources and more generally to what we regard as corporate culture and corporate presence. In fact, they have every reason to be interested in their course and development within society.

The purpose of this paper was to investigate whether Epirus companies with CSR practices apply them, with what actions and how they contribute in their course, the role of employees in the implementation of CSR practices of the company as well as the comparison of the research with that of ICAP 2015. The research sample consists of 23 corporate executives in Epirus in different sectors of activity (industry, commerce, services) and 27 employees in their respective companies.

Primary data was collected through means of quantitative research using two questionnaires as one key tool for one of the company executives and one for the employees.

Secondary data was collected through books, articles in magazines and official websites, consisting of seven parts, corporate governance, corporate governance in Greece, the role of human factor, corporate social responsibility, corporate social responsibility in Greece, and finally research part and conclusions.

Keywords: corporate governance, corporate social responsibility.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	xii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	xii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	xiv
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	xv
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ.....	19
1.1 Εισαγωγή.....	19
1.2 Η Ιστορική εξέλιξη της Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	19
1.3 Αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	23
1.4 Ορίζοντας την Εταιρική Διακυβέρνηση.....	25
1.5 Μοντέλα Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	30
1.6 Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	34
1.7 Προβλήματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	37
1.8 Ανάλυση των κριτηρίων Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	40
1.9 Διεθνείς πρωτοβουλίες βελτίωσης των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης.....	59
1.9.1 Συστήματα αποτίμησης της εταιρικής διακυβέρνησης.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	72
2.1 Η περίπτωση της Ελλάδας.....	72
2.2 Έρευνες Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελληνική Πραγματικότητα.....	91
2.3 Εταιρική Διακυβέρνηση και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	99
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ.....	100
3.1 Εισαγωγή.....	100
3.2 Ανθρώπινος παράγοντας στην εταιρική κοινωνική ευθύνη.....	100
3.3 Ανθρώπινο δυναμικό στην Ελλάδα.....	102
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ.....	104
4.1 Εισαγωγή.....	104
4.2 Ιστορική εξέλιξη της ΕΚΕ από τον Πλάτωνα έως το Σύγχρονο Κόσμο.....	104
4.3 Έννοια και περιεχόμενο της ΕΚΕ.....	109
4.3.1 Ορισμοί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	109
4.3.2 Συναφείς έννοιες που σχετίζονται με την ΕΚΕ.....	113
4.4 Διαστάσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	115
4.5 Κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	117
4.5.1 Εσωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	118
4.5.2 Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	119
4.6 Κοινωνικά Υπεύθυνες Επιχειρηματικές Πρακτικές (Socially responsible business practices).....	123
4.7 Η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).....	124
4.8 Αιτίες και αφορμές που οδήγησαν στην χρήση μορφών ΕΚΕ σε παγκόσμιο επίπεδο.....	127

4.9 Λόγοι ανάπτυξης πρακτικών ΕΚΕ.....	131
4.10 Διεθνείς Φορείς.....	133
4.11 Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον Κόσμο.....	138
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	147
5.1 Η Ελληνική Νομοθεσία για την ΕΚΕ.....	147
5.2 Ελληνικοί Φορείς για την ΕΚΕ.....	150
5.3 Δείκτες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	157
5.3.1.Η εφαρμογή του Δείκτη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CRI) στην Ελλάδα.....	157
5.3.2 Το Κοινωνικό Βαρόμετρο ASBI στην Ελλάδα.....	159
5.3.3 Σύνθετος δείκτης υποστήριξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα.....	160
5.4 Οι ΜΜΕ και η ΕΚΕ.....	163
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	165
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	165
ΗΛΙΚΙΑ.....	165
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	167
ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ.....	169
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ.....	170
ΚΛΑΔΟΣ.....	170
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ.....	171
Α.ΣΤΕΛΕΧΗ.....	174
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	184
ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	186
ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....	187
ΓΕΝΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	190
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ.....	191
ΑΝΑΛΥΣΗ ICAP.....	192
1.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ(ΦΗΜΗ, BRANDS ΚΤΛ).....	192
2.ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ.....	194
4.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ/ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	195
5.ΠΡΟΣΕΛΚΥΕΙ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΥΨΗΛΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΡΙΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΤΛ).....	196
7.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	197
8.ΑΥΞΗΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ.....	198
9.ΠΕΡΙΚΟΠΗ/ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ.....	199
10.ΕΜΜΕΣΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΟΦΕΛΗ (ΦΟΡΟΕΛΑΦΡΥΝΣΕΙΣ).....	200
ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ? 201	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	203
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	207
Γ.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ.....	212

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	232
Έντυπη βιβλιογραφία	232
Ηλεκτρονική βιβλιογραφία	233
Άρθρα ηλεκτρονικής εφημερίδας.....	237
Άρθρα ηλεκτρονικού περιοδικού	238
Ιστοσελίδες.....	239
Ηλεκτρονική εγκυκλοπαίδεια	242
Μεταπτυχιακές εργασίες	243
Διδακτορική Διατριβή.....	244
Φύλλα Εφημερίδας της Κυβερνήσεως	244
Απόφαση Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.....	245
Οδηγία Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου	245

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 ΜΕΣΩΝ ΤΙΜΩΝ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΩΝ ΑΠΟΚΛΙΣΕΩΝ	189
ΓΡΑΦΗΜΑ 2 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ	191
ΓΡΑΦΗΜΑ 3 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	193
ΓΡΑΦΗΜΑ 4 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	194
ΓΡΑΦΗΜΑ 5 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	195
ΓΡΑΦΗΜΑ 6 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	196
ΓΡΑΦΗΜΑ 7 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	197
ΓΡΑΦΗΜΑ 8 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	198
ΓΡΑΦΗΜΑ 9 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	199
ΓΡΑΦΗΜΑ 10 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	200
ΓΡΑΦΗΜΑ 11 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟ ΡΑΒΔΟΓΡΑΜΜΑ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	201

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1	36
ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	165
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ	166
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	166
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ	167
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	168
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ	169
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	169
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΈΤΟΥΣ ΊΔΡΥΣΗΣ	170
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	170
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	171
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	171
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	172
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	173
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	173
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	174
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	176
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	177
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	177
ΠΙΝΑΚΑΣ 19 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	178
ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	179
ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	181
ΠΙΝΑΚΑΣ 22 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	181
ΠΙΝΑΚΑΣ 23 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	182
ΠΙΝΑΚΑΣ 24 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	183
ΠΙΝΑΚΑΣ 25 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	184
ΠΙΝΑΚΑΣ 26 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	185
ΠΙΝΑΚΑΣ 27 ΠΛΗΘΟΣ, ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	186
ΠΙΝΑΚΑΣ 28 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	186
ΠΙΝΑΚΑΣ 29 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΕΛΕΓΧΟΥ, ΒΑΘΜΟΙ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΑΘΜΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΛΕΓΧΟΥ	187

ΠΙΝΑΚΑΣ 30 ΤΥΠΙΚΟ ΣΦΑΛΜΑ ΚΑΙ ΣΤΑΘΜΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ POST HOC ΕΛΕΓΧΩΝ	188
ΠΙΝΑΚΑΣ 31 ΤΥΠΙΚΟ ΣΦΑΛΜΑ ΚΑΙ ΣΤΑΘΜΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ POST HOC ΕΛΕΓΧΩΝ	190
ΠΙΝΑΚΑΣ 32 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ	202

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 4.1. Η πυραμίδα των ευθυνών του Carroll αρ. σελίδας 101

Εικόνα 4.2. Κατηγορίες Ενδιαφερόμενων μερών αρ. σελίδας 114

Εικόνα 4.3. Companies reporting on CSR αρ.σελίδα 126

Εικόνα 5.1. CR INDEX 2016-2017.αρ.σελίδα 147

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

Γ.Σ: Γενική Συνέλευση

Δ.Σ: Διοικητικό Συμβούλιο

Ε.Β.Ε.Α: Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών

Ε.Δ: Εταιρική Διακυβέρνηση

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΕ: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

ΕΚΕΔ: Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης

ΕΚΛ: Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας

ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ)

ΕΣΕΔ: Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης

ΕΤΕ: Εθνική Τράπεζα Ελλάδος

ΗΒ: Ηνωμένο Βασίλειο

Η.Π.Α: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΚΕΜΕΧ :Κέντρο Μελετών και Εκπαίδευσης Χρηματοοικονομικής

ΚΚΕΗ: Κώδικας Επιχειρηματικής Ηθικής δεοντολογίας

κλπ: και λοιπά

κ.ο.κ: και ούτω καθεξής

ΜΚΟ: Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί

ΜΜΕ: Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

ΜΜΕ: Μικρο-Μεσαίων Επιχειρήσεων αρ. σελίδας 151

ΟΤΕ: Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

Π.Δ: Προεδρικό Διάταγμα

π.χ.: παραδείγματος χάριν

ΣΒΒΕ: Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος

ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

Σ.ΜΕ.Χ.Α: Σύνδεσμος Μελών Χρηματιστηρίου Αθηνών

ΧΑ ή ΧΑΑ: Χρηματιστήριο Αθηνών

A.S.B.I.: Awareness & Social Behavior Index

BSR: Business for Social Responsibility

CA: Corporate Association

CEO: Chief Executive Officer

CFO: Chief Financial Officer

CGA: Corporate Governance Authority

CGI: Corporate Governance International

CII: Council of Institutional Investors (Συμβούλιο Θεσμικών Επενδυτών των ΗΠΑ)

CR Index: Corporate Responsibility Index

GRI: Global Reporting Initiative

CSE: Center for Sustainability & Excellence

CSR: Corporate Social Responsibility

EBEN GR: EUROPEAN BUSINESS ETHICS NETWORK (Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής)

EBNSC: European Business Network for Social Cohesion

ESPN: European Social Policy Network

ex ante: εκ των προτέρων

GMI: Governance Metrics International

GRI: Global Reporting Initiative

IAS: International Accounting Standards (Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα)

IBLF: International Business Leaders Forum

ICGN: International Corporate Governance Network

ICLCG: Institute of Corporate Law and Corporate Governance

ILO: International Labour Organization

IoD: Institute Of Directors

ISS: Institutional Shareholder Services

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

SEC: US. Securities and Exchange Commission (Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς ΗΠΑ)

SECP: Securities and Exchange Commission of Pakistan

S&P: Standard & Poor's

TBL ή 3BL ή 3p's: Triple Bottom Line

TIAA-CREF: Teachers Insurance and Annuity Association of America- College Retirement Equities Fund

UNEP: United Nations Environment Programme

US-GAAP: Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα

*“Don't ask what your company can do for you,
ask what your company can do for your country”*

Michael Hopkins

«Ουκ έν τη κτίσει των αγαθών αλλ' εν τη χρήσει τώ μεγ' εστί».

(Σημασία δεν έχει η απόκτηση αγαθών αλλά η χρήση τους)

Πλούταρχος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

1.1 Εισαγωγή

Η εταιρική διακυβέρνηση είναι ένα θέμα που αποτελεί διεθνώς προτεραιότητα για τους επενδυτές στις κεφαλαιαγορές από τα μέσα της δεκαετίας του '90 μέχρι σήμερα. Απασχολεί όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές στην λειτουργία μιας εταιρείας, μετόχους, διοικητικό συμβούλιο, ανώτατα στελέχη και εργαζόμενους άλλα και όλους όσους έχουν σχέση με την εταιρεία. Αν και δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης καλύπτει πλήθος θεμάτων που σχετίζονται με την διοίκηση και τον έλεγχο της εταιρείας.

Η τάση της εταιρικής διακυβέρνησης επεκτείνεται σταδιακά από τις ανεπτυγμένες οικονομίες στις υπόλοιπες, ενώ συγχρόνως επιχειρείται εμπλουτισμός και εμβάθυνση στους εξεταζόμενους δείκτες και τις ασκούμενες πολιτικές της. Μόνο στην Ευρώπη τα τελευταία εικοσιπέντε πέντε χρόνια δημοσιοποιήθηκαν κώδικες δεοντολογίας με αντικειμενικό σκοπό να συμμετάσχει κάθε χώρα σε αυτή τη διεθνή άμιλλα για τη διεκδίκηση του διεθνούς κεφαλαίου και την έγγραφη υποθήκης καλής λειτουργίας των επιχειρήσεων. Ενώ τα πρόσφατα σκάνδαλα αδιαφάνειας και διαστροφής των λογιστικών απεικονίσεων στις ΗΠΑ έκαναν πιο έντονη την εφαρμογή κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης.

Παράλληλα, ενισχύεται σταδιακά η απόψη ότι ο βαθμός συμμόρφωσης μιας επιχείρησης προς τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης συσχετίζεται θετικά με την αξία της επιχείρησης και τη τιμή διαπραγμάτευσης της μετοχής της, έχοντας ως επακόλουθο τη διαμόρφωση μεθόδων αξιολόγησης του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης σε τοπικό ή υπερεθνικό επίπεδο (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

1.2 Η Ιστορική εξέλιξη της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Κερδοσκοπικά επεισόδια, φαινόμενα επιχειρηματικών σκανδάλων και χρεοκοπιών έχουν καταγραφεί ιστορικά στις κεφαλαιαγορές σε παγκόσμιο επίπεδο. Γεγονότα όπως, η φούσκα της εταιρείας South Sea το 1720 στην Βρετανία, ο πανικός του 1873 στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης, το κραχ του 1929, η κατάρρευση της Wall Street το 1987, το πρόσφατο κύμα σκανδάλων και χρεοκοπιών μεγάλων εταιρειών αποτελούν εχέγγρα για την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των μετόχων και την αποφυγή ή την έγκαιρη διάγνωση και

αντιμετώπιση επιχειρηματικών δυσλειτουργιών και κακοδιαχειρίσεων (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, ο κόσμος των επενδύσεων έχει δει πολλά σκάνδαλα σε σχέση με εταιρείες που αποδίδονται στην αποτυχία της διακυβέρνησης. Αυτά έχουν προκληθεί από ένα συνδυασμό παραγόντων, που οδηγούν σε εταιρικές αμαρτίες όπως:

1. Οι υπάλληλοι της εταιρείας (κυρίως οι εκτελεστικοί διευθυντές) έχαναν την αίσθηση της επιχειρηματικής ή εταιρικής δεοντολογίας.
2. Τα κέρδη γίνονται το βασικό μέτρο επιτυχίας μιας επιχείρησης. Οι διευθυντές δεν ήταν διατεθειμένοι να επιδείξουν χαμηλά κέρδη ή ζημίες και αυτό οδήγησε στη χρήση ανήθικων πρακτικών (όπως η δημιουργική λογιστική, η πλαστογράφηση βιβλίων κλπ.) για να αυξήσουν ή να εμφανίσουν υψηλότερα κέρδη.
3. Τα συμβούλια ήταν γενικά αναποτελεσματικά και έπαιζαν στα χέρια των εκτελεστικών διευθυντών, εγκρίνοντας ακατάλληλες οικονομικές καταστάσεις και επιδοκιμάζοντας αθέμιτες εταιρικές αποφάσεις.
4. Στους Managers απονεμήθηκαν τεράστια μπόνους και επιλογές μετοχών, συχνά εις βάρος άλλων μετόχων.
5. Η εταιρεία επικεντρώθηκε σε βραχυπρόθεσμα κέρδη και παρουσίασε υψηλότερα τρέχοντα κέρδη, συχνά θυσιάζοντας τους μακροπρόθεσμους στόχους.
6. Οι ελεγκτές συνεννοήθηκαν ή δεν κατάφεραν να σταματήσουν τους εκτελεστικούς διευθυντές από τη χρήση ακατάλληλων λογιστικών πολιτικών. Στη διαδικασία έχασαν την ανεξαρτησία τους, την οποία απέδωσαν για να πάρουν υψηλότερα τέλη ελέγχου.
7. Η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ εργαζομένων υψηλότερου και κατώτερου επιπέδου αυξήθηκε σε δυσάρεστα επίπεδα. Ένας πολιτισμός απληστίας αναπτύχθηκε μεταξύ των ανώτερων στελεχών.
8. Οι περισσότεροι μικροί επενδυτές έχασαν το ενδιαφέρον τους για μακροπρόθεσμες επενδύσεις και επικεντρώθηκαν σε βραχυπρόθεσμα κέρδη από τις μεταβολές των τιμών των μετοχών (LinkedIn,2017).

Ορισμένες μεγάλες εταιρικές τραγωδίες που προέρχονται από κακή διακυβέρνηση στις Η.Π.Α.

1. WorldCom: Η δεύτερη μεγαλύτερη εταιρεία τηλεφωνίας και επικοινωνιών των ΗΠΑ υπέστη μία από τις μεγαλύτερες λογιστικές απάτες της δημόσιας επιχείρησης στην ιστορία. Πάνω από 9 δισεκατομμύρια δολάρια σε ψευδείς ή μη υποστηριζόμενες λογιστικές εγγραφές έγιναν στα χρηματοπιστωτικά συστήματα της για να επιτευχθούν τα επιθυμητά οικονομικά αποτελέσματα. Η απάτη ήταν συνέπεια του Διευθύνοντα Σύμβουλου της Bernard J. Ebbers. Η κατάσταση στην οποία προέκυψε χαρακτηρίστηκε από σοβαρή αποτυχία εταιρικής διακυβέρνησης. Το 2002 η εταιρεία υπέβαλε πτώχευση, δεκάδες χιλιάδες θέσεις εργασίας χάθηκαν και ο Bernard Ebbers, καταδικάστηκε το 2005 σε 25 χρόνια φυλάκισης (Kottosova I.2015&US. Securities and Exchange Commission,2003).
2. Enron: Ένας κολοσσός στον κλάδο ενέργειας , που εμφάνιζε έσοδα άνω των 100 δις. δολαρίων. Στην πραγματικότητα, όμως, τα έσοδα αυτά ήταν αποτέλεσμα λογιστικής απάτης, χρησιμοποίησε τεχνικές δημιουργικής και επιθετικής λογιστικής, ακατάλληλες, για να ωραιοποιήσει τις λογιστικές της καταστάσεις αποκρύπτοντας πληροφορίες για τα δανειακά της κεφάλαια. Όταν αυτή ήρθε στο φως το 2001, η μετοχή της εταιρείας κατέρρευσε από τα 90 δολάρια σε ένα σεντς. Ήταν μία χρεοκοπία-σοκ, που έδειξε ότι 'τα φαινόμενα απατούν. Η Enron δεν εξαπάτησε μόνο το επενδυτικό της κοινό αλλά ολόκληρο το θεσμό του Χρηματιστηρίου (Μπουτάτος,2012, Στασινού Ν.,2015).
3. Tyco: Ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρείας Dennis Kozlowski κατηγορήθηκε ότι προκάλεσε σκόπιμα φόρο επί των πωλήσεων για την αγορά έργων τέχνης για την προσωπική του κατοικία, δρομολογώντας τα μέσω εταιρικών βιβλίων (LinkedIn,2017).
4. Συστήματα Peregrine: Το 2003, η Αμερικανική Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς χρέωσε την Peregrine με "τεράστια οικονομική απάτη". Η εταιρεία φουσκώσε το εισόδημα και την τιμή της μετοχής της. Ο Peregrine, χωρίς να παραδεχθεί ή να αρνηθεί τους ισχυρισμούς της καταγγελίας, συμφώνησε σε μερική διευθέτηση. Η εταιρεία κατέθεσε αγωγή εναντίον του ελεγκτή της Arthur Andersen το 2002 για αποζημίωση ύψους 1 δις. δολαρίων, διότι φέρεται να επέτρεπε λανθασμένους ελέγχους που υπερεκτίμησαν τα έσοδα κατά περίπου 250 εκατ. δολάρια για τα οικονομικά έτη 2000-2002 (Wikipedia,2017).

5. Rite Aid: Στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (SEC) χρέωσε τον πρώην διευθύνοντα σύμβουλο της Rite Aid, τον πρώην οικονομικό διευθυντή και τον πρώην αντιπρόεδρο της, με λογιστική απάτη. Τα εγκλήματα διαπράχθηκαν από το 1997 έως το 1999 και περιλάμβαναν την υπερκάλυψη του εισοδήματος της εταιρείας πριν από την είσπραξη εισφορών κατά 2,3 δισεκατομμύρια δολάρια και το καθαρό της εισόδημα κατά 1,6 δισεκατομμύρια δολάρια. Κατά το δεύτερο τρίμηνο του 1999, το εισόδημα του Rite Aid υπερεκτιμήθηκε κατά περισσότερο από 5.000%, η εταιρεία ανέφερε ένα εισόδημα προ φόρων 199,6 εκατομμυρίων δολαρίων για το 1999, όταν το πραγματικό εισόδημα προ φόρων ήταν απώλεια 15 περίπου εκατομμυρίων δολαρίων (Investopedia,2015).

Από την άλλη πλευρά, μερικές μεγάλες εταιρικές τραγωδίες υπήρξαν και στο Ηνωμένο Βασίλειο που προέρχονται από την κακή διακυβέρνηση, όπως η περίπτωση της Barings Bank, του Mirror Group of Newspapers και της Polly Peck International.

1. Barings Bank: Η παλαιότερη εμπορική τράπεζα της Μεγάλης Βρετανίας, είναι ένα κλασικό παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η αδύναμη επίβλεψη και η έλλειψη εσωτερικών ελέγχων και ισορροπιών μπορούν να οδηγήσουν μια εταιρεία κάτω. Μέσα σε λίγες μόνο εβδομάδες, ο Nick Leeson (μεσίτης παραγωγών), κατέρρευσε εκατοντάδες εκατομμύρια λίρες σε απώλειες, τα συγκαλύπτει ως κέρδη και διέφυγε από τις αρχές. Η τράπεζα δεν αμφισβήτησε ποτέ τη νομιμότητα τεράστιων πληρωμών που ενέκρινε ο Leeson στο Χρηματιστήριο Σιγκαπούρης (SIMAX) και στο Χρηματιστήριο Αξιών της Οσάκα (OSE) και κατέληξε η τράπεζα με ιστορία 233 ετών να κλείσει τις δραστηριότητές της στη Σιγκαπούρη (Wikipedia, 2017 & Titcomb J.,2015).
2. Mirror Group of Newspapers: Ο Robert Maxwell, γεννημένος στην Τσεχοσλοβακία, έγινε πολιτογράφος της Βρετανίας. Από την ακραία φτώχεια αναδείχθηκε σε έναν πολύ σημαίνοντα επιχειρηματία με τις επενδύσεις του να περιλάμβαναν την Mirror Group of Newspapers. Ήταν τον Οκτώβριο του 1991, όταν η έκθεση των απατών του έγινε αναπόφευκτη. Εν συνεχεία, διαπιστώθηκε ότι είχε καταχραστεί εκατοντάδες εκατομμύρια λίρες από τις διάφορες εταιρείες του, ακόμη και από το συνταξιοδοτικό

ταμείο του Mirror Group. Ο Όμιλος κηρύχθηκε σε πτώχευση το 1992. (Wikipedia,2017).

3. Polly Peck International: Αυτή η εταιρεία πήγε από την ύπαρξη μιας μικρής εταιρείας με κεφαλαιοποίηση αγοράς μόλις £ 300.000 ως συστατικό του δείκτη FTSE 100 σε λιγότερο από 10 χρόνια με αγοραία αξία άνω των £ 1,7 δισ. Ο κύριος ιδιοκτήτης του, Asil Nader, δημιούργησε ή αγόρασε πάνω από 200 θυγατρικές εταιρείες σε διάφορα μέρη του κόσμου, συμπεριλαμβανομένων των συμφερόντων της ιαπωνικής εταιρείας Sansui, αλλά κυρίως στην Τουρκία και τη Βόρεια Κύπρο. Καταγράφηκε μεγάλος αριθμός παράτυπων πληρωμών προς εταιρείες της Κύπρου, συνολικού ύψους άνω των £ 58 εκατομμυρίων. Ο Asil Nader κατηγορήθηκε επίσημα με 70 αμέτρητες περιπτώσεις απάτης, όταν η εταιρεία κατέρρευσε. (LinkedIn,2017).

1.3 Αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Στις αρχές της καλής εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνονται η τιμιότητα, η εμπιστοσύνη, η ακεραιότητα, η ευθύτητα, ο προσανατολισμός προς την επιτέλεση του καθήκοντος και τη βέλτιστη απόδοση, η υπευθυνότητα, ο αμοιβαίος σεβασμός και η δέσμευση προς τον οργανισμό ή την επιχείρηση (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Μεγάλης σημασίας είναι ο τρόπος με τον οποίο οι διευθυντές και η διοίκηση (management) αναπτύσσουν ένα μοντέλο διακυβέρνησης που ευθυγραμμίζει μεταξύ τους τις αξίες όσων μετέχουν στην επιχείρηση και κατόπιν αξιολογούν αυτό το μοντέλο περιοδικά για τη αποτελεσματικότητά του. Συγκεκριμένα, οι ανώτεροι διοικητικοί λειτουργοί της επιχείρησης θα πρέπει να διοικούν και να διαχειρίζονται τα της επιχείρησης με εντιμότητα και ηθική, ειδικά όσον αφορά πραγματικές ή φαινομενικές συγκρούσεις συμφερόντων, και να υποστηρίζουν έμπρακτα τη διαφάνεια και να είναι αποκαλυπτικοί όταν πρόκειται για οικονομικές αναφορές και αποτελέσματα της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τους Charkham και Simpson, (1999), υπάρχουν δύο βασικές αρχές για μια επιτυχημένη εταιρική διακυβέρνηση:

- το μάνατζμεντ να είναι ελεύθερο να διοικεί την επιχείρηση με τις ελάχιστες δυνατές παρεμβολές και τη μέγιστη δυνατή παρακίνηση και

- το μάνατζμεντ πρέπει να είναι υπόλογο για την αποτελεσματική και αποδοτική χρήση αυτής της ελευθερίας.

Ο έλεγχος πρέπει να γίνεται σε δύο επίπεδα: έλεγχος του μάνατζμεντ από το διοικητικό συμβούλιο και έλεγχος του διοικητικού συμβουλίου από τους μετόχους (Μέκος Κ, 2003). Γενικά, οι κοινά αποδεκτές αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνουν:

Δικαιώματα και δίκαιη μεταχείριση των μετόχων: Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να σέβονται τα δικαιώματα των μετόχων και να τους βοηθούν στην εξάσκηση των δικαιωμάτων τους, μέσω (α) της αποτελεσματικής παροχής όλων των απαραίτητων πληροφοριών γι' αυτούς με τρόπο κατανοητό και εύκολα προσβάσιμο, και (β) μέσω της ενθάρρυνσής τους για ενεργή συμμετοχή στις γενικές συνελεύσεις των μετόχων των επιχειρήσεων αυτών.

Συμφέροντα των υπολοίπων συμμετεχόντων-ενδιαφερομένων-συσχετιζόμενων (stakeholders) με την επιχείρηση (προμηθευτών, δανειστών, ρυθμιστικών αρχών, πελατών, κλπ.): Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να αναγνωρίζουν ότι έχουν νομικές και άλλες υποχρεώσεις απέναντι σε όλους τους υπόλοιπους νόμιμους συμμετέχοντες στην επιχείρηση.

Ρόλος και Ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου: Το ΔΣ της επιχείρησης χρειάζεται ένα εύρος ικανοτήτων και κατανόησης ώστε να αντιμετωπίσει τα διάφορα θέματα και να έχει την ικανότητα να αναθεωρεί και να προκαλεί ή να θέτει υπό αμφισβήτηση την απόδοση της διοίκησης. Πρέπει να είναι επαρκούς μεγέθους και να διαθέτει το κατάλληλο επίπεδο δέσμευσης ώστε να εκπληρώνει τις ευθύνες και τα καθήκοντά του. Υπάρχουν διάφορα ανοικτά ζητήματα σε σχέση με το ποιο είναι το καταλληλότερο μίγμα (αριθμητικός συσχετισμός) μεταξύ εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ.

Ακεραιότητα και ηθική συμπεριφορά: Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναπτύσσουν έναν κώδικα δεοντολογίας για τα μέλη του ΔΣ και τους εκτελεστικούς managers που να προάγει την ηθική και την υπεύθυνη λήψη αποφάσεων.

Αποκάλυψη και διαφάνεια: Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να κάνουν σαφές και ξεκάθαρο και να καθιστούν δημόσια γνωστό το ρόλο και τις ευθύνες/αρμοδιότητες των μελών του ΔΣ και του management, ώστε να παρέχουν στους μετόχους ένα καλό επίπεδο υποχρέωσης λογοδοσίας εκ μέρους των μελών του ΔΣ (δηλαδή να είναι πεπεισμένοι και βέβαιοι οι μέτοχοι ότι όταν ζητήσουν εξηγήσεις από τα μέλη του ΔΣ της επιχείρησης αυτές θα τους παρασχεθούν με διαφάνεια και αλήθεια).

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υλοποιούν διαδικασίες ώστε με ανεξάρτητο τρόπο (π.χ. ορκωτοί λογιστές) να επαληθεύεται, να προστατεύεται και να εγγυάται η ακεραιότητα των οικονομικών αναφορών (financial reporting) της επιχείρησης.

Η αποκάλυψη/παρουσίαση υλικού και στοιχείων που αφορούν την επιχείρηση θα πρέπει να γίνονται έγκαιρα και ισόρροπα ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι μέτοχοι έχουν πρόσβαση σε ξεκάθαρη, σαφή και τεκμηριωμένη πληροφορία. Ζητήματα που εμπλέκουν τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνουν:

- Εποπτεία της προετοιμασίας των χρηματοοικονομικών αναφορών της επιχείρησης.
- Εσωτερικοί έλεγχοι και η ανεξαρτησία των επιθεωρητών της επιχείρησης (π.χ. ορκωτών λογιστών).
- Απολογισμός και εξέταση της αποζημίωσης του Γενικού Δ/ντή και άλλων ανώτερων εκτελεστικών στελεχών της επιχείρησης.
- Τον τρόπο με τον οποίο συγκεκριμένα πρόσωπα προσλαμβάνονται, επιλέγονται και καταλαμβάνουν θέσεις στο ΔΣ της επιχείρησης.
- Τους πόρους που διατίθενται στα στελέχη της διοίκησης ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.
- Εποπτεία και διαχείριση του κινδύνου (risk management).
- Μερισματική πολιτική (Καπετανικόλα Δ., 2009).

1.4 Ορίζοντας την Εταιρική Διακυβέρνηση.

Η εταιρική διακυβέρνηση έχει προσελκύσει το έντονο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια λόγω της σημασίας της στην οικονομική ευεξία των επιχειρήσεων αλλά και την ευημερία της κοινωνίας γενικότερα. Εντούτοις, η έννοια καθορίζεται με διάφορους τρόπους επειδή καλύπτει ενδεχομένως ολόκληρο το πλαίσιο των δραστηριοτήτων που έχουν την άμεση ή έμμεση σχέση με την αποτελεσματικότητα των εταιριών αλλά και τους διαφορετικούς κλάδους που δραστηριοποιείται η κάθε μία από αυτές.

Η εταιρική διακυβέρνηση εκφράζει γενικότερα μια φιλοσοφία και αποτυπώνει τις αντιλήψεις γύρω από την εξουσία και τους τρόπους ενάσκησής της. Αξιολογεί τους επιμέρους φορείς που μετέχουν στην εξουσία και επιχειρεί να οριοθετήσει τις σχέσεις τους

προς την επίτευξη του στόχου τους. Κατά συνέπεια, έχουν προταθεί κατά καιρούς διαφορετικοί ορισμοί, οι οποίοι απεικονίζουν βασικά τα ειδικά ενδιαφέροντα τους για το ζήτημα.

Ο καλύτερος τρόπος για την κατανόηση της έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης είναι ίσως η απαρίθμηση μερικών από τους αυτούς. Ο πρώτος ορισμός της εταιρικής διακυβέρνησης έγινε από τον οικονομολόγο Milton Friedman. Σύμφωνα με τον Friedman (1970), εταιρική διακυβέρνηση σημαίνει: «ότι η διοίκηση της επιχείρησης ικανοποιεί τις προσδοκίες των ιδιοκτητών ή των μετόχων, - οι οποίοι συνήθως στοχεύουν στην μεγιστοποίηση του πλούτου τους -, προσαρμοσμένη όμως στους βασικούς κανόνες της κοινωνίας όπως ορίζονται από τους νόμους και τα τοπικά έθιμα.» Αυτός ο ορισμός είναι βασισμένος στην οικονομική έννοια της μεγιστοποίησης της αγοραστικής αξίας που υποστηρίζει την κεφαλαιοκρατία των μετόχων (Εμμανουηλίδης Ξ., 2009).

Οι Andrei Shleifer και Rover Vishny ορίζουν την εταιρική διακυβέρνηση ως: «οι τρόποι με τους οποίους οι χρηματοδότες της επιχείρησης βεβαιώνονται ότι θα λάβουν απόδοση από την επένδυσή τους». Ο ορισμός υποθέτει ξεκάθαρα ότι ο βασικός σκοπός της επιχείρησης είναι να μεγιστοποιεί την απόδοση των μετόχων (αλλά και των δανειστών). Δικαιολογούν τη θέση τους με το επιχείρημα ότι οι επενδύσεις όσων χρηματοδοτούν την επιχείρηση αποτελούν τοποθετήσεις που είναι αβέβαιο αν θα ανακτηθούν, τα αποκαλούμενα sunk funds, δηλαδή κεφάλαια που οι επενδυτές είναι πιθανό να χάσουν αν η επιχείρηση μπει σε μελάδες. Από την άλλη, τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη της επιχείρησης, όπως οι εργαζόμενοι, οι προμηθευτές και οι πελάτες, μπορούν εύκολα να αποχωρήσουν από την επιχείρηση χωρίς να χάσουν τις επενδύσεις τους (Goergen M., 2015).

Οι Marc Goergen και Luc Renneboog προτείνουν έναν ορισμό που επιτρέπει διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις εταιρείες από την πλευρά των ενδιαφερομένων μερών στα οποία εστιάζει η επιχείρηση. Σύμφωνα με τον ορισμό τους, «το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης είναι ο συνδυασμός μηχανισμών που διασφαλίζουν ότι η διοίκηση (εντολοδόχος) διοικεί την επιχείρηση για να ωφελήσει ένα ή διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη (εντολείς). Αυτά τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να είναι μέτοχοι, πιστωτές, προμηθευτές, πελάτες, εργαζόμενοι και άλλες ομάδες με τις οποίες η επιχείρηση συνεργάζεται.» (Goergen M., 2015).

Ο Marc Goergen στο βιβλίο του με τίτλο “International Corporate Governance” μετάφραση Εταιρική Διακυβέρνηση-Μια διεθνής θεώρηση αναφέρει ένα πιο ουδέτερο και λιγότερο

πολιτικά φορτισμένο ορισμό, ότι: «Η εταιρική διακυβέρνηση αντιμετωπίζει συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ των χρηματοδοτών και των managers, των μετόχων και των υπολοίπων ενδιαφερόμενων μερών, των διαφορετικών τύπων μετόχων (κυρίως μεταξύ του μεγαλομετόχου και των μετόχων μειοψηφίας) και έχει ως στόχο την αποτροπή ή την άμβλυνση αυτών των συγκρούσεων συμφερόντων».

Στην Βικιπαιδεία η εταιρική διακυβέρνηση αναφέρεται ως εξής: «Η εταιρική διακυβέρνηση είναι οι μηχανισμοί, οι διαδικασίες και οι σχέσεις με τις οποίες οι επιχειρήσεις ελέγχονται και κατευθύνονται». Οι δομές και οι αρχές διακυβέρνησης προσδιορίζουν την κατανομή των δικαιωμάτων και των ευθυνών μεταξύ των διαφόρων συμμετεχόντων στην εταιρία (όπως το διοικητικό συμβούλιο, τα διευθυντικά στελέχη, οι μέτοχοι, οι πιστωτές, οι ελεγκτές, οι ρυθμιστικές αρχές και άλλοι ενδιαφερόμενοι) και περιλαμβάνει τους κανόνες και τις διαδικασίες αποφάσεων σε εταιρικές υποθέσεις. Η εταιρική διακυβέρνηση περιλαμβάνει τις διαδικασίες μέσω των οποίων οι στόχοι των εταιρειών καθορίζονται και επιδιώκονται στο πλαίσιο του κοινωνικού, κανονιστικού και εμπορικού περιβάλλοντος. Οι μηχανισμοί διακυβέρνησης περιλαμβάνουν την παρακολούθηση των ενεργειών, των πολιτικών, των πρακτικών και των αποφάσεων των εταιρειών, των αντιπροσώπων τους και των ενδιαφερομένων μερών. Οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης επηρεάζονται από τις προσπάθειες ευθυγράμμισης των συμφερόντων των ενδιαφερομένων μερών. Το ενδιαφέρον για τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης των σύγχρονων επιχειρήσεων, ιδίως σε σχέση με την υποχρέωση λογοδοσίας, αυξήθηκε μετά τις καταρρεύσεις μεγάλου αριθμού μεγάλων εταιρειών κατά την περίοδο 2001-2002, οι περισσότερες από τις οποίες αφορούσαν λογιστική απάτη (Wikipedia, 2017).

Η Έκθεση Cadbury που εκδόθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1992, ήταν ένας από τους πρώτους κώδικες σωστής πρακτικής στην εταιρική διακυβέρνηση και ορίζει την εταιρική διακυβέρνηση ως εξής: «το σύστημα με το οποίο οι εταιρείες διοικούνται και ελέγχονται». Ωστόσο η συγκεκριμένη έκθεση ορίζει το κρίσιμο ρόλο του Διοικητικού Συμβουλίου στην εταιρική διακυβέρνηση (Goergen M., 2015).

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ-OECD) ορίζει την εταιρική διακυβέρνηση ως εξής: «τις μεθόδους και διαδικασίες σύμφωνα με τις οποίες ένας οργανισμός διευθύνεται και ελέγχεται (OECD ,2002 και 2004).»

Τέλος κατά την άποψη του Aoki (2004), το ζήτημα της εταιρικής διακυβέρνησης θα ήταν πιο σωστό να εξεταστεί βασιζόμενο στο πλαίσιο της θεωρίας των παιγνίων (game theory)

όπου οι τρεις βασικοί στρατηγικοί παίκτες είναι τα ανώτατα διοικητικά στελέχη, οι επενδυτές και οι εργαζόμενοι.

Με αυτή την προσέγγιση η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης προσδιορίζεται ως «Ένα σύνολο αυτοοριζόμενων κανόνων (τυπικών ή άτυπων) που ρυθμίζουν τις επιλεγμένες ενέργειες των παικτών με ενδεχόμενες επιδράσεις στα εμπλεκόμενα μέρη». Για παράδειγμα, οι προσδοκίες των ανώτατων στελεχών σχετικά με πιθανές ενέργειες άλλων παικτών σε κρίσιμα θέματα – όπως πχ. δυσκολίες στην χρηματοδότηση των επιχειρήσεων λόγω περιορισμών της πολιτείας – ίσως να περιορίσουν *ex ante* (εκ των προτέρων) τις δράσεις τους σε βασικά και ουσιαστικά θέματα της εταιρικής διακυβέρνησης (Εμμανουηλίδης Ξ., 2009).

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι ένα εργαλείο εταιρικής διοίκησης στο οποίο βασίζονται οι διαδικασίες που υλοποιούν αποφάσεις. Είναι παράλληλο του Συντάγματος ενός κράτους επί του οποίου στηρίζονται οι νόμοι. Πρέπει να δίδει το πλαίσιο ενεργειών, τις αρχές που πιστεύουν οι εταιρικοί μέτοχοι και να είναι σύντομο.

Τι περιέχει ένας κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης:

- Μια εισαγωγή, με περιγραφή του τι περιέχει ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης αλλά και μια αναφορά στο νομικό πλαίσιο (που συνήθως έρχεται σε παράρτημα, στο τέλος).
- Για το Διοικητικό Συμβούλιο. Εδώ περιλαμβάνονται θέματα όπως αποστολή αυτού, οργάνωση και λειτουργία του. Ακόμη θέματα που αφορούν την μέτρηση της αποτελεσματικότητάς του, τις βασικές επιτροπές (προσοχή, στην ελεγκτική επιτροπή και επιτροπή προτάσεων υποψηφιοτήτων, που συχνά έχουν τον κανονισμό των, στο τέλος, σε παράρτημα), τι γίνεται σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, και αναφορά σε θέματα εσωτερικής πληροφόρησης.
- Υφιστάμενοι ελεγκτικοί μηχανισμοί, κυριότεροι από αυτούς είναι: υπηρεσίες εσωτερικού ελέγχου, επιτροπή δημοσιοποίησης, εξωτερικοί ελεγκτές.
- Οργάνωση του οργανισμού και εσωτερικός κανονισμός. Εδώ τίγονται θέματα όπως, οργάνωση, οργανόγραμμα, πολιτικές, διαδικασίες.
- Δικαιώματα των μετόχων (stockholders). Παραδείγματα: Δικαιώματα των μετόχων, σχέσεις με άλλους επενδυτές, συμμετοχή των συμμετόχων (stakeholders), εταιρικές ανακοινώσεις, πληροφορίες και διαφάνεια.

- Περί αποδοχών και εξέλιξης στελεχών, περιλαμβανομένων θεμάτων όπως αμοιβών, δικαιωμάτων προαίρεσης, επαγγελματικής εξέλιξης, κ.ο.κ.
- "Άλλες" εταιρικές παροχές προς όλους τους εργαζόμενους. Παραδείγματα: συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή κάλυψη, εκπαίδευση.
- Πως αντιμετωπίζονται και πως διαχειρίζονται (ιδίως μη) αναμενόμενοι κίνδυνοι και εταιρικές μεταβολές για παράδειγμα, συγχωνεύσεις.
- Περί Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, περιέχοντας γενικές διατυπώσεις όπως κοινωνική και περιβαλλοντική ευαισθησία ή μεθόδευση επικοινωνίας της. Τα θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι μέρος του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης συχνά διαφημίζονται σαν καλές εταιρικές πρακτικές ιδίως σε θέματα που άπτονται διοίκησης ανθρώπινου παράγοντα και μάρκετινγκ (Θανόπουλος Γ., 2013).

Διαφορετικοί κώδικες προστασίας των επενδυτών και της κεφαλαιαγοράς υιοθετήθηκαν από τις Ευρωπαϊκές χώρες στην προσπάθειά τους να εξασφαλίσουν χρηστή διακυβέρνηση. Παρακάτω παρουσιάζονται οι σημαντικότεροι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης των χωρών μελών της ΕΕ:

- Γερμανία (German Panel Report).
- Βέλγιο (Cardon Report).
- Γαλλία (Vienot I and II; Lévy-Lang Report).
- Ελλάδα (Capital Market Commission Report).
- Ιρλανδία (IAIM Guidelines).
- Ιταλία (Draghi Report).
- Ολλανδία (Peters Code).
- Πορτογαλία (CMVM Recommendations).
- Ισπανία (Report of the Special Committee).
- Βρετανία (Cadbury Report, Hampel Report, Greenbury Report, Combined Code). (Gregory H. 2000)

1.5 Μοντέλα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Μη-Κερδοσκοπικοί οργανισμοί τείνουν να ακολουθήσουν μια από τις πέντε διαφορετικές προσεγγίσεις εταιρικής διακυβέρνησης που θα αναφερθούν παρακάτω. Κάθε προσέγγιση δίνει έμφαση σε διαφορετικές διαστάσεις σχετικά με τους ρόλους, τις αρμοδιότητες του διοικητικού συμβουλίου και μια διαφορετική σχέση μεταξύ των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των υπόλοιπων εργαζομένων. Οι διαφορές τους είναι ως προς το μέγεθος, το σκοπό, και την ιστορία της οργάνωσης. Οι προσεγγίσεις αυτές είναι το Μοντέλο Γνωμοδοτικού Συμβουλίου (Advisory Board model), το Πατρωνιστικό Μοντέλο (Patron Model), το Συνεργατικό Μοντέλο (Co-Operative Model), το Μοντέλο Ομάδας Διαχείρισης (Management Team Model) και το Μοντέλο Πολιτικής Συμβουλίου (Policy Board Model).

Advisory Board model

Το μοντέλο αυτό δίνει έμφαση στον υποστηρικτικό ρόλο του διοικητικού συμβουλίου και χρησιμοποιείται κυρίως στις περιπτώσεις που ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι και ο ιδρυτής της οργάνωσης. Ο ρόλος του Δ.Σ. είναι κυρίως αυτός του βοηθού/συμβούλου του Διευθύνοντος Συμβούλου. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου έχουν προσληφθεί για τρεις βασικούς λόγους: να είναι αξιόπιστοι σύμβουλοι για τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, να έχουν επαγγελματικά προσόντα που ο οργανισμός χρειάζεται, ωστόσο δεν θέλει να πληρώσει για αυτά και σε ατομικό επίπεδο τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου μπορεί να είναι πολύ ενεργά κατά την εκτέλεση των παραπάνω λειτουργιών και κατά συνέπεια, να θεωρούν ότι αποτελούν μια πολύτιμη συμβολή στην οργάνωση. Συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου τείνουν να είναι ανεπίσημες και με σαφείς στόχους, βάσει του προγράμματος που θέτει ο Διευθύνοντας Σύμβουλος.

Το μοντέλο αυτό μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά για ένα μικρό χρονικό διάστημα σε πολλούς οργανισμούς. Ωστόσο, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου αδυνατούν να παρέχουν τις απαραίτητες αναφορές που απαιτούνται στα διοικητικά συμβούλια. Βάσει του νόμου, το διοικητικό συμβούλιο έχει την υποχρέωση να διαχειρίζεται τις υποθέσεις της οργάνωσης και μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνο για ορισμένες ενέργειες των μισθωτών και των επιτροπών. Ως εκ τούτου, πρέπει να διατηρεί μια ανώτερη θέση από αυτή του Διευθύνοντα Συμβούλου. Παρόλο που το ΔΣ επιτρέπεται να αναθέτει πολλές από τις αρμοδιότητές του στο υπόλοιπο προσωπικό ή σε επιτροπές, δεν μπορεί να είναι σε κατώτερη θέση από αυτούς (Garber N., 1997).

Patron Model

Παρόμοιο με το Advisory Board Model, το διοικητικό συμβούλιο του Patron Model έχει ακόμα μικρότερη επιρροή στην οργάνωση. Αποτελείται από εύπορα και με επιρροή άτομα δεσμευμένα με την αποστολή του οργανισμού, εξυπηρετεί πρωτίστως σκοπούς άντλησης πόρων. Τέτοιου είδους ΔΣ κάνουν συσκέψεις σπανίως, εφόσον η εργασία τους πραγματοποιείται εκτός των συνεδριάσεων του διοικητικού συμβουλίου. Το γράψιμο επιταγών και το να πείσουν και άλλους να γράψουν επιταγές είναι η κύρια συμβολή τους στην οργάνωση. Πολλές οργανώσεις διατηρούν ένα τέτοιο ΔΣ ανεξάρτητα από το ΔΣ που της διοικεί. Στις εκστρατείες κεφαλαίου και για να καθιερωθεί η αξιοπιστία της νεοσυσταθείσας οργάνωσης, τα ΔΣ αυτού του μοντέλου μπορεί αποβούν ιδιαίτερα χρήσιμα. Δεν μπορούν, όμως, να χρησιμοποιηθούν για καθήκοντα διακυβέρνησης, όπως είναι η επιχειρησιακή ανάπτυξη, ο οργανωτικός σχεδιασμός, ή το πρόγραμμα ελέγχου (Garber N., 1997).

Co-Operative Model

Για πολλούς και διαφορετικούς λόγους, ορισμένοι οργανισμοί προσπαθούν να αποφύγουν ιεραρχικές δομές. Η δομή λήψης αποφάσεων των οργανώσεων αυτών καλείται συνήθως "συλλογική διαχείριση" (collective management). Στο μοντέλο αυτό, όλη η ευθύνη μοιράζεται και δεν υπάρχει Διευθύνων Σύμβουλος. Η διαδικασία λήψης αποφάσεων πραγματοποιείται μετά από συναίνεση και κανένας δεν έχει εξουσία πάνω σε άλλον. Εάν ο νόμος δεν το απαιτεί, δεν υπάρχει καν ΔΣ. Ωστόσο, πρακτικά πρέπει να υπάρχει ένα συμβούλιο διευθυντών και υπαλλήλων.

Ως εκ τούτου, το διοικητικό συμβούλιο προσπαθεί να προσαρμοστεί στην όλη οργανωσιακή φιλοσοφία, δημιουργώντας ένα ενιαίο διαχειριστικό σώμα που αποτελείται από μέλη του διοικητικού συμβουλίου, μέλη του προσωπικού, εθελοντές, και μερικές φορές και πελάτες. Οι υποστηρικτές αυτού του μοντέλου τον θεωρούν ως τον πιο δημοκρατικό τρόπο διαχείρισης, αλλά, και ίσως, το πιο δύσκολο από όλα τα μοντέλα να διατηρηθεί, απαιτώντας μεταξύ άλλων, μια κοινή αίσθηση του σκοπού, ένα υψηλό επίπεδο δέσμευσης από όλα τα μέλη της ομάδας, την προθυμία να αναλάβει κάποιος την προσωπική ευθύνη για την εργασία των άλλων, και την ικανότητα για συμβιβασμό.

Όταν λειτουργεί σωστά, ο οργανισμός επωφελείται από την άμεση συμμετοχή των εργαζομένων πρώτης γραμμής στη λήψη αποφάσεων και από την συνεργασία που δημιουργείται από την αλληλεπίδραση του διοικητικού συμβουλίου με το προσωπικό. Ωστόσο, υπάρχουν δύο μειονεκτήματα. Το πρώτο είναι ότι, παρόλο που η ικανότητα για

συμβιβασμό είναι ένα ουσιαστικό στοιχείο για την επιτυχή λειτουργία του, οι συνεργασίες συχνά πηγάζουν από μια ισχυρή ιδεολογική ή φιλοσοφική δέσμευση που μπορεί να αποβεί επιζήμια για την επιχείρηση. Το δεύτερο μειονέκτημα είναι η δυσκολία δημιουργίας αναφορών. Από τη στιγμή της εφαρμογής του, μπορεί να υπάρχει ένα υψηλό επίπεδο κινήτρων στην οργάνωση η οποία καθιστά απαραίτητη την ανάγκη ύπαρξης αναφορών. Όμως, όσο οι αλλαγές λαμβάνουν χώρα, το αίσθημα προσωπικής δέσμευσης για την ομάδα μπορεί να χαθεί (Garber N., 1997).

Management Team Model

Για πολλά χρόνια, οι περισσότεροι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί έχουν λειτουργήσει με ΔΣ που βασίζονται στο model of a Management Team. Σε μεγαλύτερους οργανισμούς, η δομή του διοικητικού συμβουλίου και των επιτροπών συνήθως αντανακλά τη διάρθρωση της διοικητικής οργάνωσης. Όπως υπάρχει προσωπικό που είναι υπεύθυνο για το ανθρώπινο δυναμικό, τη συγκέντρωση κεφαλαίων, τη χρηματοδότηση, το σχεδιασμό, καθώς και τα προγράμματα, το ΔΣ δημιουργεί επιτροπές που είναι αρμόδιες για αυτούς ακριβώς τους τομείς.

Όταν δεν υπάρχει αμειβόμενο προσωπικό, το ΔΣ γίνεται η διοικητική δομή της οργάνωσης και τα μέλη του είναι επιπλέον και διευθυντικά στελέχη που παραδίδουν προγράμματα και υπηρεσίες. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου μεμονωμένα ή σε επιτροπές, αναλαμβάνουν τη διακυβέρνηση, τη διαχείριση και τα επιχειρησιακά καθήκοντα, συμπεριλαμβανομένου του στρατηγικού σχεδιασμού, την τήρηση βιβλίων, την εύρεση κεφαλαίων, τα newsletter, τον επιχειρηματικό σχεδιασμό και την υλοποίηση του. Η υιοθέτηση αυτού του μοντέλου, προκύπτει από τις σύγχρονες ιδέες που σχετίζονται με το μάνατζμεντ και τις δημοκρατικές δομές στο χώρο εργασίας. Επίσης ταιριάζει και με την ευρέως διαδεδομένη άποψη του εθελοντισμού. Πιο συγκεκριμένα, ταιριάζει πολύ με την εμπειρία πολλών ατόμων που εργάστηκαν ως εθελοντές σε ομάδες όπως υπηρεσίες συλλόγων, σχολικές ομάδες, προσκόπους, καθώς και ομάδες με χόμπι.

Επίσης, αντανακλά τις διεργασίες που εμπλέκονται στη δημιουργία ενός νέου οργανισμού ή υπηρεσίας. Δεν είναι περίεργο λοιπόν, ότι βιβλία και άρθρα γραμμένα μεταξύ 1970 και 1990 (και πολλά πιο πρόσφατα) αναφέρουν το μοντέλο αυτό ως το ιδανικό. Διοικητικά Συμβούλια που λειτουργούν με αυτό το μοντέλο χαρακτηρίζονται από έναν υψηλό βαθμό συμμετοχής στις επιχειρησιακές και διοικητικές δραστηριότητες του οργανισμού. Σε οργανισμούς με καλά οργανωμένο μάνατζμεντ έχουν συνήθως τη μορφή της εποπτείας του

διευθύνοντα συμβούλου και του προσωπικού σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Όσον αφορά τη δομή τους, μπορεί να αποτελούνται από πολλές επιτροπές και υποεπιτροπές. Η λήψη αποφάσεων επεκτείνεται και σε λεπτομέρειες σχετικές με τα προγράμματα, τις υπηρεσίες και τις διοικητικές πρακτικές.

Όταν το μοντέλο αυτό λειτουργεί καλά, δύο κριτήρια τείνουν να χρησιμοποιηθούν για την επιλογή του προσωπικού: Οι γνώσεις και η εμπειρία σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα, όπως η λογιστική ή το ότι είναι μέλη μιας ομάδας μετόχων. Ενώ το μοντέλο αυτό λειτουργεί καλά για όλους τους εθελοντικούς οργανισμούς, έχει αποδειχτεί ότι δεν είναι τόσο κατάλληλο για τις οργανώσεις που ήδη έχουν καλό μánατζμεντ και εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Πράγματι, οι αδυναμίες αυτού του μοντέλου έχουν οδηγήσει σε έναν τρόπο σκέψης που διαφοροποιεί τη "διακυβέρνηση" (δηλαδή τις πρακτικές του ΔΣ), από την "διαχείριση" (οι πρακτικές των εργαζομένων).

Το σημαντικότερο μειονέκτημα είναι ότι πάρα πολύ συχνά, εκφυλίζεται σε micro-Management Team Model, στο οποίο τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου αρνούνται να εκχωρήσουν εξουσία, πιστεύοντας ότι ο ρόλος τους, τους επιβάλλει να κάνουν όλες τις επιχειρησιακές αποφάσεις, αφήνοντας μόνο το προσωπικό να τις εφαρμόσει. Αποτέλεσμα αυτού είναι η έλλειψη συνέπειας στις αποφάσεις, δυσαρέσκεια στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και έλλειψη προσοχής σε θέματα σχεδιασμού και αναφορών (Garber N., 1997).

Policy Board Model

Όπως επισημάνθηκε παραπάνω, η ανάγκη διαφοροποίησης του ρόλου του διοικητικού συμβουλίου από τον ρόλο του διαχειριστή προέκυψε από την αποτυχία πολλών οργανισμών να έχουν σωστές αναφορές και τη δυσαρέσκεια πολλών μελών του διοικητικού συμβουλίου, λόγω της αδυναμίας τους να συμμορφωθούν με το ρόλο τους. Άρχισαν, επομένως, να αναρωτιούνται γιατί, ενώ ήταν τόσο ικανοί μεμονωμένα, αισθάνθηκαν τόσο αναποτελεσματικοί ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Αυτό οδήγησε σε μια επανεξέταση του ρόλου του ΔΣ, της σχέσης μεταξύ αυτού και του Διευθύνοντα Σύμβουλου, καθώς και τη σχέση μεταξύ του διοικητικού συμβουλίου και της κοινότητας.

Όλα τα μοντέλα αυτού του τύπου αναφέρουν ότι η αρμοδιότητα του διοικητικού συμβουλίου είναι η εξής: Να δημιουργήσει τις κατευθυντήριες αρχές και πολιτικές για την οργάνωση, να μεταβιβάσει την ευθύνη και την εξουσία σε εκείνους που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή αρχών και πολιτικών, να ελέγχει τη συμμόρφωση βάση αυτών των

κατευθυντήριων αρχών και πολιτικών, να διασφαλίσει ότι το προσωπικό είναι υπόχρεο να λογοδοτεί για τις επιδόσεις του.

Τα ΔΣ που λειτουργούν βάσει αυτού του μοντέλου χαρακτηρίζονται από ένα υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης όσον αφορά τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Υπάρχουν σχετικά λίγες μόνιμες επιτροπές, με αποτέλεσμα να γίνονται περισσότερες συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου. Στην ανάπτυξη του συμβουλίου δίνεται μεγάλη προτεραιότητα, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα νέα μέλη θα είναι σε θέση να λειτουργήσουν αποτελεσματικά. Τα άτομα έχουν προσληφθεί, γιατί απέδειξαν τη δέσμευσή τους στις αξίες και την αποστολή της οργάνωσης (Garber N., 1997).

1.6 Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Τα κύρια συστήματα που έχουν καθιερωθεί είναι το αγγλοσαξονικό ή εξωτερικό σύστημα και το σύστημα της ηπειρωτικής Ευρώπης και της Ιαπωνίας ή εσωτερικό. Οι βασικές διαφορές των δύο συστημάτων εντοπίζονται κυρίως στο ιδιοκτησιακό καθεστώς και στον ασκούμενο βαθμό ελέγχου.

Για παράδειγμα στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Η.Π.Α υπάρχει μεγάλη διασπορά των μετοχών σε θεσμικούς επενδυτές (π.χ. ασφαλιστικά ταμεία) και άλλα άτομα (Gugler, 2001). Το αποτέλεσμα της ευρείας μετοχικής διασποράς είναι ο χαμηλός βαθμός συγκέντρωσης πακέτου μετοχών σε ένα μόνο μέτοχο και η δυνατότητα ελέγχου των αποφάσεων του Δ.Σ. από την αγορά.

Αντίθετα, στην ηπειρωτική Ευρώπη, η πλειονότητα των εισηγμένων επιχειρήσεων ανήκουν σε ισχυρές οικονομικά οικογένειες που ελέγχουν την πλειοψηφία των μετοχών και φυσικά και το Δ.Σ. (Owen et al. 2006). Ένα επίσης σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης των δύο συστημάτων είναι η συμμετοχή των τραπεζών στο ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων.

Μέχρι το 1999 (που ήταν σε ισχύ ο νόμος Glass-Steagall) απαγορευόταν στις τράπεζες των ΗΠΑ να συμμετέχουν στο μετοχικό κεφάλαιο των εισηγμένων επιχειρήσεων μη επιτρέποντάς τις ουσιαστικά να συμμετέχουν στην εταιρική διακυβέρνηση. Σε αντίθεση, στην Ιαπωνία, οι τράπεζες αναπτύσσουν μακροχρόνιες σχέσεις (keiretsu είναι η Ιαπωνική έκφραση για τις στενά συνεργαζόμενες επιχειρήσεις με μεγάλο βαθμό αλληλεξάρτησης) με τις επιχειρήσεις-πελάτες τους, έχοντας συμμετοχή όχι μόνο στην εξωτερική χρηματοδότηση (δάνεια) αλλά και σημαντική συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο. Με αυτό τον τρόπο

αποκτούν ενεργό ρόλο στις αποφάσεις του Δ.Σ αλλά και επεμβαίνουν καταλυτικά σε περιόδους οικονομικής εταιρικής κρίσης (Εμμανουηλίδης Ξ., 2009).

α) Αγγλοσαξονικό σύστημα

Το αγγλοσαξονικό σύστημα, που συνήθως ονομάζεται «βασισμένο στην αγορά» (market-based system) και στο οποίο τον αποφασιστικό ρόλο παίζουν οι αγορές που έχουν μεγάλη ρευστότητα, ενώ οι μετοχές είναι διάσπαρτες σε πολλούς ιδιοκτήτες. Η κυβέρνηση δεν παρεμβαίνει στις επιχειρήσεις αλλά δημιουργεί ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αυτές επιχειρούν. Ο ανταγωνισμός πιέζει τις επιχειρήσεις στις αγορές προϊόντων και συντελεστών παραγωγής, ενώ τα ανώτατα στελέχη πιέζονται από τον ανταγωνισμό στην αγορά στελεχών κι από τα διοικητικά συμβούλια των οποίων τα περισσότερα μέλη είναι εξωτερικά (outsiders), δεν προέρχονται από τους κόλπους της επιχείρησης. Οι υποστηρικτές αυτού του συστήματος πιστεύουν ότι ο ανταγωνισμός και η λειτουργία της αγοράς θα εξαναγκάσουν τις εταιρείες και τους μάνατζερ να ενεργούν προς όφελος των μετόχων. Τυπικά παραδείγματα αγγλοσαξονικού μοντέλου αποτελούν οι ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο.

β) Σύστημα της ηπειρωτικής Ευρώπης και της Ιαπωνίας

Το σύστημα της ηπειρωτικής Ευρώπης και της Ιαπωνίας που ονομάζεται «προσανατολισμένο στις μακροχρόνιες σχέσεις» (relationship-oriented system) ή «βασισμένο στους ομίλους» (group-based system). Σε αυτό υπάρχει κυβερνητική παρέμβαση για τη χάραξη ενός εθνικού σχεδίου και κλαδικών πολιτικών. Κυρίως όμως το σύστημα αυτό χαρακτηρίζεται από τη συγκέντρωση των μετοχών σε λίγους ιδιοκτήτες (τράπεζες, ομίλους εταιρειών, οικογένειες) και την έλλειψη ρευστότητας των αγορών κεφαλαίου. Οι επιθετικές εξαγορές είναι σπάνιες και τα ανώτατα στελέχη ελέγχονται κυρίως από τις τράπεζες και τις άλλες εταιρείες-μετόχους. Τα συστήματα αυτά συναντώνται κυρίως στις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης (Γερμανία, Γαλλία κ.ά.) και την Ιαπωνία.

Σύμφωνα με τους θιασώτες αυτού του συστήματος (στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και Αμερικανοί), οι στενές και μακροχρόνιες σχέσεις με τράπεζες και επιχειρήσεις μειώνουν το κόστος αντιπροσώπευσης και επιτρέπουν τον αποτελεσματικότερο έλεγχο των στελεχών. Με βάση αυτό, οι μεγαλομέτοχοι στη Γερμανία και την Ιαπωνία μπορούν ευκολότερα να επιβάλλουν τις αναγκαίες αλλαγές, χωρίς να είναι απαραίτητες εχθρικές εξαγορές και άλλες αντιπαραθέσεις που κοστίζουν ακριβά και ταυτόχρονα διαταράσσουν το ομαλό κλίμα.

Επίσης, σύμφωνα με την παραπάνω αντίληψη, οι γερμανικές και ιαπωνικές εταιρείες, δεν είναι τόσο προσανατολισμένες στα βραχυπρόθεσμα κέρδη όσο αυτές των ΗΠΑ, αλλά έχουν την τάση να επενδύουν μακροχρόνια. Οι τράπεζες και οι μεγαλοεπενδυτές που είναι καλύτερα πληροφορημένοι από τους μικρομετόχους μιας αντίστοιχης εταιρείας των ΗΠΑ είναι πρόθυμοι να χρηματοδοτήσουν μακροχρόνια σχέδια που δημιουργούν αξία. Οι απόψεις αυτές καταρρίπτονται από τον Kaplan που συμπεραίνει ότι είναι τρία πολύ διαφορετικά συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης που παράγουν παρόμοια αποτελέσματα (Μέκος Κ., 2003).

	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΙΑΠΩΝΙΑ	ΗΠΑ
ΑΜΟΙΒΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ	ΜΕΤΡΙΑ	ΧΑΜΗΛΗ	ΥΨΗΛΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΑ	ΚΥΡΙΩΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ	ΚΥΡΙΩΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ
ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ	ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ / ΕΤΑΙΡΙΚΗ / ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ	ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ: ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ / ΕΤΑΙΡΙΚΗ / MANAGEMENT	ΔΙΑΧΥΤΗ: ΜΗ-ΕΤΑΙΡΙΚΗ
ΚΕΦΑΛΑΙΑΓΟΡΕΣ	ΛΙΓΟ ΡΕΥΣΤΕΣ	ΚΑΠΩΣ ΡΕΥΣΤΕΣ	
ΕΞΑΓΟΡΕΣ	ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ	ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ	ΠΟΛΛΕΣ
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΚΑΘΟΛΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ (Universal Banking)	ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΥΡΙΑΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ (Main Bank System)	

Πίνακας 1

Πηγή: Steven N. Kaplan, “Corporate Governance and Corporate Performance: A Comparison of Germany, Japan and the US~ in Donald H. Chew (ed.), *Studies in International Corporate Finance and Governance Systems* (New York: Oxford University Press. 1997), p. 252.

1.7 Προβλήματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης εξειδικεύεται στη διάρθρωση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων μεταξύ των διαφορετικών συμμετεχόντων σε μια εταιρεία, όπως το διοικητικό συμβούλιο, τα ανώτατα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, οι μέτοχοι και τα ενδιαφερόμενα μέρη εντός ή εκτός της εταιρείας (stakeholders).

Θεμελιώδης αναφορά του προβλήματος της εταιρικής διακυβέρνησης αποτελεί το πρόβλημα του "εντολέα-εντολοδόχου" (principal-agent problem), πώς δηλαδή θα επιλέγονται οι ικανότεροι διαχειριστές της εταιρείας (εντολοδόχοι), και κυρίως με ποιον τρόπο θα είναι αξιόπιστοι και θα λογοδοτούν στους ιδιοκτήτες της (εντολείς). Καθώς οι ιδιοκτήτες (μέτοχοι) και οι διαχειριστές (εκτελεστική διοίκηση) της εταιρείας μπορούν να έχουν διαφορετικά και αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα (π.χ. η εκτελεστική διοίκηση να επιδιώκει την αύξηση του μεριδίου αγοράς ή των πωλήσεων, ενώ οι μέτοχοι τη μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης), το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης οφείλει να διασφαλίζει ότι τα συμφέροντα αυτά ευθυγραμμίζονται, κατά το δυνατό, ώστε να επιτυγχάνεται το άριστο επίπεδο αποτελεσματικότητας και κερδοφορίας (Berle, Means, 1932; Shleifer, Vishny, 1997; Tirole, 1999).

Συγκεκριμένα, στις σύγχρονες επιχειρήσεις, οι μέτοχοι (εντολείς) αναθέτουν τη διεύθυνση της επιχείρησης στα διευθυντικά στελέχη (management-εντολοδόχους). Ομοίως, οι πιστωτές (εντολείς) εμπιστεύονται τα κεφάλαιά τους στα χέρια των μετόχων (εντολοδόχων). Κατά τον ίδιο τρόπο οι μικρομέτοχοι (εντολείς) εμπιστεύονται τα κεφάλαιά τους στα χέρια των μεγαλομετόχων (εντολοδόχων) που συνήθως αποτελούν τη διευθυντική ομάδα της επιχείρησης. Ο εντολοδόχος παίρνει αποφάσεις κατ' εντολή και προς όφελος του εντολέα. Εάν ο εντολέας μπορούσε να επιβάλει στον εντολοδόχο τη λήψη αποφάσεων που θα εξυπηρετούσαν αποκλειστικά τα δικά του συμφέροντα, ο εντολοδόχος θα ικανοποιούσε πάντοτε τα συμφέροντα του εντολέα του. Εν τούτοις, τόσο η θεωρία όσο και η πράξη αναδεικνύουν περιπτώσεις που τα συμφέροντα των δύο φορέων αποκλίνουν, και ο εντολοδόχος λειτουργεί αντίθετα με τα συμφέροντα του εντολέα (Jensen M.&Meckling W., 1976).

α) Συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών

Οι μορφές σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών σε πολυμετοχικές επιχειρήσεις, όπου η διοίκηση (management) ασκείται από ομάδα

επαγγελματικών διευθυντικών στελεχών (managers) που δεν είναι ιδιοκτήτες της επιχείρησης είναι οι εξής:

- Ανάλωση εταιρικών πόρων σε μη παραγωγικές υπηρεσίες και αγαθά (π.χ. πολυτελή γραφεία, κ.λπ.).
- Υπερβολική αποστροφή κινδύνου (risk aversion) εκ μέρους των διευθυντικών στελεχών. Συγκεκριμένα, ενώ οι μέτοχοι πολυμετοχικών επιχειρήσεων ενδιαφέρονται μόνο για εκείνο το τμήμα του συνολικού κινδύνου της μετοχής που δεν εξαλείφεται (συστηματικός κίνδυνος), τα διευθυντικά στελέχη λαμβάνουν υπόψη τον συνολικό κίνδυνο. Η σχετική απόκλιση στο είδος κινδύνου που οι μέτοχοι και τα διευθυντικά στελέχη λαμβάνουν υπόψη τους πηγάζει από τη δυνατότητα των πρώτων να επενδύουν τον πλούτο τους σε ένα καλά διαφοροποιημένο χαρτοφυλάκιο μετοχών διαφορετικών επιχειρήσεων. Αντιθέτως, τα επαγγελματικά διευθυντικά στελέχη, των οποίων το μεγαλύτερο μέρος του πλούτου τους αποτελείται από τις αμοιβές τους από τη συγκεκριμένη επιχείρηση, αδυνατούν να διαφοροποιήσουν τον κίνδυνο. Έτσι, τα διευθυντικά στελέχη έχουν λόγους να απορρίπτουν κερδοφόρα επενδυτικά σχέδια που αυξάνουν τον συνολικό κίνδυνο της επιχείρησης, και αντίστροφα, να αποδέχονται επιβλαβή επενδυτικά σχέδια που μειώνουν τον συνολικό κίνδυνο.

Έμφαση σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα λήψης επενδυτικών αποφάσεων. Στην έκταση που οι αμοιβές των διευθυντικών στελεχών βασίζονται στις πωλήσεις ή τα κέρδη της τρέχουσας ή της προηγούμενης χρήσης, τα διευθυντικά στελέχη έχουν κίνητρα να απορρίπτουν επενδυτικά σχέδια που μειώνουν τα κέρδη βραχυπρόθεσμα, παρότι συμβάλλουν στην κερδοφορία της επιχείρησης μακροπρόθεσμα. Αντιθέτως, μπορεί να προκρίνουν επενδυτικά σχέδια που αυξάνουν τα βραχυπρόθεσμα κέρδη παρότι μειώνουν τα μακροπρόθεσμα κέρδη (Τραυλός Ν., Καμπόλης Χ. 2010).

β) Συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ μετόχων και πιστωτών

Εδώ η σύγκρουση συμφερόντων εμφανίζεται με τις παρακάτω μορφές:

- Ανάληση από την επιχείρηση επενδυτικών σχεδίων υψηλότερου επενδυτικού κινδύνου από ό,τι είχε αρχικά παρουσιαστεί στο επιχειρηματικό σχέδιο.
- Περαιτέρω δανειακή επιβάρυνση, μετά την έκδοση του αρχικού δανείου, πέρα από ό,τι είχε αρχικά προβλεφθεί.

Άρνηση των μετόχων να συνεισφέρουν επιπλέον μετοχικό κεφάλαιο όταν η επιχείρηση αντιμετωπίζει χρηματοδοτικές δυσχέρειες (Τραυλός Ν., Καμπόλης Χ. 2010).

γ) Συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ μεγαλομετόχων και μικρομετόχων

Στις κεφαλαιαγορές της Ηπειρωτικής Ευρώπης, Ιαπωνίας και πολλών άλλων χωρών, το ιδιοκτησιακό καθεστώς των εισηγμένων σε χρηματιστήρια εταιρειών διαφέρει σημαντικά από το αντίστοιχο των ΗΠΑ και του Ηνωμένου Βασιλείου. Η βασική τους διαφορά είναι ότι, στις πρώτες χώρες, υπάρχουν αρκετές εταιρείες οικογενειακής μορφής και η συνύπαρξη ενός μικρού αριθμού μεγαλομετόχων, που συνήθως αποτελούν και την κορυφαία διευθυντική ομάδα της επιχείρησης, με μία μεγάλη ομάδα μικρομετόχων. Σε αυτές τις κεφαλαιαγορές το πρόβλημα επικεντρώνεται κυρίως στη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των μεγαλομετόχων και μικρομετόχων, που μπορεί να πάρει τις εξής μορφές:

- Εκμετάλλευση των μικρομετόχων από τους μεγαλομετόχους μέσω καταχρηστικών συναλλαγών της επιχείρησης με επιχειρηματικά σχήματα που ελέγχει αποκλειστικά ο μεγαλομέτοχος.
- Ανάλυση δραστηριοτήτων άσχετων με τα συμφέροντα της επιχείρησης που ικανοποιούν προσωπικές επιδιώξεις του μεγαλομετόχου. Όπως προκύπτει από τα εμπειρικά πορίσματα αρκετών δημοσιευμένων ερευνητικών εργασιών, τα σχετικά προβλήματα σύγκρουσης συμφερόντων είναι εντονότερα στις περιπτώσεις που α) ο μεγαλομέτοχος είναι ταυτόχρονα και το ανώτατο διοικητικό/διευθυντικό στέλεχος της επιχείρησης (Πρόεδρος ΔΣ/Διευθύνων Σύμβουλος), και β) τα δικαιώματα ψήφου άρα και ελέγχου της επιχείρησης, ξεπερνούν τη συμμετοχή του μεγαλομετόχου στη διανομή κερδών, όπως όταν υπάρχουν δύο σειρές μετοχών με διαφορετικά δικαιώματα ψήφου ή όταν ο μεγαλομέτοχος ελέγχει πολλές θυγατρικές εταιρείες μέσω πυραμοειδούς σχήματος.

Συμπερασματικά, εντοπίζονται σημαντικά προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων τόσο στις περιπτώσεις μεγάλης διασποράς μετοχικού κεφαλαίου, όσο και στις περιπτώσεις συγκέντρωσης υψηλών ποσοστών μετοχικού κεφαλαίου σε λίγους μεγαλομετόχους, επομένως τα συστήματα εταιρικής διακυβέρνησης έχουν ανάγκη βελτίωσης (Τραυλός Ν., Καμπόλης Χ. 2010).

1.8 Ανάλυση των κριτηρίων Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Ο τρόπος με τον οποίο ασκούν τις πολιτικές τους οι διάφορες επιχειρήσεις διαφέρει από εταιρία σε εταιρία. Όλες οι επιχειρήσεις, είτε οικογενειακές, είτε κρατικές είτε έχουν τη μορφή ενός μεγάλου και απρόσωπου οικονομικού οργανισμού, ακολουθούν τους νόμους και τους κανονισμούς που ορίζουν τη λειτουργία τους. Επίσης, λειτουργούν σύμφωνα με τις εντολές και την καθοδήγηση των ιδιοκτητών της εταιρίας ή των χρηματοδοτών της ή της εκτελεστικής διοίκησης της εταιρίας και προσπαθούν να εκπληρώσουν τις προσδοκίες όλων. Όλα τα παραπάνω, διαφέρουν από χώρα σε χώρα και αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου.

Η εταιρική διακυβέρνηση για να είναι αποτελεσματική θα πρέπει να συνδέεται με την επιδίωξη συγκεκριμένων πολιτικών που στοχεύουν στην προστασία των δικαιωμάτων των μετόχων, στην αύξηση της διαφάνειας και του επιπέδου πληροφόρησης για τα συμβαίνοντα στην εταιρεία, καθώς και στη βελτίωση της λειτουργίας του διοικητικού συμβουλίου και της εκτελεστικής διοίκησης.

Συνήθως, η υποχρεωτική προσαρμογή των επιχειρήσεων σε ορισμένες θεμελιώδεις αρχές, που σχετίζονται με την προστασία των δικαιωμάτων των μετόχων και τη διαφάνεια στην πληροφόρηση, γίνεται από το νόμο και αφήνει την προσαρμογή των υπόλοιπων ζητήματων στη διακριτική ευχέρεια των εταιρειών.

Παράλληλα, διατυπώνονται διάφοροι εθελοντικοί κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, που συστήνουν μια σειρά από "βέλτιστες πρακτικές". Σε κάθε περίπτωση, το κρίσιμο για κάθε επιχείρηση είναι να επιδιώκει την ουσιαστική προσαρμογή της σε διεθνώς αποδεκτές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και όχι να αρκείται στην τυπική προσαρμογή σε νόμους ή κανονισμούς (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

1) Τα δικαιώματα των μετόχων και η προστασία τους

Η αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των μετόχων αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα για την ομαλή λειτουργία των κεφαλαιαγορών. Η ισότιμη μεταχείριση των μετόχων μεταφράζεται ουσιαστικά με την αρχή "μια μετοχή-μια ψήφος" και αποτελεί βασικό στοιχείο για την αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων των μετόχων. Η ψήφος στη γενική συνέλευση των μετόχων αποτελεί τον κύριο μηχανισμό έμπρακτης άσκησης των δικαιωμάτων των μετόχων, ως αποτέλεσμα της ιδιοκτησίας μετοχών της εταιρείας. Ιδιαίτερα σήμερα, που η επιχείρηση έχει μετατραπεί σε ένα πολύπλοκο οργανισμό στον οποίο μετέχουν θεσμικοί και ιδιώτες επενδυτές με ποικίλα, διαφορετικά και

συχνά συγκρουόμενα συμφέροντα, είτε λόγω της γεωγραφικής τοποθέτησής τους (ξένοι επενδυτές), είτε λόγω της φύσης της δραστηριότητάς τους (π.χ. αμοιβαία κεφάλαια με βραχυπρόθεσμη συμπεριφορά, συνταξιοδοτικά ταμεία με μακροχρόνια στρατηγική επένδυσης), ο τρόπος άσκησης των δικαιωμάτων ψήφου θα πρέπει να διασφαλίζει ισοτιμία απέναντι σε όλους τους μετόχους, και ιδιαίτερα στους μετόχους μειοψηφίας (minority shareholders). Οι περισσότεροι διεθνείς κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης κάνουν σχετικές αναφορές.

- *Ο ΟΟΣΑ (OECD,1999)* αναφέρει ότι: «όλοι οι μέτοχοι, ανεξαρτήτως κατηγορίας, θα πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα ψήφου», «όλοι οι επενδυτές θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματα ψήφου που συνοδεύουν τις μετοχές πριν τις αγοράσουν» και ότι «κάθε μεταβολή στα δικαιώματα ψήφου θα πρέπει να προκύπτει από την ψήφο των μετόχων». Επίσης, ο κώδικας αναφέρει ότι "οι μέτοχοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ψηφίζουν αυτοπροσώπως ή με αντιπροσώπους, και θα πρέπει να δίνεται ίδια ισχύς στις ψηφούς, είτε ψηφίζει ο μέτοχος είτε ο αντιπρόσωπός του", ενώ "οι εταιρείες δεν θα πρέπει να επιβάλλουν την καταβολή χρηματικής συνδρομής (fee) σε όσους μετόχους ψηφίζουν".
- *Ο Ολλανδικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (Peters Code, 1997)* συστήνει την ύπαρξη αποτελεσματικού συστήματος ψηφοφορίας δια αντιπροσώπου.
- *Στις γερμανικές αρχές εταιρικής διακυβέρνησης (German Panel on Corporate Governance,2000)* αναφέρεται ότι "κάθε εταιρεία θα πρέπει να σέβεται την αρχή μια μετοχή-μια ψήφος" και ότι "πολλαπλά δικαιώματα ψήφου ή περιορισμοί στην ψηφοφορία θα πρέπει να αποφεύγονται, ενώ προνομιούχες μετοχές χωρίς δικαιώματα ψήφου ως γενική αρχή δεν θα πρέπει να εκδίδονται". Εξάλλου, πλήρη δικαιώματα ψήφου για κάθε κοινή μετοχή και μεταβιβασιμότητα των μετοχών κάθε στιγμή προβλέπονται με βάση τον γερμανικό εταιρικό νόμο (§ 12 και § 68, German Stock Corporation Act).
- *Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι αρχές του συνταξιοδοτικού ταμείου PIRC (2001)* αναφέρουν ότι όλες οι κοινές μετοχές θα πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα και ειδικότερα ότι "κάθε κοινή μετοχή θα πρέπει να έχει ίσα δικαιώματα ψήφου και δεν θα πρέπει να υπάρχει μέτοχος που να διατηρεί τον έλεγχο".

- Στο βελγικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (BSE-CBF Commission, 1998) γίνεται σχετική αναφορά για την αρχή μια μετοχή - μια ψήφος), όπου η συγκεκριμένη αρχή προβλέπεται και από τη σχετική νομοθεσία.
- Στον ελληνικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα, 1999) γίνεται αναφορά στην αρχή "μια μετοχή-μια ψήφος".
- Στις ΗΠΑ, με βάση τις πολιτικές και πρακτικές διακυβέρνησης του αμερικανικού Συμβουλίου Θεσμικών Επενδυτών (Council of Institutional Investors), "κάθε κοινή μετοχή, ανεξαρτήτως κλάσης, θα πρέπει να ενσωματώνει μία ψήφο", και "οι εταιρείες δεν θα πρέπει να έχουν κατηγορίες κοινών μετοχών με διαφορετικά δικαιώματα ψήφου". (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Η δημιουργία ενδοεπιχειρησιακών μηχανισμών που θα ασχολούνται συστηματικά με ζητήματα που αφορούν τους μετόχους όπως τμήμα εξυπηρέτησης των μετόχων (λειτουργεί οργανωμένα και απασχολώντας προσωπικό το οποίο δεν θα είναι επιφορτισμένο και με άλλες δραστηριότητες μέσα στην εταιρεία) και τμήμα επικοινωνίας με τους επενδυτές και μετόχους που αποσκοπούν στην προστασία των μετόχων. Πολλοί κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, αναφέρονται στην χρησιμότητα ανάπτυξης μηχανισμών αποτελεσματικής εξυπηρέτησης και επικοινωνίας με τους μετόχους και επενδυτές.

- Στον ιταλικό κώδικα, η σχετική επιτροπή για την εταιρική διακυβέρνηση (Preda Report, 1999) συστήνει « οι εταιρείες να καθορίζουν ένα πρόσωπο που θα είναι υπεύθυνο για τις σχέσεις με τους μετόχους».
- Ο σουηδικός κώδικας (Swedish Shareholders Association, 2000) συστήνει "κάθε εισηγμένη εταιρεία να δημιουργεί τμήμα επικοινωνίας με τους επενδυτές παρέχοντας στους μετόχους της επιχείρησης και σε άλλους ενδιαφερομένους τη δυνατότητα να λαμβάνουν άμεσα πληροφόρηση για την επιχείρηση".
- Στην Ελλάδα με σχετική απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (απόφαση 5/204/2000 περί Κανόνων συμπεριφοράς των εταιρειών που έχουν εισάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεδεμένων με αυτές προσώπων), ορίζεται ότι κάθε εταιρεία οφείλει να διαθέτει υπηρεσία εξυπηρέτησης των μετόχων, η οποία θα έχει την ευθύνη της άμεσης και ισότιμης πληροφόρησής τους, καθώς και της εξυπηρέτησής τους σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων τους με βάση τον νόμο και το καταστατικό της εταιρείας. Επιπλέον, κάθε εταιρεία

οφείλει να διαθέτει υπηρεσία εταιρικών ανακοινώσεων, στην οποία ανατίθεται η αρμοδιότητα συμμόρφωσης της εταιρείας με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται για την γνωστοποίηση πληροφοριών (προϋποθέσεις συναλλαγών συγκεκριμένων προσώπων, μεταβολή μετοχικών μεριδίων, αποφάσεις ή συμφωνίες για συμμετοχή σε συγχωνεύσεις ή εξαγορές, αλλαγής στη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου κ.ά.) και η επικοινωνία της εταιρείας με τις αρμόδιες αρχές, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και κάθε άλλο αρμόδιο φορέα.

- *Ο ΟΟΣΑ* (OECD, 1999) αναφέρει ότι "οι μέτοχοι θα πρέπει να λαμβάνουν αποτελεσματική και έγκαιρη πληροφόρηση σχετικά με την ημερομηνία, τον τόπο και τα θέματα ημερήσιας διατάξεως της γενικής συνέλευσης". Σημειώνεται ότι θα πρέπει να παρέχονται ευκαιρίες προς τους μετόχους να κάνουν ερωτήσεις προς το διοικητικό συμβούλιο και να θέτουν ζητήματα προς συζήτηση στην ημερήσια διάταξη της γενικής συνέλευσης, υπό αναγκαίους και λογικούς περιορισμούς.
- Στο *γαλλικό κώδικα* εταιρικής διακυβέρνησης (Hellebuyck Commission, 1998) εκφράζεται η επιθυμία επιμήκυνσης του χρονικού διαστήματος των 15 ημερών που ισχύει σήμερα για την ειδοποίηση των μετόχων για τη γενική συνέλευση. Επίσης, ενθαρρύνει την πρακτική της επεξήγησης των αιτιών και των συνεπειών των προτάσεων της γενικής συνέλευσης, και ιδιαίτερα όσων σχετίζονται με την εκλογή νέων ή/και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών του διοικητικού συμβουλίου.
- Στο *Ηνωμένο Βασίλειο*, η επιτροπή για την εταιρική διακυβέρνηση υπό τον Hampel (Hampel Report, 1998) συστήνει η ειδοποίηση για την γενική συνέλευση των μετόχων και η αποστολή του σχετικού υλικού να γίνεται τουλάχιστον 20 ημέρες πριν από την ημερομηνία πραγματοποίησής της.
- Στη *Δανία*, ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (Danish Shareholders Association, 2000) αναφέρει ότι οι προσκλήσεις για τις γενικές συνελεύσεις των μετόχων θα πρέπει να αποστέλλονται τουλάχιστον τρεις εβδομάδες πριν την πραγματοποίησή τους. Επίσης, οι προτάσεις της γενικής συνέλευσης θα πρέπει να είναι αναλυτικές ενώ ενθαρρύνει τη χρήση του διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ως μέσου επικοινωνίας της επιχείρησης με τους μετόχους.
- Ο *σουηδικός κώδικας* (Swedish Shareholders Association, 2000) συστήνει την ημερομηνία για τη γενική συνέλευση των μετόχων για το ερχόμενο έτος να

αναφέρεται στις ενδιάμεσες χρηματοοικονομικές καταστάσεις των επιχειρήσεων, ώστε να είναι επαρκώς ενημερωμένοι όλοι οι μέτοχοι. Αναφέρεται μάλιστα ότι η πρόσκληση της γενικής συνέλευσης θα πρέπει να διατίθεται και στην αγγλική γλώσσα, καθώς και να παρουσιάζεται στην ιστοσελίδα της εταιρείας στο διαδίκτυο, ενώ πριν ακόμη καταχωρηθεί στην ιστοσελίδα, θα πρέπει να αναφέρεται η ακριβής ημερομηνία που πρόκειται να καταχωρηθεί.

- *Στον ιταλικό κώδικα* εταιρικής διακυβέρνησης (Preda Report, 1999) δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην επιλογή του τόπου, της ημερομηνίας και του χρόνου σύγκλισης των γενικών συνελεύσεων, ώστε να παρέχεται σε όλους τους μετόχους η δυνατότητα να τις παρακολουθούν.
- *Στη Γερμανία*, ο κώδικας (German Panel on Corporate Governance, 2000) αναφέρει ότι η πρόσκληση για τη γενική συνέλευση, τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, καθώς και οι πρωτοβουλίες των μετόχων και τα σχόλια της εκτελεστικής διοίκησης θα πρέπει να δημοσιεύονται στο διαδίκτυο, και, αν είναι εφικτό, και στην αγγλική γλώσσα. (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Τέλος, σχετικά με την προστασία των μετόχων γίνεται αναφορά και στα δικαιώματά τους σε περιπτώσεις εξαγορών. Τα δικαιώματα των μετόχων δεν θα πρέπει να παραβιάζονται σε περιπτώσεις εταιρικών εξαγορών. Η απόφαση για εξαγορά μπορεί να μεταβάλει σημαντικά την πορεία τόσο της υπό εξαγορά επιχείρησης, όσο και της εξαγοράζουσας. Η υποψήφια για εξαγορά εταιρεία, ως γενική αρχή, δεν θα πρέπει να αναπτύσσει μηχανισμούς αποτροπής της εξαγοράς της, αλλά να εξετάζει την προσφορά και να ενεργεί με γνώμονα το συμφέρον των μετόχων της. Πολλές και εδώ οι αναφορές από τους διάφορους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης.

- *Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ* (OECD, 1999) αναφέρουν ότι "οι όποιοι μηχανισμοί κατά των εξαγορών δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με τρόπο που να μειώνουν την αξιοπιστία και υπευθυνότητα της εκτελεστικής διοίκησης".
- *Ο γαλλικός κώδικας* (Hellebuycck Commission, 1998) αναφέρει ότι "η επιτροπή γενικά δεν είναι υπέρ μέτρων κατά των εξαγορών τέτοια μέτρα δεν ενθαρρύνουν την ανοικτή και υπεύθυνη διοίκηση, ούτε προωθούν την επιχειρηματική αποδοτικότητα".
- *Στο Ηνωμένο Βασίλειο* οι αρχές και πολιτικές του επενδυτικού οίκου Hermes (2001) αναφέρουν ότι "οι εξαγορές αποτελούν σημαντικό μέρος ενός αποτελεσματικού και

ανταγωνιστικού εταιρικού περιβάλλοντος, αλλά δεν προσθέτουν πάντα αξία στους μετόχους, ιδιαίτερα στην εταιρεία που προβαίνει στην προσφορά εξαγοράς".

- Το αμερικανικό συνταξιοδοτικό ταμείο TIAA-CREF (2000) στις σχετικές του αρχές αναφέρει ότι "η αγορά εταιρικού ελέγχου αποτελεί κατάλληλο μηχανισμό παρακολούθησης της εκτελεστικής διοίκησης και θα εξετάζει την προσφορά εξαγοράς ανάλογα με την εταιρεία και θα πράττει ανάλογα". (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Α., 2003).

2) Αύξηση της διαφάνειας και του επιπέδου πληροφόρησης

Η πλήρης και έγκαιρη αποκάλυψη (disclosure) πληροφοριών που σχετίζονται με την εταιρεία αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα για τη διασφάλιση διαφάνειας (transparency), την προστασία των επενδυτών και την εύρυθμη λειτουργία της κεφαλαιαγοράς. Αποτελεσματικό επίπεδο αποκάλυψης πληροφοριών για τις δραστηριότητες και τη δομή της εταιρείας προσελκύει επενδυτές, οι οποίοι επιθυμούν να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες, έγκαιρα, αξιόπιστα και με λεπτομέρεια, ώστε να μπορούν να ασκούν επαρκώς ενημερωμένοι τα δικαιώματά τους. Είναι εξάλλου καταγεγραμμένη η πρόθεση των θεσμικών επενδυτών για περισσότερη διαφάνεια, καθώς θέτουν ως προτεραιότητα για μεν τις εταιρείες την πιο έγκαιρη και ευρεία κάλυψη πληροφοριών, για δε τις ρυθμιστικές αρχές τη βελτίωση των λογιστικών προτύπων, βάση των οποίων καταρτίζονται οι οικονομικές καταστάσεις των εταιρειών (McKinsey, 2002). Η αποτελεσματική λειτουργία των κεφαλαιαγορών προϋποθέτει την ύπαρξη πλήρους και συμμετρικής πληροφόρησης μεταξύ των επενδυτών, ασύμμετρη πληροφόρηση σημαίνει περιορισμένο επίπεδο ρευστότητας για τις μετοχές της επιχείρησης (Copeland, Galai, 1983 & Kyle, 1985).

Επίσης, η δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων σε ολοένα αυξανόμενες συνθήκες αβεβαιότητας και έντονης πολυπλοκότητας παρουσιάζει μια σημαντική πρόκληση: οι επιχειρήσεις θα πρέπει όχι να μην αναλαμβάνουν κινδύνους, αλλά να καθορίζουν ποιοι είναι οι κίνδυνοι, να αποφεύγουν όσους από αυτούς μπορούν, και να αναπτύσσουν συστήματα αποτελεσματικής διαχείρισης των κινδύνων που παραμένουν, ώστε να εξασφαλίζεται ισορροπία μεταξύ των δυνητικών αποδόσεων των μετοχών και των κινδύνων που αναλαμβάνονται.

Στο πλαίσιο αυτό, θεωρείται καλή πρακτική οι εταιρείες να γνωστοποιούν πληροφορίες που σχετίζονται με τη δραστηριότητά τους (π.χ. οικονομικά αποτελέσματα, πορεία επενδυτικών σχεδίων κλπ.), να παρουσιάζουν στοιχεία που συνδέονται με τις σχέσεις που αναπτύσσονται

μεταξύ των φορέων τους (π.χ. σχέσεις σύγκρουσης μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών, αποκάλυψη της αμοιβής των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών) και να αναπτύσσουν αποτελεσματικά συστήματα διαχείρισης των κινδύνων που αναλαμβάνουν (risk management).

Επιπλέον, πέρα από την περιοδική δημοσιοποίηση πληροφοριών (μέσω των ετήσιων, εξαμηνιαίων ή/και τριμηνιαίων οικονομικών καταστάσεων), είναι απαραίτητη η έγκαιρη δημοσιοποίηση κάθε πληροφορίας που έχει επίδραση πάνω στην τιμή της μετοχής (για παράδειγμα, ένα σημαντικό εταιρικό γεγονός, όπως η εξαγορά ή η συγχώνευση). Η ισότιμη και δίκαιη μεταχείριση των μετόχων, καθώς και η συστηματική ενημέρωσή τους ενισχύει την εμπιστοσύνη τους προς τις επιχειρήσεις και την κεφαλαιαγορά.

Οι περισσότεροι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης αναφέρονται στην ανάγκη αποτελεσματικής ενημέρωσης των επενδυτών για τα εταιρικά μεγέθη και γεγονότα, για το ύψος των αμοιβών των ανωτάτων στελεχών και των μελών του διοικητικού συμβουλίου, καθώς και στην σπουδαιότητα της ύπαρξης αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης κινδύνων.

- Στις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ (OECD, 1999) αναφέρεται ότι "η ύπαρξη ισχυρού πλαισίου αποκάλυψης μπορεί να βοηθήσει στην προσέλκυση κεφαλαίων και στη διατήρηση της εμπιστοσύνης στις κεφαλαιαγορές", ενώ τονίζεται ότι "αναποτελεσματικές και μη ξεκάθαρες πληροφορίες μπορεί να δυσχεράνουν τη λειτουργία των αγορών, αυξάνοντας το κόστος κεφαλαίου και καταλήγοντας σε αναποτελεσματική κατανομή των πόρων". Σχετικά με τις αμοιβές, αναφέρει ότι "οι εταιρείες αναμένεται γενικά να αποκαλύπτουν επαρκή πληροφόρηση για τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου και σημαντικών στελεχών (είτε για καθένα χωριστά, είτε συνολικά) προς τους επενδυτές, ώστε αυτοί να μπορούν να αξιολογούν επαρκώς τα κόστη και τα οφέλη των σχεδίων αμοιβών και τη συμβολή των σχημάτων κινήτρων (π.χ. σχήματα δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών) στην εταιρική αποδοτικότητα". Για τη διαχείριση των κινδύνων, ο κώδικας του ΟΟΣΑ αναφέρει ότι στο υλικό που δημοσιεύουν οι επιχειρήσεις πρέπει να περιλαμβάνονται στοιχεία για κινδύνους ειδικούς στον κλάδο ή σε συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή, κινδύνους που φέρουν προϊόντα, οικονομικούς κινδύνους, περιλαμβανομένου του κινδύνου επιτοκίου ή του συναλλαγματικού κινδύνου, κινδύνους σχετιζόμενους με παράγωγα προϊόντα και περιβαλλοντικούς κινδύνους.

- *Ο κώδικας της Επιτροπής Cadbury (Cadbury Report, 1992) αναφέρει ότι "βασική αρχή αναφορικά με τη δημοσιοποίηση των οικονομικών καταστάσεων είναι η παρουσίασή τους με αληθή και δίκαιο τρόπο". Επισημαίνεται στον ίδιο κώδικα "η ζήτηση για ολοένα και μεγαλύτερη ποσότητα λεπτομερούς πληροφόρησης στις οικονομικές καταστάσεις και εκθέσεις θα πρέπει να σταθμίζεται έναντι της ανάγκης να γίνονται κατανοητές από τους επενδυτές", ενώ σχετικά με το ύψος των συνολικών απολαβών των μελών του διοικητικού συμβουλίου συστήνεται να δημοσιοποιείται χωριστά το ύψος της αμοιβής από άλλες απολαβές που συνδέονται με κριτήρια αποδοτικότητας. Σε ότι αφορά τη διαχείριση των κινδύνων, η Έκθεση Turnbull (1999) επισημαίνει ότι αποτελεί σημαντικό συστατικό του εσωτερικού ελέγχου. Οι οδηγίες της Έκθεσης Turnbull, που από τις 23 Δεκεμβρίου 2000 είναι υποχρεωτικές για όλες τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου εταιρείες, απαιτούν από τα διοικητικά συμβούλια να αποκαλύπτουν τον τρόπο και τις διαδικασίες εφαρμογής του εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης και της διαχείρισης κινδύνων.*
- *Στον βελγικό κώδικα (BSE-CBF Commission, 1998), αναφέρεται ότι "με βάση τη φύση της εταιρείας, οι οικονομικές της καταστάσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν την πληροφόρηση που χρειάζεται, ώστε να επιτρέπουν στους επενδυτές και στους συμβούλους επενδύσεων να διαμορφώνουν άποψη για τη χρηματοοικονομική θέση της επιχείρησης και την αποδοτικότητά της".*
- *Επίσης, ο βελγικός κώδικας συστήνει την αποκάλυψη του συνολικού ύψους των αμοιβών των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών χωριστά στην ετήσια έκθεση, καθώς και διαχωρισμό του σταθερού από το μεταβλητό μέρος (συμπεριλαμβανομένου του τρόπου υπολογισμού του) της αμοιβής.*
- *Στον σουηδικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (Swedish Shareholders Association, 2000) επισημαίνεται ότι είναι προς το αμοιβαίο όφελος των μετόχων των εισηγμένων εταιρειών, των χρηματιστηριακών εταιρειών και της κοινής γνώμης που έχει ενδιαφέρον στη χρηματιστηριακή αγορά, οι πληροφορίες που σχετίζονται με εταιρείες να αποτυπώνονται με ταχύτητα και ακρίβεια στην αγορά. Ειδικότερα για σημαντικά εταιρικά γεγονότα αναφέρεται ότι "οι εταιρείες δεν θα πρέπει να διαρρέουν σε κλειστούς κύκλους ατόμων πληροφορίες οι οποίες δεν έχουν δημοσιοποιηθεί στο ευρύ κοινό και οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τις τιμές των μετοχών". Ο σουηδικός κώδικας (Swedish Shareholders Association, 2000)*

αναφέρει ότι "η αξία των συνολικών αμοιβών που η εταιρεία έχει να πληρώσει για το διευθύνοντα σύμβουλο και για τα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη θα πρέπει να αναφέρεται στην ετήσια έκθεση". Επιπλέον, "στην ετήσια έκθεση θα πρέπει να περιέχονται πληροφορίες": για συντάξεις και άλλα ωφελήματα προς τον διευθύνοντα σύμβουλο και : ανώτατα στελέχη bonus και άλλες παρόμοιες αμοιβές συνδεδεμένες με τα αποτελέσματα". Σε ότι αφορά τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ο σουηδικός κώδικας αναφέρει ότι "το άθροισμα των αμοιβών και λοιπών πληρωμών μελών του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να αναφέρεται στην ετήσια έκθεση και η αμοιβή και λοιπές πληρωμές του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να περιέχονται σε χωριστό λογαριασμό.

- *Ο γερμανικός κώδικας* (German Panel on Corporate Governance, 2000, Government Commission on the Corporate Governance Code, 2001) αναφέρει ότι "τα σταθερά και μεταβλητά στοιχεία των αμοιβών του Συμβουλίου Εκτελεστικής Διοίκησης (Management Board) θα πρέπει να εξηγούνται αναλυτικά στην ετήσια έκθεση", καθώς και "οι συνολικές αμοιβές των μελών Εποπτικού Συμβουλίου (Supervisory Board) στις σημειώσεις της κατάστασης λογαριασμών της εταιρείας", ενώ σχετικά με τη διαχείριση των κινδύνων συστήνει "το Συμβούλιο Εκτελεστικής Διοίκησης να πληροφορεί το Εποπτικό Συμβούλιο σε τακτική βάση, έγκαιρα και πλήρως, σχετικά με την έκθεση σε κίνδυνο και τη διαχείριση κινδύνων από την εταιρεία και θυγατρικές της εταιρείας".
- *Στις ΗΠΑ*, οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν διατυπωθεί από διάφορους φορείς εστιάζουν το ενδιαφέρον τους σε ζητήματα αποκάλυψης των σημάτων αμοιβών. Το Συμβούλιο Θεσμικών Επενδυτών (Council of Institutional Investors, 2001) αναφέρεται ότι "οι εταιρίες θα πρέπει να αποκαλύπτουν όλες τις οικονομικές και επιχειρηματικές σχέσεις μεταξύ των μελών του διοικητικού συμβουλίου και τις πληρωμές που καταβάλλονται σε αυτά και στις οικογένειές τους".
- *Στον πορτογαλικό κώδικα* (Security Market Commission, 1999) συστήνεται "για τα σημαντικά γεγονότα να αποκαλύπτονται οι σχετικές πληροφορίες ειδικά όταν αφορούν στις στρατηγικές επιλογές της εταιρείας".

- *Ο Ιρλανδικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (IAIM, 1999)* συστήνει τη δημοσιοποίηση στην ετήσια έκθεση λεπτομερειών για τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου.
- *Ο γαλλικός κώδικας (Hellebuyck Commission, 1998)* ορίζει "πλήρη αποκάλυψη όλων των μορφών και τρόπων υπολογισμού των άμεσων, έμμεσων και άλλων αμοιβών των ανωτάτων στελεχών και των μελών του διοικητικού συμβουλίου".
- *Στην Ελλάδα*, ο νόμος 2533/1985 υποχρεώνει τις εισηγμένες εταιρείες να δημοσιεύουν εξαμηνιαίες και τριμηνιαίες οικονομικές καταστάσεις. Επίσης, από το έτος 2001 όλες οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να δημοσιεύουν ετήσια έκθεση. Οι σχετικές προθεσμίες που νομοθετήθηκαν στο Π.Δ 350/1985 ορίζουν ότι οι τριμηνιαίες οικονομικές καταστάσεις θα πρέπει να δημοσιεύονται εντός διμήνου από τη λήξη του εκάστοτε τριμήνου, ενώ οι ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, οι μεν συνοπτικός εντός διμήνου, οι δε οριστικός εντός τετραμήνου από τη λήξη της διαχειριστικής περιόδου. Επίσης, η ετήσια εκθέσει θα πρέπει να δημοσιεύεται σε διάστημα τουλάχιστον δέκα ημερών πριν από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Το πλαίσιο διαφάνειας και αποκάλυψης πληροφοριών έχει ενισχυθεί σημαντικά, ύστερα και από την τελευταία απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς περί "Κανόνων συμπεριφοράς των εταιρειών που έχουν εισαγάγει τις μέτοχός τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεδεμένων με αυτός προσώπων" (απόφαση 5/204/2000). Ως γενική αρχή ορίζεται ότι "κάθε εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει την έγκαιρη δημοσιοποίηση πληροφοριών ή γεγονότων που επέρχονται στη σφαίρα της δραστηριότητας της, τα οποία δεν είναι προσιτά στο κοινό και τα οποία δύνανται, λόγω) των επιπτώσεων τους στην περιουσιακή ή οικονομική της κατάσταση ή στη γενική πορεία των υποθέσεων της, να προκαλέσουν σημαντική διακύμανση των τιμών των μετοχών της" (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Λ., 2003).

Το επίπεδο αποκάλυψης συνδέεται φυσικά και με τα λογιστικά πρότυπα που υιοθετούν οι επιχειρήσεις. Θεωρείται καλή πρακτική η εφαρμογή, παράλληλα με τα εγχώρια, διεθνών προτύπων κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων, όπως τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα (IAS) ή τα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα (US-GAAP). Από το 2005 οι εταιρείες που είναι εισηγμένες σε χρηματιστήρια χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να καταρτίζουν τις οικονομικές τους καταστάσεις με βάση τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα. Ως

γενική αρχή, η παρότρυνση εφαρμογής διεθνών προτύπων κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων συναντάται σε όλους σχεδόν τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης.

Τέλος, η ύπαρξη αξιόπιστων και ελεγμένων με βάση τα διεθνή πρότυπα λογιστικών στοιχείων διευκολύνει τον εποπτικό ρόλο του διοικητικού συμβουλίου και την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ψήφου από τους μετόχους. Οι λογιστικές και χρηματοοικονομικές πληροφορίες λειτουργούν ως μηχανισμοί ελέγχου των εκτελεστικών στελεχών, ώστε να κατευθύνουν τα κεφάλαια της εταιρείας σε επενδυτικά σχέδια που αυξάνουν την αξία των μετοχών (Ball, R., Kothari, S.P., & Robin, A. (2000).

3) Ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελεί σημαντικό κομμάτι κάθε εταιρείας. Συνδέει τους μετόχους, τα άτομα που επενδύουν τα χρήματα τους στην εταιρεία και τα στελέχη διοίκησης, δηλαδή τα άτομα που χρησιμοποιούν τα χρήματα για να αυξήσουν την απόδοση της εταιρείας.

Ο ρόλος του είναι ιδιαίτερα επιφορτισμένος, εκτός από την εποπτεία και έλεγχο της ομάδας των διευθυντικών στελεχών (management), πρέπει να διαμορφώνει μακροχρόνιες στρατηγικές ανάπτυξης της εταιρείας. Η αύξηση της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ προκύπτει μέσω μια σειράς μηχανισμών και πρακτικών που υιοθετούνται από την επιχείρηση.

Οι σημαντικότεροι θεωρούνται οι εξής:

Η συμμετοχή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό συμβούλιο.

Τα τελευταία χρόνια, η πρόοδος και οι ανάγκες των εταιριών οδήγησαν στη χρησιμοποίηση ανεξάρτητων μελών. Ως ανεξάρτητο εξωτερικό μέλος ορίζεται αυτό κατέχει μία μόνο θέση διοικητικό συμβούλιο χωρίς να έχει κάποια άλλη σχέση με την εταιρία. Ο παραπάνω ορισμός θέτει όρια και αποκλείει όχι μόνο τους εργαζομένους στην εταιρία αλλά και τους άμεσους συγγενείς των εργαζομένων ,τον δικηγόρο της εταιρίας, τους συμβούλους της και τους χρηματοοικονομικούς συνεργάτες της. Γενικά, τα τελευταία χρόνια, ακαδημαϊκοί, επενδυτές και εταιρίες έχουν αρχίσει να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα ανεξάρτητα εξωτερικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Τα ανεξάρτητα μέλη αποτελούν το κατάλληλο εργαλείο προστασίας των συμφερόντων των ιδιοκτητών της εταιρίας. Οι Αμερικανικές εταιρίες ακολουθώντας αυτή τη φιλοσοφία ,στράφηκαν στην αύξηση των εξωτερικών μελών που συμμετέχουν στο διοικητικό

συμβούλιο. Επιπρόσθετα, οι κριτές της Εταιρικής Διακυβέρνησης θεώρησαν, αν το ποσοστό των εξωτερικών είναι υψηλότερο από των εσωτερικών μελών του διοικητικού συμβουλίου και σχηματίζουν μια δυναμική πλειοψηφία , τότε θα μπορέσουν να κατανοήσουν και να εκμεταλλευτούν καλύτερα οποιαδήποτε νέα τάση (Vance S., 1983).

Μια αποτελεσματική πολιτική Εταιρικής Διακυβέρνησης , καθορίζει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη και έναν σημαντικό αριθμό ανεξάρτητων μελών . Η συγκεκριμένη δομή του Διοικητικού Συμβουλίου διασφαλίζει σωστές αποφάσεις οι οποίες θα παραμείνουν ανεπηρέαστες από τα συμφέροντα των υπολοίπων μελών. Αυτή η πρακτική θεωρείται θεμελιώδης για την αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου σε κάθε εταιρία και προτείνεται μάλιστα από την πλειονότητα των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης σε παγκόσμιο επίπεδο. Τα ανεξάρτητα εκτελεστικά μέλη θεωρούνται περισσότερο ικανά όσον αφορά τον έλεγχο των αποφάσεων της εκτελεστικής διοίκησης (Byrd και Hickman, 1992, Brickley et. al. 1994, Weisbach, 1998).

Φυσικά , μέλη του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να είναι και ανώτατα εκτελεστικά στελέχη όπως και ο διευθύνων σύμβουλος της εταιρίας. Οφείλουμε, να τονίσουμε ότι ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου, η επίβλεψη δηλαδή και η εποπτεία των εκτελεστικών στελεχών για λογαριασμό των μετόχων ,δεν συμβιβάζεται με την ύπαρξη μικρού αριθμού μη εκτελεστικών ή ανεξάρτητων μελών και φυσικά όχι με την απόλυτη απουσία τους (Μητρούλης Ι., 2013).

Σχεδόν όλοι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης κάνουν αναφορά στην συμμετοχή μη εκτελεστικών ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό συμβούλιο όπως επίσης στα χαρακτηριστικά και κριτήρια επιλογής τους (όπως η εγχώρια και διεθνής εμπειρία, διεθνής κύρος και καταξίωση επαγγελματικής διεθνούς) όμως δεν τα εξειδικεύουν σε μεγάλο βαθμό. Ενδεικτικά, θα γίνει αναφορά σε ορισμένους κώδικες:

- *Ο ΟΟΣΑ*: " τα διοικητικά συμβούλια θα πρέπει να εξετάζουν τη δυνατότητα εκλογής επαρκούς αριθμού μη εκτελεστικών μελών, ικανών να ασκούν ανεξάρτητα τα καθήκοντά τους, όταν δημιουργούνται προβλήματα σύγκρουσης συμφερόντων".
- *Cadbury Report*: "το διοικητικό συμβούλιο να απαρτίζεται κατ' ελάχιστο από τρία μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων το ένα θα μπορούσε να είναι ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου, εάν δεν είναι ταυτόχρονα και ανώτατος εκτελεστικός διευθυντής (CEO)".

- *Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του Βελγίου (BSE-CBF Commission, 1998), της Ιρλανδίας (IAIM, 1999), της Γερμανίας (DSW, 1998) και της Ελλάδας (Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση, 1999).*
- *Η Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα: Με βάση τον πρόσφατο νόμο για την εταιρική διακυβέρνηση (Ν.3016/2002) ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου, των εισηγμένων στο χρηματιστήριο Αθηνών εταιρειών, δεν θα πρέπει να είναι μικρότερος του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών. Μεταξύ των μη εκτελεστικών μελών ο νόμος ορίζει να υπάρχουν δύο τουλάχιστον ανεξάρτητα μέλη. Η ύπαρξη ανεξάρτητων μελών δεν είναι υποχρεωτική, όταν στο διοικητικό συμβούλιο ορίζονται ρητά και συμμετέχουν ως μέλη εκπρόσωποι της μειοψηφίας των μετόχων.*
- *ΗΠΑ: Οι αρχές των δύο μεγάλων συνταξιοδοτικών ταμείων CalPERS (1998) και TIAA-CREF (2000) συστήνουν την ύπαρξη σημαντικής πλειοψηφίας ανεξάρτητων (independent) μελών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, ενώ το Συμβούλιο Θεσμικών Επενδυτών των ΗΠΑ (Council of Institutional Investors, 2001) συστήνει όπως "τουλάχιστον τα 2/3 των μελών του διοικητικού συμβουλίου των εταιρειών απαρτίζονται από ανεξάρτητα μέλη".(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).*

Ο διαχωρισμός της θέσης του διευθύνοντος συμβούλου από αυτή του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου

Ο ρόλος του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου αποδυναμώνεται, όταν το ίδιο πρόσωπο ασκεί παράλληλα και τα καθήκοντα του διευθύνοντος συμβούλου της εταιρείας. Ο διαχωρισμός της θέσης διασφαλίζει ότι ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου θα ασκεί ανεξάρτητα τις αρμοδιότητές του, με γνώμονα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του συνόλου των μετόχων της εταιρείας.

Οι Fama και Jensen (1983) θεωρούν ότι ο διαχωρισμός των λειτουργιών των εκτελεστικών αποφάσεων (έναρξη και εφαρμογή επενδυτικών σχεδίων) από τις αποφάσεις ελέγχου (έλεγχος και παρακολούθηση των επενδυτικών σχεδίων) σε μια επιχείρηση μειώνει το κόστος του προβλήματος του εντολέα-εντολοδόχου (agency cost) και ενισχύει την εταιρική αποδοτικότητα. Αυτό σημαίνει ότι το σύστημα ηγεσίας λήψης των αποφάσεων ελέγχου (διοικητικό συμβούλιο) δεν θα πρέπει να ελέγχεται από το σύστημα ηγεσίας λήψης των εκτελεστικών αποφάσεων. Ο CEO (διευθύνων σύμβουλος), όταν κατέχει και τη θέση του προέδρου, έχει επίσης τη δυνατότητα να ελέγχει την πληροφόρηση που είναι διαθέσιμη στα

υπόλοιπα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, μειώνοντας τις δυνατότητες αποτελεσματικής εποπτείας του.

Καθώς ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου ασκεί τη μεγαλύτερη επίδραση στη λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου, η θεωρία των Fama και Jensen συνεπάγεται ότι ο αποτελεσματικός διαχωρισμός των εκτελεστικών αποφάσεων από τις αποφάσεις ελέγχου απαιτεί ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου να είναι διαφορετικό πρόσωπο από τον ανώτατο εκτελεστικό διευθυντή (CEO).

Ο διαχωρισμός των ευθυνών στα ανώτατα κλιμάκια συστήνεται ως καλή πρακτική εταιρικής διακυβέρνησης σε πολλούς κώδικες στο εξωτερικό.

- *Στη Μεγάλη Βρετανία η επιτροπή Cadbury*: αναφέρει ότι "δοθείσης της σημαντικότητας και της ιδιαίτερης φύσης του ρόλου του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου, θα πρέπει, ως αρχή, να είναι ξεχωριστό πρόσωπο από αυτό του CEO ώστε να διασφαλίζεται η ισορροπία δύναμης και εξουσίας"
- *Ο ΟΟΣΑ (OECD, 1999)*, αναφέρει ότι "ο διαχωρισμός των ρόλων του ανώτατου εκτελεστικού διευθυντή (CEO) από τον πρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου συστήνεται ως μία μέθοδος διασφάλισης της απαραίτητης ισορροπίας δύναμης και αύξησης της αξιοπιστίας και της ικανότητας του διοικητικού συμβουλίου να λαμβάνει ανεξάρτητα τις αποφάσεις του "
- *Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης της Ιρλανδίας (IAIM, 1999)*: αναφέρουν ότι "οι ρόλοι του προέδρου και CEO δεν θα πρέπει να συνδυάζονται"
- *Η Ελληνική Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση*: συστήνει ως καλή πρακτική για τα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών να μην έχουν στη θέση του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου και του διευθύνοντος συμβούλου το ίδιο πρόσωπο.

Σε σχεδόν όλους τους κώδικες, στις εταιρείες που δεν υιοθετούν τον διαχωρισμό της θέσης, συστήνεται η ανάδειξη στο διοικητικό συμβούλιο μη εκτελεστικού αντιπροέδρου ή μέλους με αυξημένες αρμοδιότητες (lead director), ώστε να αποφεύγεται η συγκέντρωση εξουσιών σε ένα άτομο (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Η λειτουργία ειδικών επιτροπών του διοικητικού συμβουλίου

Η λειτουργία ειδικών επιτροπών βοηθάει στην αποτελεσματική εποπτεία και παρακολούθηση της εκτελεστικής διοίκησης από το διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας.

Προωθεί μια σειρά κρίσιμων διαδικασιών (αμοιβές και επιλογή των μελών του διοικητικού συμβουλίου, εποπτεία του εσωτερικού ελέγχου), με αντικειμενικό και συστηματικό τρόπο. Οι πιο διαδεδομένες επιτροπές είναι η ελεγκτική επιτροπή (audit committee), η επιτροπή καθορισμού αμοιβών (remuneration committee) και η επιτροπή επιλογής/εκλογής στελεχών (nomination committee) της εταιρείας.

Οι επιτροπές αυτές θα πρέπει κατά βάση να απαρτίζονται από μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, να συνεδριάζουν τρεις με τέσσερις φορές τον χρόνο και να αναφέρονται σε τακτά χρονικά διαστήματα απευθείας στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας.

Η ανεξαρτησία των επιτροπών αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχή λειτουργία τους, καθώς όσο περισσότερη επίδραση ασκεί ο CEO πάνω τους, τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα να εντοπίσουν δυνητικές δυσλειτουργίες στα ανώτατα εκτελεστικά στελέχη. Η λειτουργία επιτροπών του διοικητικού συμβουλίου συστήνεται σε όλους σχεδόν τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης διεθνώς (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου

Το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου δεν θα πρέπει να είναι ούτε πολύ μεγάλο, ώστε να εμφανίζονται προβλήματα έλλειψης συντονισμού μεταξύ των μελών, ούτε πολύ μικρό, ώστε να μην επαρκεί για την ανταλλαγή ιδεών.

Οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης δεν υποδεικνύουν κάποιο "άριστο" μέγεθος διοικητικού συμβουλίου και περιορίζονται, είτε σε γενικές διατυπώσεις, είτε δεν κάνουν καμιά αναφορά, ορισμένες αναφορές είναι οι παρακάτω.

- *Το Συμβούλιο Θεσμικών Επενδυτών των ΗΠΑ* (Council of Institutional Investors, 2001) :αναφέρει ότι υπό κανονικές συνθήκες το διοικητικό συμβούλιο δεν θα πρέπει να έχει λιγότερα από 5 και περισσότερα από 15 μέλη.
- *Ο βελγικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης*: ως ανώτατο μέγεθος για τα διοικητικά συμβούλια είναι τα 12 μέλη (BSE-CBF Commission, 1998)
- *Ο ελληνικός κώδικας*: τα 13 μέλη (Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα, 1999).
- *Στη Σουηδία*: οι σχετικές αρχές συστήνουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κυμαίνονται από έξι μέχρι εννέα μέλη (Swedish Shareholders Association, 2000).

- Στη Γαλλία: τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών πρέπει να απαρτίζονται από τρία έως δώδεκα μέλη (Hellebuyck Commission, 1998). (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Α., 2003).

Η εφαρμογή διαδικασιών αξιολόγησης του διοικητικού συμβουλίου

Η λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου ενισχύεται, εάν εφαρμόζονταν σύστημα αξιολόγησής. Η διαδικασία αυτή θα μπορούσε να αφορά τόσο κάθε μέλος χωριστά όσο και το διοικητικό συμβούλιο ως σύνολο. Η υιοθέτηση προτύπων αξιολόγησης έρχεται να απαντήσει εν μέρει στο ερώτημα του ποιος εποπτεύει το διοικητικό συμβούλιο.

Σε μεγάλες εταιρείες, κυρίως στις ΗΠΑ, τέτοιες διαδικασίες αξιολόγησης θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικές για την αποτελεσματική λειτουργία του διοικητικού συμβουλίου και των μελών χωριστά. Στο πλαίσιο αυτό, αναζητούν καινοτόμες μεθόδους αξιολόγησης που θα παρέχουν αξιόπιστα αποτελέσματα, αλλά ταυτόχρονα δεν θα θέτουν σε κίνδυνο τη συναδελφικότητα (collegiality) μεταξύ των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Από την αξιολόγηση του διοικητικού συμβουλίου προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα για την καλύτερη λειτουργία του, για την συχνότητα των συνεδριάσεων, την ποσότητα και ποιότητα των εκθέσεων στις συνεδριάσεις, πόσο χρόνο συζήτησης αφιερώνουν στο στρατηγικό πλάνο της εταιρείας (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Α., 2003).

Η συχνότητα συνεδρίασης του διοικητικού συμβουλίου

Η συχνότητα των συνεδριάσεων αποτελεί παράμετρο προσδιορισμού της αποτελεσματικότητας και λειτουργικότητας του διοικητικού συμβουλίου.

Ο αριθμός των συνεδριάσεων εξαρτάται από την δραστηριότητα της κάθε εταιρείας.

Οι Lipton και Lorsch (1992), υποστηρίζουν ότι ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου είναι η έλλειψη χρόνου για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους.

Η συμμετοχή σε πολλά διοικητικά συμβούλια στερεί από τα μέλη τη δυνατότητα να ασχολούνται αποτελεσματικά με το έργο της εποπτείας της εκτελεστικής διοίκησης και τον καθορισμό της στρατηγικής της επιχείρησης. Παρατηρείται μάλιστα και το φαινόμενο αρκετά διοικητικά συμβούλια να συνεδριάζουν χωρίς την παρουσία των ανεξάρτητων μελών. Με αυτό τον τρόπο δεν προστατεύονται επαρκώς τα δικαιώματα των μετόχων, καθώς η εκτελεστική διοίκηση ενδέχεται να προωθεί ίδια συμφέροντα και να μην μεγιστοποιεί την αξία της επιχείρησης.

Τέλος στην συχνότητα των συνεδριάσεων θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τα κόστη που σχετίζονται με το χρόνο που διατίθεται από τα στελέχη (managerial time), τα έξοδα μετακίνησης, τις αποζημιώσεις των μελών του διοικητικού συμβουλίου (Vafeas N., 1999)

Η αμοιβή των μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου

Η αμοιβή των μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μελών δεν θα πρέπει να συνδέεται με την κερδοφορία της επιχείρησης αλλά με την αποδοτικότητα της επιχείρησης .

Το αντικειμενικότερο μέτρο προσδιορισμού της αμοιβής των μη εκτελεστικών και των ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι ο χρόνος που διαθέτουν στην εταιρεία, όπως η συμμετοχή στις συνεδριάσεις, σε επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου κλπ. (Cadbury Report, 1992).

Η αμοιβή τους δεν θα πρέπει να λαμβάνει τη μορφή δικαιωμάτων προαίρεσης επί μετοχών (stock options) ή/και συμμετοχής στο ασφαλιστικό/συνταξιοδοτικό πρόγραμμα της επιχείρησης.

Χωριστές συνεδριάσεις των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών του διοικητικού συμβουλίου.

Η δυνατότητα συνεδρίασης των μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών, δίχως την παρουσία των εκτελεστικών μελών, σε περιοδική βάση, είναι μια πρακτική που μπορεί να ενισχύσει την ανεπηρέαστη κρίση τους, χωρίς επιρροές ή άλλες εξαρτήσεις.

Η πρακτική αυτή συστήνεται από αμερικανικούς κυρίως κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης.

Για παράδειγμα, οι αρχές του συνταξιοδοτικού ταμείου CalPERS (1998) αναφέρουν ότι "τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να συναντιούνται μόνο τους, δίχως την παρουσία του CEO και άλλων μη ανεξάρτητων μελών, τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο". Η συγκεκριμένη δυνατότητα εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης καθώς και το βαθμό της εταιρικής διακυβέρνησης στην συγκεκριμένη χώρα .

Για παράδειγμα στην Ελλάδα, ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι περιορισμένος , οπότε είναι πρακτικά αδύνατο να συνεδριάσουν χωριστά (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Α., 2003).

4) Ο Διευθύνων σύμβουλος και η εκτελεστική διοίκηση

Ο διευθύνων σύμβουλος και η ομάδα των εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών (executive management) αποτελούν καθοριστική σημασία στη λειτουργία της επιχείρησης. Ασχολούνται με ζητήματα καθημερινής λειτουργίας της επιχείρησης, προσδιορίζουν την κατεύθυνση των οικονομικών επιδόσεων και έχει σχέσεις με τους λοιπούς φορείς της επιχείρησης.

Ο διευθύνων σύμβουλος είναι ένα από τα σημαντικότερα πρόσωπα στη λειτουργία της επιχείρησης και έχει σημαντική εξουσία μέσα στην εταιρεία. Πρέπει να διαθέτει το σωστό μείγμα ηγετικών ικανοτήτων, γνώσεων για τον κλάδο δραστηριοποίησης της επιχείρησης, ειδικών χρηματοοικονομικών, οικονομικών και διοικητικών γνώσεων, ώστε να επιτελεί αποτελεσματικά την καθημερινή διαχείριση της εταιρείας. Για τον λόγο αυτό, πρέπει να είναι ξεκάθαρος ο προσδιορισμός των αρμοδιοτήτων ώστε να αποφεύγονται φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας.

Στο πλαίσιο αυτό, οι αναφορές που εντοπίζονται σε διάφορους διεθνείς κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης σημειώνουν τη σημασία της αποτελεσματικής κατανομής των εξουσιών μεταξύ του ανώτατου διευθυντικού στελέχους και του διοικητικού συμβουλίου, σε ορισμένες από αυτές θα αναφερθούμε.

- *Η Επιτροπή Cadbury* (Cadbury Report, 1992): αναφέρει ότι πρέπει να είναι αποδεκτές και σαφώς προσδιορισμένες οι αρμοδιότητες του ανώτατου εκτελεστικού στελέχους.
- *Στον Καναδά:*, οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης (Dey Report, 1994) συστήνουν "η περιγραφή της θέση του CEO να περιλαμβάνει τον ορισμό των ορίων των ευθυνών της εκτελεστικής διοίκησης. Επιπλέον, το διοικητικό συμβούλιο θα πρέπει να αποδεχθεί ή να αναπτύξει τους εταιρικούς στόχους στους οποίους θα λογοδοτήσει ο CEO".
- *Στις ΗΠΑ*, το μεγάλο συνταξιοδοτικό ταμείο CalPERS - στις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που έχει δημοσιεύσει, σημειώνει με έμφαση την ανάγκη περιοδικής αναφοράς του ανώτατου διευθυντικού στελέχους και των άλλων διευθυντικών στελεχών στο διοικητικό συμβούλιο για την πορεία υλοποίησης των εταιρικών στόχων.

Σημαντικός θεωρείται, ο τρόπος προσδιορισμού της αμοιβής του διευθύνοντος συμβούλου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών της εταιρείας. Η αμοιβή τους θα πρέπει να συνδέεται με την εν γένει απόδοση της εταιρείας, και σε κάθε περίπτωση να ευθυγραμμίζει

τα συμφέροντα των διευθυντικών στελεχών με αυτά των μετόχων της επιχείρησης (OECD, 1999). Στο πλαίσιο αυτό, η αύξηση της αμοιβής των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών στην αποδοτικότητα της επιχείρησης λειτουργεί ως κίνητρο, ώστε να εργαστούν αποτελεσματικότερα, πετυχαίνοντας καλύτερα αποτελέσματα για την επιχείρηση και τους ίδιους. Με τον τρόπο αυτόν λύνεται ως ένα βαθμό το προβλήματα του "εντολέα-εντολοδόχου" (Mishra et al., 2000).

5) Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η σχέση με τους stakeholder

Ο αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων έχει αναγνωρίσει τα εταιρικά οφέλη που προκύπτουν από την υιοθέτηση κοινωνικά και ηθικά υπεύθυνων πρακτικών και πολιτικών. Οι εταιρείες ενθαρρύνονται να υιοθετούν ή να επεκτείνουν κοινωνικά υπεύθυνες πολιτικές ως αποτέλεσμα πιέσεων που δέχονται από πελάτες, προμηθευτές, εργαζόμενους, επενδυτές, την τοπική κοινότητα, ακτιβιστικές οργανώσεις και άλλους ενδιαφερομένους φορείς (stakeholders).

Κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις αναβαθμίζουν το κύρος τους και βελτιώνουν τη δημόσια εικόνα αυξάνοντας τον αριθμό των πελατών που αγοράζουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους (Mescon και Tilson, 1987).

Οι εταιρείες υιοθετούν διάφορους τρόπους να ενεργοποιήσουν κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές. Η ανάμειξη του διοικητικού συμβουλίου σε ζητήματα κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευθύνης αποτελεί σοβαρή ένδειξη πόσο σημαντικά θεωρούνται για την εταιρεία. Γι' αυτό τον λόγο οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν μηχανισμούς για την ενσωμάτωση τέτοιων πολιτικών στο στρατηγικό τους σχεδιασμό.

Αυτοί οι μηχανισμοί είναι:

1. Δημιουργία ειδικής επιτροπής στο διοικητικό συμβούλιο

Οι αρμοδιότητες των επιτροπών (Corporate Responsibility Committee, Ethics Committee, Public Policy Committee) αυτών συνίστανται στην παρακολούθηση και παροχή συμβουλών πάνω σε πολιτικές και πρακτικές που σχετίζονται με ζητήματα περιβαλλοντικής ευθύνης, ηθικής, κινητοποίησης της τοπικής κοινότητας, ανθρωπίνων πόρων, φιλανθρωπίας, ασφάλειας των προϊόντων κ.ά.

2. Επέκταση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων υφιστάμενων επιτροπών

Δηλαδή ενσωματώνουν τα ζητήματα κοινωνικής ευθύνης στις υπάρχουσες παραδοσιακές επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου. Για παράδειγμα, η ελεγκτική επιτροπή (audit

committee) επιφορτίζεται και με την παρακολούθηση του επιπέδου προσαρμογής σε ζητήματα κοινωνικής και ηθικής ευθύνης. Η πολιτική αυτή επιλέγεται είτε για λόγους εταιρικής οργάνωσης, είτε για λόγους κόστους.

3. Ανάμειξη του συνόλου του διοικητικού συμβουλίου

Άλλες εταιρείες επιλέγουν να θέτουν αυτά τα ζητήματα στο διοικητικό συμβούλιο και φροντίζουν να εκπαιδεύουν και να ενημερώνουν σε τακτική βάση το σύνολο των μερών. Ορισμένες φορές αποφασίζουν την εκλογή ενός μέλους στο διοικητικό συμβούλιο που να είναι ειδικό σε θέματα εταιρικής κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευθύνης (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Α., 2003).

1.9 Διεθνείς πρωτοβουλίες βελτίωσης των συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης.

Η παγκόσμια αντίδραση σε αυτά τα εταιρικά λάθη ήταν τεράστια και οδήγησε στην ανάπτυξη νόμων και κωδικών για καλύτερη εταιρική διακυβέρνηση. Ορισμένοι από αυτούς είναι οι εξής:

- Cadbury Report 1992 (UK)
- Greenbury Report 1995 (UK)
- The Combined Code 1998 (UK)
- Turnbull Report 1999 (UK)
- Organization of Economic Cooperation and Development (OECD) Principles of Corporate Governance, 1999 The organization of Economic Cooperation and Development (OECD)
- Basle Committee Guidelines (1999)
- Smith Report 2003 (UK)
- Code of Corporate Governance issued by SECP, 200
- Sarbanes-Oxley Act 2002, (USA)

Πιο αναλυτικά:

Έκθεση Cadbury 1992 (Ηνωμένο Βασίλειο)

Έπειτα από σοβαρά οικονομικά σκάνδαλα και καταρρεύσεις (π.χ. BCCI και Mirror Group) και από γενική έλλειψη εμπιστοσύνης στη χρηματοοικονομική πληροφόρηση πολλών εταιρειών του Ηνωμένου Βασιλείου, το Συμβούλιο Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης, το Χρηματιστήριο του Λονδίνου και το λογιστικό επάγγελμα ίδρυσαν την Επιτροπή Χρηματοοικονομικών Θεμάτων της εταιρικής διακυβέρνησης, τον Μάιο του 1991. Προέδρευε από τον Sir Adrian Cadbury και ξεκίνησε με την έκθεση ορόσημο το Δεκέμβριο του 1992, συνιστώντας έναν κώδικα βέλτιστης πρακτικής με τον οποίο πρέπει να συμμορφώνονται τα συμβούλια όλων των εισηγμένων εταιρειών.

Έκθεση Greenbury 1995 (Ηνωμένο Βασίλειο)

Τον Ιανουάριο του 1995, η Συνομοσπονδία Βρετανικής Βιομηχανίας (CBI) ίδρυσε την ομάδα μελέτης για την αμοιβή των Διοικητικών Συμβούλων, υπό την προεδρία του Sir Richard Greenbury, με αρμοδιότητα να προσδιορίσει την ορθή πρακτική στον καθορισμό των αποδοχών των διευθυντών και να εκπονήσει κώδικα πρακτικής για τις PLC του Ηνωμένου Βασιλείου. (Icaew,2017)

Ο συνδυασμένος κώδικας 1998 (Ηνωμένο Βασίλειο)

Αυτή η έκθεση συνέδεσε τις συστάσεις της έκθεσης Cadbury, της έκθεσης Greenbury και της έκθεσης Hampel σε έναν κώδικα. Έχει δύο δέσμες συστάσεων: μία για την εταιρεία και μία για τους θεσμικούς επενδυτές. Προωθεί την αρχή της συμμόρφωσης. Έδωσε έμφαση στη διατήρηση καλών εσωτερικών ελέγχων, καλύπτοντας όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων της εταιρείας, προτείνει επανεξέταση των συστημάτων ελέγχου σε ετήσια βάση και ενημέρωση των μετόχων για την αποτελεσματικότητά τους.

Έκθεση Turnbull 1999 (Ηνωμένο Βασίλειο)

Με πρόεδρο τον Nigel Turnbull, η επιτροπή αυτή δημιουργήθηκε από το Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών στην Αγγλία και την Ουαλία για να παρέχει καθοδήγηση στα μέλη του που προετοιμάζουν ή ελέγχουν οικονομικές καταστάσεις για τις εταιρείες σχετικά με την εφαρμογή των απαιτήσεων εσωτερικού ελέγχου του Συνδυασμένου Κώδικα.

Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ, 1999

Η οργάνωση Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) δημοσίευσε τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης το 1999. Πριν από την έκδοσή της, το έγγραφο συζητήθηκε με

τις κυβερνήσεις των χωρών μελών, τον ιδιωτικό τομέα και τους σχετικούς διεθνείς οργανισμούς όπως η Παγκόσμια Τράπεζα. Οι βασικές αρχές που καθορίζονται από το έγγραφο είναι:

1. Τα δικαιώματα των μετόχων πρέπει να προστατεύονται.
2. Όλοι οι μέτοχοι πρέπει να αντιμετωπίζονται δίκαια.
3. Πρέπει να επιτραπεί σε όλους τους ενδιαφερόμενους να διαδραματίσουν τον ρόλο τους όπως προβλέπεται από το νόμο.
4. Σημασία έγκαιρων και ακριβών γνωστοποιήσεων για την προώθηση της διαφάνειας.
5. Λογοδοσία και ευθύνη του διοικητικού συμβουλίου.

Κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής της Βασιλείας (1999)

Αυτή η επιτροπή εξέδωσε τις κατευθυντήριες γραμμές της το 1999 σχετικά με την ενίσχυση της εταιρικής διακυβέρνησης στις τραπεζικές εταιρείες. Αυτές έχουν επηρεάσει σημαντικά την ανάπτυξη πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στις τράπεζες ανά τον κόσμο. Καλύπτει πολλά πράγματα, όπως:

1. Θέματα αντιστάθμισης των διευθυντών.
2. Πρέπει να υπάρχει κατάλληλη εποπτεία από και προς τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.
3. Η σημασία του έργου τόσο από τους εσωτερικούς όσο και από τους εξωτερικούς ελεγκτές και τους εσωτερικούς ελέγχους.

Smith Report 2003 (Ηνωμένο Βασίλειο)

Η παρούσα έκθεση κάλυψε τον ρόλο και τη σημασία των ελεγκτικών επιτροπών. Διευκρινίζει ότι, ενώ όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου έχουν καθήκον να ενεργούν προς το συμφέρον της εταιρείας, η ελεγκτική επιτροπή διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο, ενεργώντας ανεξάρτητα από τους εκτελεστικούς διευθυντές, για να εξασφαλίσει την ορθή προστασία των συμφερόντων των μετόχων σε σχέση με τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση και τους εσωτερικούς ελέγχους.

Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης που εκδόθηκε από την SECP, 2002

Ο ρυθμιστικός φορέας του Πακιστάν SEC (Securities and Exchange Commission) εξέδωσε κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης το 2002, ο οποίος στη συνέχεια αναθεωρήθηκε το 2005. Όλα τα χρηματιστήρια έπρεπε να προσθέσουν τις ρήτρες κώδικα στις απαιτήσεις εισαγωγής τους. Υπάρχουν έξι βασικοί τομείς στους οποίους αναφέρεται αυτός ο κώδικας, δηλαδή το

διοικητικό συμβούλιο, ο οικονομικός διευθυντής και ο γραμματέας της εταιρείας, το πλαίσιο εταιρικής και χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, η δομή ιδιοκτησίας εταιρειών, η επιτροπή ελέγχου και η συμμόρφωση με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης.

Νόμος Sarbanes-Oxley 2002, (ΗΠΑ)

Τα σκάνδαλα όπως η Enron και η WorldCom ενίσχυσαν την αντίληψη ότι η στενή σχέση μεταξύ των διευθυντών και των εξωτερικών ελεγκτών είναι σε μεγάλο βαθμό η αιτία των अपαρατήρητων εταιρικών ληστειών, στο βαθμό που καθυστερεί να σώσουν την εταιρεία. Αυτά τα σκάνδαλα οδήγησαν το Κογκρέσο των ΗΠΑ να εγκρίνει το Νόμο Sarbanes-Oxley το 2002, το οποίο εισήγαγε μεταρρυθμίσεις στους διάφορους τομείς της εταιρικής διαχείρισης καθώς και τις απεριθωμύμενες απαιτήσεις για το NYSE (New York Stock Exchange). Πολλές χώρες έχουν ενσωματώσει τμήματα αυτού του νόμου στους δικούς τους σχετικούς κανονισμούς ή κώδικες.

Η πράξη αυτή προέβλεπε μεταξύ άλλων:

1. Έδωσε σημαντική ευθύνη στον Διευθύνοντα Σύμβουλο CEO (Chief Executive Officer) και τον Οικονομικό Διευθυντή CFO (Chief Financial Officer) σε σχέση με την ακρίβεια και την πληρότητα της ετήσιας έκθεσης της εταιρείας (Wikipedia,2017&Investopedia,2017).
2. Ενίσχυσε την ανεξαρτησία του εξωτερικού ελεγκτή.
3. Οι ελεγκτικές επιτροπές έπρεπε να διαθέτουν τουλάχιστον έναν οικονομικό εμπειρογνώμονα, ο οποίος πρέπει να είναι σαφώς ο ίδιος.
4. Δημιούργησε ένα νέο ρυθμιστικό φορέα, που ονομάζεται Συμβούλιο Ελέγχου Λογιστικής της Δημόσιας Εταιρείας, για ελεγκτές εισηγμένων επιχειρήσεων στις Η.Π.Α. (LinkedIn,2017).

1.9.1 Συστήματα αποτίμησης της εταιρικής διακυβέρνησης.

Πολλές εταιρείες εφαρμόζουν ήδη αποδεκτές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Άλλες πάλι αδυνατούν να μεταβάλουν τις παγιωμένες επιχειρηματικές πρακτικές τους. Η πληροφόρηση για το είδος των "καλών" ή "κακών" πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, που υιοθετεί μια εταιρεία, μπορεί να αποτελέσει τον κρίσιμο μηχανισμό για τη δημιουργία θετικών προσδοκιών για το μέλλον της επιχείρησης ή για τον εντοπισμό και τη διάγνωση προβλημάτων μέσα σε αυτήν. Οπότε τίθεται το ζήτημα αξιολόγησης των εταιρειών βάσει κριτηρίων εταιρικής διακυβέρνησης.

Την λύση στο θέμα αυτό καλούνται να δώσουν τα 10 διαφορετικά συστήματα αποτίμησης εταιρικής διακυβέρνησης, στα οποία θα κάνουμε αναφορά.

1) GovernanceMetrics International (ΗΠΑ)

Η GovernanceMetrics International (GMI) ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 2000, έχει έδρα τη Νέα Υόρκη και παρέχει υπηρεσίες αξιολόγησης του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης. Σκοπός του συστήματος αξιολόγησης που έχει αναπτύξει, είναι να εξετάσει κατά πόσο μια εταιρεία ικανοποιεί τα πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης, όπως έχουν διατυπωθεί διεθνώς από ποικίλους φορείς. Τα κριτήρια αξιολόγησης της GMI βασίζονται σε μια σειρά ρυθμίσεων εποπτικών αρχών, κριτηρίων εισαγωγής σε χρηματιστήρια και κωδίκων και αρχών εταιρικής διακυβέρνησης (βαρύτητα δίδεται στις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνηση του ΟΟΣΑ (OECD, 1999), του Commonwealth Association for Corporate Governance και του Business Roundtable). Επιπλέον, κριτήρια αντανακλούν τη σωρευμένη συλλογική εμπειρία των αναλυτών της GMI, καθώς και τις απόψεις νομικών, θεσμικών επενδυτών και ανωτάτων στελεχών επιχειρήσεων.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Η GMI αξιολογεί τις εταιρείες βάση μετρήσεων που ξεπερνούν τις 600 και συντίθενται σε επτά κύριες κατηγορίες εταιρικής διακυβέρνησης:

1. Λογοδοσία του διοικητικού συμβουλίου
2. Αποκάλυψη οικονομικών στοιχείων και εσωτερικοί έλεγχοι
3. Δικαιώματα των μετόχων
4. Αμοιβές των στελεχών
5. Αγορά εταιρικού ελέγχου
6. Μετοχική βάση
7. Εταιρική συμπεριφορά και κοινωνική ευθύνη.

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

2) Institutional Shareholder Services (ISS): Corporate Governance Quotient (HIIA)

Η ISS, ανέπτυξε τον Ιούνιο του 2002, ένα εργαλείο παρακολούθησης και συγκριτικής αξιολόγησης των δομών εταιρικής διακυβέρνησης μεγάλων εισηγμένων αμερικάνικων επιχειρήσεων. Αυτό το εργαλείο αναδεικνύεται ιδιαίτερα χρήσιμο, καθώς μεγάλη πλέον μερίδα των (θεσμικών) επενδυτών δεν ψηφίζει παθητικά στις γενικές συνελεύσεις, αλλά αναζητά ρόλο, επιλέγοντας εταιρείες με καλή εταιρική διακυβέρνηση.

Κατηγορίες δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Η αξιολόγηση των εταιρειών γίνεται σε επτά κύριες κατηγορίες εταιρικής διακυβέρνησης:

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο
2. Το καταστατικό/εσωτερικοί κανονισμοί (by law)
3. Το καθεστώς συγχωνεύσεων (Estate of incorporation)
4. Τις αμοιβές μελών του Δ.Σ. και των ανωτάτων εκτελεστικών στελεχών
5. Ποιοτικούς παράγοντες
6. Την ιδιοκτησία
7. Την εκπαίδευση των μελών του Δ.Σ.

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

3) Standard & Poor's, Corporate Governance Services: Corporate Governance Scores (HIIA-Διεθνές επίπεδο)

Η Standard & Poor's (S&P) είναι από τις μεγαλύτερες εταιρείες αξιολογήσεων στο κόσμο. Η υπηρεσία βαθμολόγησης (scoring) του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης της S&P αντικατοπτρίζει την εκτίμησή της για τις πρακτικές και πολιτικές εταιρικής διακυβέρνησης των εταιρειών και τον βαθμό τον οποίο αυτές εξυπηρετούν τα συμφέροντα των εταίρων (stakeholders) και ειδικότερα των μετόχων (shareholders). Στόχος να δημιουργήσει ένα εργαλείο βαθμολόγησης και σύγκρισης του επιπέδου διακυβέρνησης των εταιρειών, που θα χρησιμοποιείται συμπληρωματικά προς τις παραδοσιακές πιστωτικές και κεφαλαιακές αναλύσεις και αξιολογήσεις (credit and equity analysis and rating). Οι κώδικες που χρησιμοποιούνται είναι οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ. Επιπλέον, κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, όπως της Παγκόσμιας Τράπεζας, του αμερικανικού

συνταξιοδοτικού ταμείου TIAA-CREF, του CACG και του European Association of Securities Dealers, λαμβάνονται υπόψη.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνηση

Η S&P βαθμολογεί βάσει τεσσάρων κατηγοριών, η οποίες περιλαμβάνουν επιμέρους κατηγορίες:

1. Ιδιοκτησιακή δομή.

- a. Διαφάνεια ως προς την ιδιοκτησιακή δομή.
- b. Βαθμός συγκέντρωσης και επίδρασης της ιδιοκτησίας.

2. Οικονομικές σχέσεις με τους εταίρους.

- a. Συχνότητα, ευκολία πρόσβασης και πληροφόρησης για τη γενική συνέλευση των μετόχων.
- b. Διαδικασίες ψηφοφορίας και οι γενικές συνελεύσεις.
- c. Δικαιώματα ιδιοκτησίας.

3. Διαφάνεια και αποκάλυψη πληροφοριών.

- a. Ποιότητα και περιεχόμενο της αποκάλυψης.
- b. Έγκαιρη πρόσβαση σε πληροφορίες.
- c. Ανεξαρτησία και διάρκεια των ελεγκτών.

4. Η δομή και οι διαδικασίες του διοικητικού συμβουλίου.

- a. Δομή και σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου.
- b. Ο ρόλος και η αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου.
- c. Ο ρόλος και η ανεξαρτησία των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου.
- d. Η αμοιβή των μελών του διοικητικού συμβουλίου και των ανώτατων στελεχών, πολιτικές αξιολόγησης και διαδοχής.

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

4) The Corporate Governance Authority (CGA): Corporate Ratings (Βέλγιο– Διεθνές επίπεδο)

Η CGA είναι μια ιδιωτική εταιρία, η οποία εδρεύει στις Βρυξέλλες, ιδρύθηκε το 2000 έχει στόχο την αποτίμηση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης και τον σχηματισμό δεικτών για εισηγμένες εταιρίες σε όλο τον κόσμο. Οι πελάτες της είναι επενδυτές, μέτοχοι αλλά και εταιρίες. Χρησιμοποιεί τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ αλλά και νομοθεσίες και κανονιστικές ρυθμίσεις χωρών ανάλογα με την χώρα που αξιολογεί.

Η αποτίμηση των δεικτών πραγματοποιείται σε 10 δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης:

1. Δέσμευση εταιρικής διακυβέρνησης
2. Γενικές συνελεύσεις και δικαιώματα
3. Αμοιβές
4. Εκτελεστική διοίκηση
5. Εξαγορές
6. Δημοσίευση πληροφοριών και έλεγχος
7. Υπευθυνότητα
8. Σχήματα προαίρεσης επί μετοχών (stock options)
9. Εποπτεία και αντικειμενικότητα
10. Λογοδοσία, διαφάνεια και ανεξαρτησία.

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

5) Deminor: Corporate Governance Rating Services (Βέλγιο- Ευρώπη)

Η Deminor ξεκίνησε το 1990 με έδρα τις Βρυξέλλες, είναι μια ανεξάρτητη συμβουλευτική εταιρία η οποία αυτή τη στιγμή διατηρεί γραφεία σε άλλες πέντε ευρωπαϊκές πόλεις (Ρώμη, Παρίσι, Λουξεμβούργο, Φρανκφούρτη και Άμστερνταμ). Σκοπός της, είναι η αποτίμηση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης των εταιριών και η δημιουργία ενός αποτελεσματικού εργαλείου απόφασης τόσο για επενδυτές, χρηματιστήρια εταιρείες, όσο και για τους υπόλοιπους ενδιαφερόμενους. Η Deminor λαμβάνει υπόψη κώδικες όπως International Corporate Governance Network (ICGN), τον ΟΟΣΑ, την Παγκόσμια Τράπεζα

και το Conference Board. Αλλά και αρχές άλλων αναγνωρισμένων φορέων και οργανισμών, όπως του αμερικανικού συνταξιοδοτικού ταμείου TIAA-CREF, και την Ένωσης Αμοιβαίων Κεφαλαίων του Ηνωμένου Βασιλείου (UK National Association of Pension Funds).

Αυτοί οι δείκτες αντιστοιχούν σε μία από τις παρακάτω τέσσερις κατηγορίες :

1. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των μετόχων
2. Μηχανισμοί κατά των εξαγορών
3. Επίπεδο αποκάλυψης για την εταιρική διακυβέρνηση
4. Διάρθρωση του Διοικητικού Συμβουλίου.

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Α.-Σπανός Α., 2003).

6) Brunswick UBS Warburg: Corporate Governance Analyzer (Ρωσία)

Η Brunswick UBS Warburg είναι ένας από τους μεγαλύτερους επενδυτικούς οίκους της Ρωσίας. Η υπηρεσία αξιολόγησης (Corporate Governance Analyzer) προσφέρει στους επενδυτές, ένα εργαλείο "ώστε να αναλύουν και μετρούν τους σχετικούς κινδύνους εταιρικής διακυβέρνησης με ακριβή πλήρη και συνεπή τρόπο, όταν λαμβάνουν τις επενδυτικές τους αποφάσεις (Brunswick UBS Warburg, 2000). Η υπηρεσία δεν χρησιμοποιεί κάποιο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Ο Corporate Governance Analyzer περιλαμβάνει οκτώ κύριες κατηγορίες/κινδύνους εταιρικής διακυβέρνησης:

1. Διαφάνεια (μέγιστη ποινή: 14) Περιλαμβάνει τέσσερις (4) επιμέρους δείκτες/κινδύνους.
2. Dilution (μέγιστη ποινή: 13) Περιλαμβάνει τρεις (3) επιμέρους δείκτες/κινδύνους.
3. Μεταφορά περιουσιακών στοιχείων (μέγιστη ποινή: 10) Περιλαμβάνει δύο (2) επιμέρους δείκτες/κινδύνους.
4. Συγχωνεύσεις/ αναδιαρθρώσεις (μέγιστη ποινή: 10) Περιλαμβάνει δύο (2) επιμέρους δείκτες/κινδύνους.

5. Πτώχευση/ χρηματοοικονομική σταθερότητα (μέγιστη ποινή: 12) Περιλαμβάνει τρεις (3) επιμέρους δείκτες/κινδύνους.

6. Ιδιοκτησιακή δομή και περιορισμοί στην ψηφοφορία (μέγιστη ποινή 3) Περιλαμβάνει ένα (1) επιμέρους δείκτη/κίνδυνο.

7.Πρωτοβουλίες εταιρικής διακυβέρνησης (μέγιστη ποινή: 9) Περιλαμβάνει τέσσερις (4) επιμέρους δείκτες/κινδύνους.

8.Registrar quality (μέγιστη ποινή: 1) Περιλαμβάνει ένα (1) επιμέρους δείκτη/κίνδυνο.

Πρόκειται για ένα σύστημα επιβολής ποινών (penalty system) σε μια κλίμακα από 0 έως 72. Όσο πιο υψηλή είναι η αξιολόγηση περισσότερα (penalty points), τόσο υψηλότεροι είναι οι κίνδυνοι εταιρικής διακυβέρνησης. Σύμφωνα με την Brunswick UBS Warburg, εταιρείες που συγκεντρώνουν πάνω από 35 μονάδες-ποινές (penalty points) είναι εξαιρετικά κινδυνοφόρες, ενώ εταιρείες που συγκεντρώνουν κάτω από 17 μονάδες-ποινές (penalty points) είναι σχετικά ασφαλείς. (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

7) Institute of Corporate Law and Corporate Governance (ICLCG): Corporate Governance Rating Methodology (CORE-rating) (Ρωσία)

Το ICLCG, ένα ανεξάρτητο ινστιτούτο, ιδρύθηκε με ιδιωτική πρωτοβουλία τον Ιούνιο του 2000, με σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων των μετόχων/επενδυτών και τη βελτίωση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης στη Ρωσία. Παρακολουθεί εταιρικές κινήσεις, δημιουργεί βάση δεδομένων, υποβάλλει προτάσεις βελτίωσης πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στους θεσμικούς επενδυτές και τις αρμόδιες αρχές της Ρωσίας. Το ICLCG για να καθορίσει κριτήρια και πρακτικές αξιολόγησης δημιούργησε το Blue Ribbon Planet.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Το ICLCG, χρησιμοποιεί έξι βασικές κατηγορίες εταιρικής διακυβέρνησης:

1)Αποκάλυψη πληροφοριών

2)Διάρθρωση ιδιοκτησίας

3)Διοικητικό συμβούλιο και δομή της εκτελεστικής διοίκησης

4) Τα δικαιώματα των μετόχων

5) Επίπεδο κινδύνου

6) Η ιστορία στην εταιρική διακυβέρνηση.

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

8) Scorecard for German Corporate Governance: Standard DVFA Evaluation Method for Corporate Governance (Γερμανία)

Το γερμανικό σύστημα αξιολόγησης σχεδιάστηκε με σκοπό να αποτελέσει ένα χρήσιμο αναλυτικό εργαλείο για τους επενδυτές, τους αναλυτές κα. τις επιχειρήσεις. Η ομάδα εργασίας, για την δημιουργία των δεικτών αξιολόγησης στηρίχθηκε στον γερμανικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης "Code of Best Practice for German Corporate Governance", που διατυπώθηκε από το German Panel on Corporate Governance, καθώς και στις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Το γερμανικό σύστημα αξιολόγησης περιλαμβάνει συνολικά 47 δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης, οι οποίοι συνθέτουν τις επτά κυρίες κατηγορίες:

1. Δέσμευση εταιρικής διακυβέρνησης (Corporate governance commitment)
2. Οι μέτοχοι και η γενική συνέλευση (Shareholders and the general meeting)
3. Συνεργασία μεταξύ εκτελεστικού συμβουλίου (management board) κα. εποπτικού συμβουλίου (supervisory board)
4. Εκτελεστικό συμβούλιο (Management board)
5. Εποπτικό συμβούλιο
6. Διαφάνεια (Transparency)
7. Παρουσίαση και έλεγχος των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων (Reporting and audit of the annual financial statements). (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

9) University of Newcastle Business School (Australia): Horwath Corporate Governance Report (2002) (Αυστραλία)

Η ομάδα ερευνητών του University of Newcastle Business School στην Αυστραλία εκπόνησε μελέτη αξιολόγησης του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης των εταιρειών για λογαριασμό της εταιρείας ορκωτών εκτιμητών Horwath (NSW) Pty Limited (Psaros and Seamer, 2002) με σκοπό την παροχή εμπειρικών στοιχείων για τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης των μεγάλων εταιρειών της Αυστραλίας. Το μοντέλο αξιολόγησης βασίστηκε σε εγχώριες μελέτες των Investment and Financial Services Association of Australia Report (Αυστραλία, 1999), η Blue Ribbon Committee Report (ΗΠΑ, 1999), Hampel Report (Ηνωμένο Βασίλειο, 1999), οι αρχές του ΟΟΣΑ (OECD, 1999) και η Ramsay Report (2001).

Το μοντέλο αξιολόγησης περιλαμβάνει τέσσερις δείκτες/κατηγορίες:

1. Διοικητικό συμβούλιο
2. Ελεγκτική επιτροπή
3. Επιτροπή αμοιβών
4. Επιτροπή εκλογής μελών Δ.Σ.

Υπάρχουν και επιμέρους δείκτες που ανέρχονται σε δέκα. (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

10) Corporate Governance International (CGI) Rating System for Australian Companies (Αυστραλία)

Η CGI ιδρύθηκε το 1993 ως ειδικός σύμβουλος των θεσμικών επενδυτών σε ζητήματα εταιρικής διακυβέρνησης στην Αυστραλία. Η υπηρεσία συμμετέχει στην ανάπτυξη του Corporate Governance Guide for Investment Managers and Statement of Recommended Corporate Practice (Blue Book) και τον Εταιρικό Νόμο της Αυστραλίας για την εταιρική διακυβέρνηση.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Το σύστημα αξιολόγησης της GCI περιλαμβάνει πέντε κύριους δείκτες/κατηγορίες εταιρικής διακυβέρνησης:

1. Δομή του διοικητικού συμβουλίου
2. Ανεξαρτησία του ελέγχου
3. Χρηματοοικονομική πολιτική και αποκάλυψη
4. Αμοιβές
5. Άλλα ζητήματα (π.χ. μετοχική διάρθρωση)

Υπάρχουν επιμέρους δείκτες που ανέρχονται περίπου σε 15. (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

11) Davis Global Advisors: Leading Corporate Governance Indicators (Διεθνές επίπεδο)

Η αμερικανική εταιρεία Davis Global Advisors αξιολογεί το επίπεδο εταιρικής διακυβέρνησης χωρών. Σκοπός της είναι να αξιολογήσουν και να συγκρίνουν οι διεθνείς επενδυτές το επίπεδο εταιρικής διακυβέρνησης κάθε αγοράς με διεθνώς και ευρέως αποδεκτές αρχές. Χρησιμοποιεί ως κώδικες αναφοράς της αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ και εγχώριους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης.

Κατηγορίες/δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης

Η Davis Global Advisors για την αξιολόγηση των αγορών δημιούργησε ένα δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης που ομαδοποιείται σε τέσσερις κατηγορίες:

1. Δομή του διοικητικού συμβουλίου
2. Δικαιώματα ψήφου
3. Διαφάνεια-πληροφόρηση
4. Μηχανισμοί προστασίας από εξαγορές

(Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Η περίπτωση της Ελλάδας.

Η ενασχόληση με την εταιρική διακυβέρνηση είναι σχετικά πρόσφατη στην Ελλάδα. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς συνέστησε την Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση και εξέδωσε το 1999 το κείμενο με τίτλο «Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα: Συστάσεις για την Ενίσχυση της Αποτελεσματικότητας και του Ανταγωνιστικού Μηχανισμού της», γνωστό ως Γαλάζια Βίβλος, με πρότυπο τις Αρχές του ΟΟΣΑ, εκεί αναφέρεται ο όρος corporate governance που αποδόθηκε στην ελληνική γλώσσα ως «εταιρική διακυβέρνηση» και αναπτύχθηκε η έννοια σε δύο επίπεδα. Σε πρώτο επίπεδο, η εκδοχή της εταιρικής διακυβέρνησης συμπεριλαμβάνει μηχανισμούς ρύθμισης της δράσης των φορέων μιας επιχείρησης και της σχέσης μεταξύ τους οι οποίοι καλύπτονται από ποικίλους κανόνες του γενικού εταιρικού δικαίου και του δικαίου της επιχείρησης (πχ, κανόνες για τις υποχρεώσεις της διοίκησης, κανόνες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εταίρων, κανόνες για την ευθύνη των διοικούντων, κανόνες για τη συγκρότηση των εταιρικών οργάνων, τη λήψη αποφάσεων και τη σχέση μεταξύ τους) (Σταϊκούρας Π., 2015).

Ενώ σε δεύτερο επίπεδο, η πιο διαδεδομένη εκδοχή της έννοιας επικεντρώνεται στις εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά ανώνυμες εταιρίες (publicly traded companies), όπου εμφανίζεται έντονα, λόγω της πολυμετοχικής τους σύνθεσης, το πρόβλημα της διάκρισης μεταξύ της μετοχικής ιδιοκτησίας, των εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών (executive management) και του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ). Ο διαχωρισμός αυτός μεταξύ ιδιοκτησίας και ελέγχου οδηγεί στην εμφάνιση ενός σημαντικού προβλήματος, το «πρόβλημα αντιπροσώπευσης», λόγω ακριβώς της δυνατότητας που έχουν οι επαγγελματίες διαχειριστές (και το ΔΣ, ευρύτερα) να διοικούν την εταιρεία στο πλαίσιο της εξουσίας που τους παρέχεται, προς ίδιον όφελος και όχι προς όφελος των μετόχων-ιδιοκτητών. Γι' αυτό, εισάγει ρυθμίσεις και μηχανισμούς προκειμένου να διασφαλίσει την υπαγωγή των συμφερόντων των διοικούντων των εισηγμένων ανώνυμων εταιρειών σε οργανωμένη αγορά στο γενικό συμφέρον των εν λόγω εταιριών και των μετόχων τους, ώστε να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα αποτελεσματικά (Σταϊκούρας Π., 2015).

Μέχρι τότε υπήρχε ο Ν.2190/1920 «περί ανωνύμων εταιριών», που αναφέρεται στις εισηγμένες ανώνυμες εταιρίες σε οργανωμένη αγορά να υπάγονται στους καθιερωμένους μηχανισμούς ελέγχου που προβλέπει το γενικό εταιρικό δίκαιο (πχ, κανόνες για τα

δικαιώματα μειοψηφίας, για τις υποχρεώσεις των μελών του τις αμοιβές και την ευθύνη τους, για τη σύνταξη και δημοσίευση οικονομικών καταστάσεων, για τη συγκρότηση και λειτουργία του ΔΣ και της Γενικής Συνέλευσης) αλλά και το δίκαιο της κεφαλαιαγοράς (πχ, κανόνες για τις δημόσιες προτάσεις εξαγοράς, κανόνες για τη διαφάνεια της κεφαλαιαγοράς, κανόνες για την κατάχρηση της αγοράς).

Το 2001, ο ΣΕΒ συνέταξε γενικές αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που δημοσιεύθηκαν. Το 2002, το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης αναπτύχθηκε κυρίως μέσω της υιοθέτησης υποχρεωτικών κανόνων, με τον Νόμο 3016/2002. Σκοπός του είναι να προσαρμόσει τους κανόνες που διέπουν τη διοίκηση και τη λειτουργία των ανώνυμων εταιρειών στα δεδομένα που ανακύπτουν από την εισαγωγή σε οργανωμένη αγορά.

Πιο αναλυτικά, οι διατάξεις του Ν.3016/2002 εφαρμόζονται στις ανώνυμες εταιρείες που εισάγουν ή έχουν εισαγάγει μετοχές ή άλλες κινητές αξίες (ομολογίες ή οποιαδήποτε άλλη εμπίπτει στην έννοια της κινητής) σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά που λειτουργεί και έχει δανειοδοτηθεί στην Ελλάδα (Χρηματιστήριο Αθηνών) κατ' αποκλεισμό αντίθετων διατάξεων του Ν.2190/1920.

Με σχετική ρύθμιση στο Ν.2190/1920 «περί ανωνύμων εταιρειών» καθιερώνεται η υποχρέωση στις εισηγμένες να συμπεριλάβουν στην ετήσια έκθεση διαχείρισης και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης που να περιλαμβάνει: αναφορά στον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, τις πρακτικές που εφαρμόζει, περιγραφή συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, τρόπο λειτουργίας της Γενικής Συνέλευσης βασικές εξουσίες της και δικαιώματα μετόχων, σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και διαχειριστικά όργανα ή επιτροπές της εταιρείας και διάφορες πληροφορίες που αφορούν τις άμεσες ή έμμεσες συμμετοχές, κατόχους τίτλων που έχουν ειδικά δικαιώματα, περιορισμούς στο δικαίωμα ψήφου, κανόνες που αφορούν το διορισμό και αντικατάσταση μελών ΔΣ και εξουσίες μελών ΔΣ.

Αν η εταιρεία αποκλίνει από τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης στον οποίο υπάγεται τότε η δήλωση περιλαμβάνει περιγραφή της απόκλισης και αιτιολόγηση με αναφορά στα σχετικά μέρη ενώ αν δεν τον εφαρμόζει η δήλωση περιλαμβάνει εξήγηση στους λόγους μη εφαρμογής και κάνει αναφορά στις διατάξεις.

Ο Ν.3016/2002 δεν εφαρμόζεται στις μη εισηγμένες εταιρείες, παρόλα αυτά είναι στη διακριτική ευχέρεια αυτών των εταιρειών να εφαρμόσουν μερικώς ή ολικώς τις διατάξεις αυτού του νόμου. Εξάλλου και ο ΟΟΣΑ στην αρχικά έκδοση των συστάσεων της εταιρικής

διακυβέρνησης το 1999 αλλά και αργότερα παροτρύνει τις μη εισηγμένες να εφαρμόσουν διατάξεις εταιρικής διακυβέρνησης. Ο νόμος αυτός δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη συμμετοχή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στα ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών, τη θέσπιση και τη λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου και την υιοθέτηση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας. (Νόμος 3016/2002 για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 26 του Νόμου 3091/2002).

Πλήθος άλλων νομοθετικών πράξεων ενσωμάτωσαν στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο τις ευρωπαϊκές οδηγίες εταιρικού δικαίου, δημιουργώντας νέους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ο Ν.3693/2008, που επιβάλλει τη σύσταση επιτροπών ελέγχου, καθώς και σημαντικές υποχρεώσεις γνωστοποίησης, όσον αφορά στο ιδιοκτησιακό καθεστώς και τη διακυβέρνηση μιας εταιρείας, και ο Ν.3884/2010, που αφορά σε δικαιώματα των μετόχων και πρόσθετες εταιρικές υποχρεώσεις γνωστοποιήσεων προς τους μετόχους στο πλαίσιο της προετοιμασίας της Γενικής τους Συνέλευσης.

Ο πρόσφατος νόμος 3873/2010, που ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/46/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λειτουργεί ως υπενθύμιση της ανάγκης θέσπισης του Κώδικα και αποτελεί «θεμέλιο λίθο» του.

Τέλος, τον Οκτώβριο του 2013, ο ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών), και το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) συνέταξαν τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (στο εξής «ΕΚΕΔ» ή «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης») που τροποποιήθηκε στο πλαίσιο της πρώτης αναθεώρησής του από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) στις 28 Ιουνίου 2013.

Οι βασικοί στόχοι του Κώδικα είναι τρεις:

- 1) Η εκπαίδευση και καθοδήγηση των διοικητικών συμβουλίων των ελληνικών εταιρειών σε θέματα σε θέματα βέλτιστων πρακτικών διακυβέρνησης.
- 2) Η βελτίωση της πληροφόρησης των ιδιωτών ή θεσμικών μετόχων, ελλήνων και αλλοδαπών, και η ενίσχυση της συμμετοχής τους στις εταιρικές υποθέσεις.
- 3) Η δημιουργία ενός προσβάσιμου και κατανοητού συστήματος αναφοράς για εισηγμένες ελληνικές εταιρίες, οι οποίες καλούνται πλέον να δημοσιοποιούν σε ετήσια βάση πληροφορίες για την εταιρική τους διακυβέρνηση (κατόπιν σχετικής προσθήκης στο Ν.2190/1920 περί ανωνύμων εταιριών που καθιερώνει την υποχρέωση των εισηγμένων να συμπεριλάβουν στην ετήσια έκθεση διαχείρισης τους και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης

ως ειδικό τμήμα της έκθεσης διαχείρισης).{N.2190/1920 άρθρο 43Α(3δ)} (Κοινή Πρωτοβουλία Ελληνικά Χρηματιστήρια-ΣΕΒ, 2013).

Συμπερασματικά, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση διαμορφώθηκε από το Ν.3016/2002 και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης με ορισμένες ρυθμίσεις. (Σταϊκούρας Π., 2015).

Το Διοικητικό Συμβούλιο

Αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) είναι αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε πράξη που αφορά στη διοίκηση της εταιρίας, τη διαχείριση των περιουσιακών της στοιχείων και την πραγμάτωση του σκοπού της, εντός των ορίων του νόμου, εξαιρουμένων των θεμάτων επί των οποίων αποφασίζει η Γ.Σ των μετόχων. Ο Ν.2190/1920 επιτρέπει επίσης στο ΔΣ να αναθέτει ορισμένες εξουσίες λήψης αποφάσεων σε ένα ή περισσότερα πρόσωπα, μέλη του ΔΣ ή τρίτους εφόσον δεν απαγορεύεται από το καταστατικό και προβλέπεται από τις αποφάσεις του ΔΣ.

Στην Ελλάδα συχνά μεταβιβάζονται πολλές αρμοδιότητες από το ΔΣ στην εκτελεστική διοίκηση, η οποία συνήθως αποτελείται από ένα πρόσωπο, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, και το οποίο, εφόσον δεν απαγορεύεται από το καταστατικό και έχει αποφασισθεί από το ΔΣ, αναθέτει μέρος των εν λόγω αρμοδιοτήτων σε τρίτα πρόσωπα. Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης προτείνει, αφενός, το ΔΣ να διατηρεί εποπτεία της περαιτέρω εκχώρησης αρμοδιοτήτων από την εκτελεστική διοίκηση σε τρίτους και, αφετέρου, να προσδιορίζονται και να τεκμηριώνονται με σαφήνεια στο καταστατικό της εταιρίας κι ενδεχομένως στον εσωτερικό κανονισμό ή άλλα εσωτερικά έγγραφα της εταιρίας οι ρόλοι του ΔΣ και της εκτελεστικής διοίκησης.

Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται ότι οι κύριες αρμοδιότητες είναι:

- α. έγκριση της μακροπρόθεσμης στρατηγικής και των λειτουργικών στόχων της εταιρίας,
- β. έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού και του επιχειρησιακού σχεδίου, λήψη αποφάσεων για τις μείζονες κεφαλαιουχικές δαπάνες, εξαγορές και εκποιήσεις,
- γ. επιλογή, αντικατάσταση, σχεδιασμός διαδοχής της εκτελεστικής ηγεσίας όποτε χρειάζεται,
- δ. έλεγχο απόδοσης της ανώτατης διοίκησης και την εναρμόνιση των αμοιβών τους με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρίας και των μετόχων της,

ε. διασφάλιση της αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων και στοιχείων της εταιρίας, των συστημάτων χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και των στοιχείων και πληροφοριών που λαμβάνουν δημοσιότητα, καθώς και τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων,

δ. επαγρύπνηση, όσον αφορά υπάρχουσες και πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ αφενός της εταιρίας και αφετέρου της διοίκησής της, των μελών του ΔΣ ή των κύριων μετόχων, καθώς και την κατάλληλη αντιμετώπιση,

ε. διασφάλιση ύπαρξης αποτελεσματικής διαδικασίας κανονιστικής συμμόρφωσης της εταιρίας,

στ. την ευθύνη λήψης σχετικών αποφάσεων και την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διοίκησης της εταιρίας,

θ. τη διατύπωση, διάδοση και εφαρμογή των βασικών αξιών και αρχών της εταιρίας που διέπουν την αποτελεσματικότητα του συστήματος διοίκησης της εταιρίας (Σταϊκούρας Π., 2015).

Σύνθεση Δ.Σ

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης επισημαίνει ότι το μέγεθος και η σύνθεση του ΔΣ των εισηγμένων εταιριών πρέπει να εξασφαλίζουν ισορροπία μεταξύ εκτελεστικών, μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, ώστε οι αποφάσεις του να μην υπαγορεύονται από ένα άτομο ή μία ομάδα συμφερόντων.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Ν.3016/2002 ειδικώς προβλέπει ότι το ΔΣ πρέπει να αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Εκτελεστικά μέλη θεωρούνται αυτά που ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα διοίκησης της εταιρίας, ενώ μη εκτελεστικά τα επιφορτισμένα με την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων. Ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου δεν πρέπει να είναι μικρότερος του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών. Μεταξύ των μη εκτελεστικών μελών πρέπει να υπάρχουν δύο τουλάχιστον ανεξάρτητα μέλη κατά την έννοια του άρθρου 4 του Ν.3016/2002, εκτός της περίπτωσης που στο ΔΣ ορίζονται ρητά και συμμετέχουν ως μέλη εκπρόσωποι της μειοψηφίας των μετόχων, τότε η ύπαρξη ανεξαρτήτων μελών δεν είναι υποχρεωτική. Το ΔΣ ενεργεί συλλογικά, οι αποφάσεις λαμβάνονται από όλα τα μέλη κάθε μέλος έχει μια ψήφο και όλα τα μέλη έχουν ευθύνη στις αποφάσεις που λαμβάνουν.

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης καθιερώνει κατώτερα (επτά μέλη) και ανώτερα (δεκαπέντε μέλη) με την προϋπόθεση ότι το ΔΣ να αποτελείται κατά πλειοψηφία από μη εκτελεστικά μέλη (συμπεριλαμβανομένου των ανεξάρτητων μελών μη εκτελεστικών μελών) και από δύο τουλάχιστον εκτελεστικά μέλη.

Ο θεμελιώδης ρόλος των μη εκτελεστικών μελών είναι η εποπτεία της εκτελεστικής διοίκησης. Πλέον, ένα έως τρία μη εκτελεστικά μέλη εποπτεύουν τους εσωτερικούς ελεγκτές της εταιρίας. Τα ανεξάρτητα, μη εκτελεστικά μέλη, δύνανται υποβάλλουν, ο καθένας ή από κοινού, αναφορές και ξεχωριστές εκθέσεις από αυτές του ΔΣ προς την τακτική ή έκτακτη ΓΣ της εταιρίας, εφόσον κρίνουν τούτο αναγκαίο. Υποστηρίζεται ότι η παρουσία ανεξάρτητων μελών στο ΔΣ προάγει την εύρυθμη λειτουργία του ΔΣ και της εταιρίας. Η ιδιότητα των μελών του ΔΣ ως εκτελεστικών ή μη ορίζονται από το ΔΣ, ενώ τα ανεξάρτητα από την ΓΣ. Εντός 20 ημερών από την συγκρότηση σε σώμα η εταιρεία οφείλει να υποβάλει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς το πρακτικό που εξέλεξε τα ανεξάρτητα μέλη του ΔΣ αλλά υποβάλλεται και το πρακτικό του ΔΣ, στο οποίο ορίζεται η ιδιότητα του κάθε μέλους ως εκτελεστικό, μη εκτελεστικό ή εκλέγεται προσωρινό ανεξάρτητο μέλος σε αντικατάσταση άλλου που παραιτήθηκε, εξέλιπε ή για οποιοδήποτε λόγο κατέστη έκπτωτο. Το ΔΣ ενεργεί συλλογικά, οι αποφάσεις λαμβάνονται από όλα τα μέλη κάθε μέλος έχει μια ψήφο και όλα τα μέλη έχουν ευθύνη στις αποφάσεις που λαμβάνουν.

Ο Κώδικας δεν προτείνει ρητά το διαχωρισμό του ρόλου του Διευθύνοντος Συμβούλου από αυτόν του Προέδρου, ωστόσο, στην περίπτωση που ο Πρόεδρος είναι και Διευθύνων Σύμβουλος ή έχει εκτελεστικά καθήκοντα, προτείνεται ο διορισμός ανεξάρτητου Αντιπροέδρου, προκειμένου να συμβάλει κι αυτός στην ανεξαρτησία της λειτουργίας του ΔΣ, την επαρκή πληροφόρηση των μη εκτελεστικών μελών του και την αποτελεσματική συμμετοχή τους στη διαδικασία εποπτείας και Λήψης αποφάσεων (Σταϊκούρας Π., 2015).

Υποχρεώσεις των μελών του ΔΣ

Σύμφωνα με το Ν.2190/1920 περί ανωνύμων εταιριών, θεμελιώδης υποχρέωση των μελών του ΔΣ είναι η υποχρέωση πίστης έναντι της εταιρίας. Τούτο σημαίνει ότι τα μέλη του ΔΣ πρέπει να ενεργούν με ακεραιότητα και προς το συμφέρον της εταιρίας, υπό την έννοια ότι οφείλουν να πράττουν κάθε τι που προάγει και να παραλείπουν κάθε τι που ματαιώνει ή δυσχεραίνει την επίτευξη του εταιρικού σκοπού.

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, προβλέπει ότι το ΔΣ πρέπει να υιοθετήσει πολιτική διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του ή σε πρόσωπα στα οποία το

ΔΣ έχει αναθέσει κάποιες από τις εξουσίες του και στην εταιρία και τις θυγατρικές της, αλλά και πολιτική προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν διαδικασίες, οι οποίες να ορίζουν με ποιον τρόπο τα μέλη του ΔΣ, καθώς και πρόσωπα, στα οποία το ΔΣ έχει αναθέσει αρμοδιότητές του, θα πρέπει να γνωστοποιούν έγκαιρα και επαρκώς στο ΔΣ τυχόν συμφέροντά τους σε συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων μερών ή άλλη ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων με την εταιρία ή θυγατρικές της.

Ο Κώδικας διευκρινίζει ότι τα μέλη του ΔΣ δεν πρέπει να συμμετέχουν σε ΔΣ περισσότερων των πέντε εισηγμένων εταιριών, τα δε μη εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα πρέπει κατά το διορισμό τους να διασφαλίσουν ότι θα έχουν επαρκή χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επιπροσθέτως, άλλες επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών του ΔΣ πρέπει να γνωστοποιούνται πριν από το διορισμό τους στο ΔΣ και στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ αλλαγές σχετικά με τις παραπάνω δεσμεύσεις πρέπει επίσης να αναφέρονται στο ΔΣ μόλις προκύψουν.

Στην ουσία ο Ν.3016/2002 στο πεδίο των καθηκόντων των μελών ΔΣ εισηγμένων εταιριών σε σύγκριση με το Ν.2190/1920 προσπαθεί να συνθέσει δύο αντίθετες θεωρίες στον προσδιορισμό της έννοιας του εταιρικού συμφέροντος: η μια πρεσβεύει ότι η μεγιστοποίηση της αξίας της εταιρικής συμμετοχής αποτελεί το μοναδικό σκοπό των εισηγμένων εταιριών (shareholder value theory), ενώ, η άλλη θεωρεί ότι, το εταιρικό συμφέρον συμπεριλαμβάνει τόσο την μεγιστοποίηση της αξίας της εταιρικής συμμετοχής όσο και την προαγωγή των συμφερόντων και τρίτων προσώπων που εμπλέκονται στην εταιρική ζωή, όπως, για παράδειγμα, των εργαζομένων, των προμηθευτών, των πιστωτών, των τοπικών κοινωνιών, του περιβάλλοντος (stakeholder value theory).

Το πρόβλημα της ιεράρχησης των διαφορετικών συμφερόντων που αναφέρονται οι παραπάνω θεωρίες λύνεται υπέρ των μετοχικών συμφερόντων εφαρμοζόμενων των αρχών της ανταποδοτικότητας και αναλογικότητας. Δηλαδή το ΔΣ οφείλει να λάβει υπόψη και τα τρίτα μέρη πέραν των μετόχων εφόσον είναι στο πλαίσιο του εταιρικού σκοπού (αρχή αναλογικότητας) και υπό τη προϋπόθεση ότι προάγονται τα συμφέροντα των μετόχων.

Ευθύνη των μελών του ΔΣ

Ο Ν.2190/1920 αναφέρει ότι, ότι τα μέλη του ΔΣ ευθύνονται έναντι της εταιρείας κατά την διοίκηση των εταιρικών υποθέσεων για κάθε πταίσμα επομένως και για κάθε αμέλεια εκτός αν τα ίδια τα μέλη του ΔΣ αποδείξουν ότι κατέβαλαν την επιμέλεια του συνετού

επιχειρηματία. Τα μέλη του ΔΣ ευθύνονται αν ο ισολογισμός περιέχει παραλείψεις ή ψευδείς δηλώσεις που αποκρύπτουν την πραγματική κατάσταση της εταιρείας.

Με την προσθήκη του άρθρου 30(2) του Ν.3604/2007, πρώτον διαβαθμίζεται το επίπεδο ευθύνης των μελών του ΔΣ ανάλογα με την ιδιότητα τους ως εκτελεστικών μελών (π.χ. Διευθύνων Σύμβουλος) και μη εκτελεστικά μέλη και δεύτερον εισάγεται «ο κανόνας της επιχειρηματικής κρίσης» βάσει του οποίου η ευθύνη των μελών του ΔΣ δεν υφίσταται, αλλά πρόκειται για εύλογη επιχειρηματική απόφαση, η οποία ελήφθη με καλή πίστη, με βάση επαρκείς πληροφορίες και αποκλειστικά προς εξυπηρέτηση του εταιρικού συμφέροντος. Ευθύνη των μελών του ΔΣ δεν υφίσταται ακόμα και αν η επιχειρηματική απόφαση αποδειχθεί επιζήμια για την εταιρεία.

Τέλος ο ΕΚΕΔ δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην πληροφόρηση και ενημέρωση των μελών του ΔΣ και προβλέπει τη υποχρέωση των ίδιων των μελών του ΔΣ να μεριμνούν για την τακτική ενημέρωση τους, σχετικά με τις επιχειρηματικές αποφάσεις, τους κινδύνους που εκτίθεται η εταιρεία καθώς τις αλλαγές στην νομοθεσία και περιβάλλον εργασίας. Συγχρόνως τα μέλη του ΔΣ έχουν δικαίωμα να ζητούν από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο κάθε πληροφορία που θεωρούν απαραίτητη για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, πρέπει να έρχονται σε τακτική επαφή με τα στελέχη της εταιρείας μέσω συνεδριάσεων και τέλος μπορούν να χρησιμοποιούν ανεξάρτητους συμβούλους με έξοδα της εταιρείας (Σταϊκούρας Π., 2015)

Αποδοχές των μελών του ΔΣ

Με βάση το Ν.2190/1920 οι αμοιβές των μελών του ΔΣ έχουν τρεις μορφές. Πρώτη μορφή γίνεται πρόβλεψη στο καταστατικό ή απόφαση της ΓΣ και αποτελούν τμήμα των διανεμόμενων εταιρικών κερδών, μετά την έγκριση του ισολογισμού. Δεύτερη μορφή, με βάση πρόβλεψη του καταστατικού ή ειδική απόφαση της τακτικής ΓΣ, μπορεί να παρέχεται αμοιβή/αποζημίωση στα μέλη του ΔΣ (πχ, μηνιαία αντιμισθία, αποζημίωση ανά συνεδρίαση, έξοδα παραστάσεως, οδοιπορικά). Τέλος, τρίτη, τα μέλη του ΔΣ μπορεί να αμείβονται για υπηρεσίες που παρέχουν στην εταιρεία επί τη βάσει ειδικής σχέσης μίσθωσης εργασίας ή εντολής κατόπιν ειδικής άδειας της ΓΣ, εκτός αν η εν λόγω σχέση δεν εξέρχεται των ορίων των τρεχουσών συναλλαγών της εταιρείας με τρίτους ή αν η σχέση έχει συναφθεί προ της απόκτησης της ιδιότητας του μέλους ΔΣ, οπότε και δεν απαιτείται άδεια της ΓΣ.

Τώρα ο Ν.3016/2002 εισάγει ειδική ρύθμιση για τις αμοιβές/αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ. Η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν μεταβάλλει το σύστημα αμοιβών/αποζημιώσεων των μελών του ΔΣ όπως προβλέπεται από τα άρθρα 23Α και 24 του

N.2190/1920, αλλά καθορίζει συγκεκριμένα κριτήρια που πρέπει να ληφθούν αναφορικά με τον υπολογισμό των αμοιβών/αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών. Ειδικότερα, τα μη εκτελεστικά μέλη αμείβονται ανάλογα με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του ΔΣ και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Επομένως η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών δεν μπορεί να προσδιορίζεται από το καταστατικό κατά ορισμένο ποσό ή ποσοστό επί των κερδών. Η ΓΣ είναι το αρμόδιο όργανο να προσδιορίσει το ποσό της αμοιβής των μη εκτελεστικών μελών, και μπορεί να επιτρέψει η αμοιβή των μη εκτελεστικών μελών να γίνει μέσω δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών ή συμμετοχής σε ασφαλιστικά/συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Το σύνολο των αμοιβών και τυχόν αποζημιώσεων των μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων συνάγεται ότι αρκεί η χωριστή αναφορά του συνολικού ποσού κάθε αμοιβής/αποζημίωσης, χωρίς να απαιτείται ανάλυση σε ατομικό επίπεδο (δηλαδή, ανά μέλος) ή με βάση το λόγο καταβολής (πχ από σύμβαση ή λόγω της ιδιότητας ως μέλους του ΔΣ) ή με βάση το είδος της αμοιβής/ αποζημίωσης (πχ, bonus, δικαιώματα προαίρεσης).

Από την άλλη Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, υιοθετεί μια σειρά προτάσεων για τις αμοιβές τόσο των εκτελεστικών όσο και των μη εκτελεστικών μελών, που βαίνουν πέραν του πλαισίου που θέτει ο Ν.3016/2002. Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη, ο Κώδικας είναι αντίθετος με τον Ν.3016/2002 και θεωρεί πως οι αμοιβές τους δεν περιλαμβάνουν bonus, δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις που συναρτώνται με την απόδοση τους. Ενώ στα εκτελεστικά μέλη, ο Κώδικας θέτει μια σειρά αρχών που πρέπει να διέπουν τα συστήματα αμοιβών των εισηγμένων στο ΧΑ εταιριών προκειμένου να κινητροδοτηθεί η εκτελεστική διοίκηση προς την κατεύθυνση της δημιουργίας μακροπρόθεσμης εταιρικής αξίας. Για ενίσχυση της διαφάνειας των αμοιβών των μελών του ΔΣ, ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης προτείνει την κατάρτιση ετήσιας έκθεσης αμοιβών που περιλαμβάνονται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης για κάθε χρήση (Σταϊκούρας Π., 2015).

Λειτουργία και αξιολόγηση του ΔΣ

Στο Ν.2190/1920 περί ανωνύμων εταιριών περιέχονται ρυθμίσεις για τη συγκρότηση, τη θητεία, τη σύγκληση και τον τρόπο λήψης των αποφάσεων του ΔΣ.

Τώρα ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης καθιερώνει ένα πιο ολοκληρωμένο σύστημα οργάνωσης και σχεδιασμού των εργασιών του ΔΣ το οποίο περιλαμβάνει συνοπτικά τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, το ΔΣ πρέπει να υιοθετεί ένα ημερολόγιο συνεδριάσεων και ένα 12μηνο πρόγραμμα δράσης, το οποίο αναθεωρείται ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρίας.
- Το ΔΣ πρέπει να υποστηρίζεται από ικανό, εξειδικευμένο και έμπειρο εταιρικό γραμματέα, ο οποίος θα παρίσταται στις συνεδριάσεις του.
- Όλα τα μέλη του ΔΣ πρέπει να έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες του εταιρικού γραμματέα, ενός ανώτατου υπαλλήλου ή νομικού συμβούλου, ο ρόλος του οποίου είναι να παρέχει πρακτική υποστήριξη στον Πρόεδρο και τα άλλα μέλη του ΔΣ, συλλογικά και ατομικά, με γνώμονα τη συμμόρφωση του ΔΣ σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανόνες και τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς.
- Οι συζητήσεις και οι αποφάσεις του ΔΣ και των επιτροπών του πρέπει να καταγράφονται σε πρακτικά. Τα πρακτικά κάθε συνεδρίασης πρέπει να μοιράζονται και να εγκρίνονται στην επόμενη συνεδρίαση του ΔΣ ή της επιτροπής, και να τηρούνται από τον εταιρικό γραμματέα.
- Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του ΔΣ και των επιτροπών πρέπει να γίνεται κάθε 2 χρόνια και με συγκεκριμένη διαδικασία. Στην διαδικασία προΐσταται ο Πρόεδρος και τα αποτελέσματα συζητούνται από το ΔΣ σε συνέχεια της αξιολόγησης ο Πρόεδρος λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση αδυναμιών. Επίσης, το ΔΣ οφείλει να αξιολογεί την επίδοση του Προέδρου εδώ προΐσταται ο ανεξάρτητος Αντιπρόεδρος ή άλλο μη εκτελεστικό μέλος του ελλείψει Αντιπροέδρου.
- Τα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να συνέρχονται περιοδικά χωρίς την παρουσία εκτελεστικών ώστε να αξιολογείται η επίδοση των εκτελεστικών (Σταϊκούρας Π., 2015).

Επιτροπές ΔΣ

Για να είναι αποτελεσματικότερη, η αντιμετώπιση συγκρούσεων συμφερόντων σε κρίσιμους τομείς της εταιρικής ζωής, προκρίνεται ως εποικοδομητική πρακτική η συγκρότηση επιτροπών διορισμών, αποδοχών και ελέγχου στους κόλπους του ΔΣ.

Ο Κώδικας ορίζει ότι η επιτροπή διορισμών (ή ανάδειξης υποψηφιοτήτων) συγκροτείται από τουλάχιστον τρία μέλη, μη εκτελεστικά στην πλειονότητά τους και δημοσιοποιεί στον ιστότοπο της εταιρίας τον κανονισμό λειτουργίας της. Στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης περιγράφεται το έργο της επιτροπής και ο αριθμός των συνεδριάσεων της κατά τη διάρκεια του έτους. Η επιτροπή ανάδειξης υποψηφιοτήτων μπορεί να χρησιμοποιεί εξωτερικούς συμβούλους και θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια για το σκοπό αυτό, ενώ οι αρμοδιότητές της είναι (α) καθορισμός κριτηρίων επιλογής και διαδικασιών διορισμού των μελών του ΔΣ, (β) υποβολή προτάσεων για την πολιτική ποικιλομορφίας περιλαμβανόμενης της ισορροπίας μεταξύ των φύλων, (γ) περιοδική αξιολόγηση του μεγέθους και της σύνθεσης του ΔΣ, καθώς και την υποβολή προτάσεων προς εξέταση σχετικά με το επιθυμητό προφίλ του, (δ) αξιολόγηση της υφιστάμενης ισορροπίας προσόντων, γνώσεων, απόψεων, ικανοτήτων εμπειρίας σχετικά με τους εταιρικούς στόχους, καθώς και μεταξύ των φύλων, και με βάση αυτής, σαφή περιγραφή του ρόλου και των ικανοτήτων που απαιτούνται για την πλήρωση κενών θέσεων, (ε) διεκπεραίωση της διαδικασίας προσδιορισμού και επιλογής υποψηφίων, και τέλος (στ) υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για την ανάδειξη των υποψηφίων μελών του.

Ο Ν.2190/1920 προέβλεπε τα μέλη του ΔΣ να έχουν εξαετή θητεία, ενώ ο Κώδικας προτείνει τετραετή θητεία και η διαδοχή των μελών του ΔΣ να συντελείται σταδιακά (και όχι δι' αντικατάστασης όλων των μελών σε μία και μόνη ΓΣ).

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης προτείνει τη σύσταση επιτροπής αμοιβών. Τα καθήκοντα της είναι α) η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του β) η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ σχετικά με τις ετήσιες μεταβλητές αμοιβές της επιχείρησης γ) η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ (και μέσω αυτού στη ΓΣ, όταν αυτό απαιτείται) αναφορικά με τα προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών ή χορήγησης μετοχών, (δ) η υποβολή προτεινόμενων στόχων απόδοσης σχετικά με τις μεταβλητές αμοιβές μελών ΔΣ ή στόχων συνδεδεμένων με προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης ή μετοχών, (ε) η τακτική επανεξέταση του μισθού των εκτελεστικών μελών του ΔΣ και άλλων όρων των συμβάσεων τους με την εταιρία, (στ) η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για οποιαδήποτε επιχειρησιακή πολιτική συνδεδεμένη με τις αμοιβές, (ζ) η εξέταση της ετήσιας έκθεσης αμοιβών.

Τέλος, το άρθρο 7(2) του Ν.3016/2002 αναφέρει ρυθμίσεις για την συγκρότηση επιτροπής ελέγχου. Προβλέπει ότι οι εσωτερικοί ελεγκτές εποπτεύονται από ένα έως τρία μη

εκτελεστικά μέλη του ΔΣ. Με το Ν.3693/2008, ωστόσο, καθιερώθηκε με τρόπο σαφή η υποχρέωση συγκρότησης επιτροπής ελέγχου όσο και οι αρμοδιότητές της. Η επιτροπή ελέγχου αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του ΔΣ, τα οποία και ορίζονται από τη ΓΣ, το δε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της επιτροπής ελέγχου πρέπει να έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής.

Η επιτροπή ελέγχου έχει, τις παρακάτω υποχρεώσεις:

- α) την παρακολούθηση της διαδικασίας της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης,
- β) την παρακολούθηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και συστήματος διαχείρισης κινδύνων καθώς και τη παρακολούθηση της ορθής λειτουργίας των εσωτερικών ελεγκτών,
- γ) την παρακολούθηση της πορείας του υποχρεωτικού ελέγχου των ατομικών και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων,
- δ) την επισκόπηση και παρακολούθηση θεμάτων συναφών με την ύπαρξη και διατήρηση της αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας του νόμιμου ελεγκτή ή του ελεγκτικού γραφείου, ιδιαιτέρως όσον αφορά την παροχή στην εταιρία άλλων υπηρεσιών,
- ε) την σύσταση προς το ΔΣ προκειμένου το τελευταίο να προτείνει προς τη ΓΣ τον ορισμό νόμιμου ελεγκτή ή ελεγκτικού γραφείου,

Τέλος, ο ΕΚΕΔ προτείνει να συνέρχεται 4 φορές το χρόνο ενώ τουλάχιστον δύο να συναντά τον εσωτερικό ελεγκτή χωρίς την παρουσία των μελών της εκτελεστικής διοίκησης.

Εσωτερική Οργάνωση

Οι διατάξεις εταιρικής διακυβέρνησης που αφορούν στην εσωτερική οργάνωση της εταιρίας να κατηγοριοποιούνται σε δύο ομάδες.

Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας και τη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης.

Η δεύτερη ομάδα περιέχει ρυθμίσεις για τη συγκρότηση ειδικών υπηρεσιών-μονάδων εντός της εταιρίας.

Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας & Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης

Ο Ν.3016/2002 θέτει ως απαραίτητη προϋπόθεση για την εισαγωγή κινητών αξιών σε οργανωμένη αγορά του ΧΑ τη δημιουργία, ήδη κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης περί εισαγωγής, Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας (ΕΚΛ) που ανταποκρίνεται στο μέγεθος,

στο αντικείμενο, στις αρχές σύγχρονης οργάνωσης, καθώς και στο οργανόγραμμα της εταιρίας. Ο ΕΚΛ καταρτίζεται με απόφαση του ΔΣ.

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας περιλαμβάνει :

α) την διάρθρωση των υπηρεσιών της εταιρίας, τα αντικείμενα τους όπως και την σχέση μεταξύ τους αλλά και με την εκτελεστική διοίκηση και το ΔΣ,

β) τις αρμοδιότητες των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών του ΔΣ,

γ) τις διαδικασίες πρόσληψης διευθυντικών στελεχών και την αξιολόγηση της απόδοσης τους,

δ) τις διαδικασίες παρακολούθησης των συναλλαγών που πραγματοποιούν τα πρόσωπα που απασχολεί η εταιρεία και έχουν πρόσβαση σε προνομιακές πληροφορίες αλλά και αυτά που έχουν διευθυντικά καθήκοντα , όπως και οι οικονομικές δραστηριότητες των ατόμων με διευθυντικά καθήκοντα,

ε) τις διαδικασίες δημόσιας γνωστοποίησης των συναλλαγών των ατόμων με διευθυντικά καθήκοντα αλλά και αυτούς που έχουν στενή σχέση με αυτά τα πρόσωπα καθώς και άλλα πρόσωπα που η εταιρεία έχει καθήκον να γνωστοποιήσει,

στ) τους κανόνες που διέπουν τις συναλλαγές μεταξύ συνδεδεμένων εταιριών, την παρακολούθηση των συναλλαγών αυτών και γνωστοποίηση στα κατάλληλα όργανα.

Στο άρθρο 43Α(3δ) του Ν.2190/1920 περιγράφεται η σύνταξη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης. Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, προτείνει πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τις διατάξεις του Νόμου Περί Ανωνύμων Εταιριών.

Οι πληροφορίες αφορούν:

α) σύντομη περιγραφή του τρόπου λειτουργίας του ΔΣ και πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό συνεδριάσεων του ΔΣ και συχνότητα συμμετοχής κάθε μέλους, τον αριθμό συνεδριάσεων των επιτροπών του ΔΣ και συχνότητα συμμετοχής των μελών στις επιτροπές, την σύνθεση, αρμοδιότητες και όρους λειτουργίας των επιτροπών του ΔΣ τέλος τον τρόπο αξιολόγησης του ΔΣ και επιτροπών του.

β) Πληροφορίες για τα μέλη του ΔΣ, όπως προσδιορισμός Προέδρου, Αντιπροέδρου (αν υπάρχει), Διευθύνοντος Συμβούλου, μέλη επιτροπών και προέδρων αυτών, μη εκτελεστικά (λόγος ύπαρξης στην θέση αυτή), βιογραφικά σημειώματα μελών ΔΣ και εταιρικού γραμματέα και διάρκεια θητείας κάθε μέλους ΔΣ.

γ) Αναφορά στις εξωτερικές επαγγελματικές δεσμεύσεις των μελών ΔΣ.

δ) Πληροφορίες για τις αμοιβές των μελών ΔΣ.

ε) Ειδική αναφορά για την πολιτική ποικιλομορφίας που εφαρμόζει η εταιρεία σχετικά με την σύνθεση του ΔΣ και ανώτατων διευθυντικών στελεχών, στο ποσοστό εκπροσώπησης από κάθε φύλο και πολιτικές που εφαρμόζει το ΔΣ για να διαθέτει επαρκή πληροφόρηση για τις συναλλαγές μεταξύ των συνδεδεμένων μερών (Σταϊκούρας Π., 2015).

Ο ΕΣΛ διενεργεί εσωτερικό έλεγχο που πραγματοποιείται από ειδική υπηρεσία της εταιρίας (μονάδα ή υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου).

Ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου ορίζεται το σύνολο των διαδικασιών που τίθενται σε εφαρμογή από το ΔΣ, την εκτελεστική διοίκηση και το υπόλοιπο προσωπικό μιας εταιρίας, με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των εταιρικών εργασιών, την αξιοπιστία της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης και τη συμμόρφωση με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς. Τα άτομα που διενεργούν τον εσωτερικό έλεγχο είναι οι εσωτερικοί ελεγκτές.

Ο θεσμός του εσωτερικού ελέγχου

Οι εσωτερικοί ελεγκτές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους είναι ανεξάρτητοι και δεν υπάγονται ιεραρχικά σε καμία άλλη υπηρεσιακή μονάδα της εταιρίας εποπτεύονται από την επιτροπή ελέγχου και αναφέρονται διοικητικά στο ΔΣ.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές ορίζονται αποκλειστικά από το ΔΣ και είναι πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης. Ο Ν.3013/2002 καθιερώνει ορισμένα κωλύματα εσωτερικοί ελεγκτές δεν μπορούν να ορισθούν μέλη του ΔΣ, διευθυντικά στελέχη τα οποία έχουν και άλλες εκτός του εσωτερικού ελέγχου αρμοδιότητες ή συγγενείς των παραπάνω μέχρι δεύτερου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας.

Η μονάδα-υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου παρακολουθεί την εφαρμογή και τη συνεχή τήρηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας και του καταστατικού της εταιρίας, καθώς και της εν γένει νομοθεσίας που αφορά την εταιρία και αναφέρει στο ΔΣ της εταιρίας περιπτώσεις σύγκρουσης των ιδιωτικών συμφερόντων των μελών του ΔΣ ή των διευθυντικών στελεχών της εταιρίας με τα συμφέροντα της εταιρίας. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι εσωτερικοί ελεγκτές δικαιούνται να λάβουν γνώση οποιουδήποτε βιβλίου, εγγράφου, αρχείου, τραπεζικοί λογαριασμοί και χαρτοφυλακίου της εταιρίας και να έχουν πρόσβαση σε οποιαδήποτε υπηρεσία της εταιρίας. Τα δε μέλη του ΔΣ οφείλουν να

συνεργάζονται και να παρέχουν πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές και γενικά να διευκολύνουν με κάθε τρόπο το έργο τους, ενώ η εκτελεστική διοίκηση της εταιρίας οφείλει να παρέχει στους εσωτερικούς ελεγκτές όλα τα απαραίτητα μέσα για τη διευκόλυνση του έργου τους.

Από την άλλη πλευρά, οι βασικές υποχρεώσεις των εσωτερικών ελεγκτών είναι τρεις. Πρώτον, ενημερώνουν, εγγράφως, μια φορά τουλάχιστον το τρίμηνο, το ΔΣ. Δεύτερον, οι εσωτερικοί ελεγκτές παρίστανται κατά τις ΓΣ των μετόχων. Τρίτον, οι εσωτερικοί ελεγκτές παρέχουν, μετά από έγκριση του ΔΣ της εταιρίας, οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί εγγράφως από τις εποπτικές αρχές, συνεργάζονται με αυτές και διευκολύνουν με κάθε δυνατό τρόπο το έργο παρακολούθησης, ελέγχου και εποπτείας που αυτές ασκούν.

Υπηρεσία εξυπηρέτησης μετόχων & Υπηρεσία εταιρικών ανακοινώσεων

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει τις υπηρεσίες εξυπηρέτησης μετόχων και εταιρικών ανακοινώσεων.

Κάθε εισηγμένη στο ΧΑ εταιρία οφείλει επίσης να διαθέτει υπηρεσία εξυπηρέτησης μετόχων η οποία έχει την ευθύνη της άμεσης και ισότιμης πληροφόρησης των μετόχων καθώς και της εξυπηρέτησης τους σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων τους με βάση το νόμο και το καταστατικό της εταιρίας. Η υπηρεσία εξυπηρέτησης μετόχων μεριμνά για την άμεση, ορθή και ισότιμη πληροφόρηση των μετόχων σχετικά με τη διανομή μερισμάτων, τις πράξεις εκδόσεως νέων μετοχών, τη διανομή, εγγραφή, παραίτηση και μετατροπή, τη χρονική περίοδο άσκησης των σχετικών δικαιωμάτων ή τις μεταβολές στα αρχικά χρονικά περιθώρια (πχ επέκταση του χρόνου άσκησης των δικαιωμάτων), τις ΓΣ και τις αποφάσεις τους, την απόκτηση ιδίων μετοχών και τη διάθεσή τους, ή την τυχόν ακύρωση αυτών. Επίσης, τηρεί και ενημερώνει το μετοχολόγιο της εταιρίας σε συνεργασία και επικοινωνία με το Κεντρικό Αποθετήριο Τίτλων και μεριμνά ώστε στην ετήσια ΓΣ των μετόχων της εταιρίας να διανέμεται στους παριστάμενους μετόχους η ετήσια οικονομική έκθεση του άρθρου 4 του Ν.3556/2007 (ΦΕΚ Α 91).

Τέλος, κάθε εισηγμένη στο ΧΑ εταιρία οφείλει να διαθέτει υπηρεσία εταιρικών ανακοινώσεων, στην οποία ανατίθεται η αρμοδιότητα συμμόρφωσης της εταιρίας με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 10 έως 13 του Ν.3340/2005 (ΦΕΚ Α 112) και στο άρθρο 2 της Απόφασης 5/204/2000 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, καθώς και η επικοινωνία της εταιρίας με τις αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένης της υποβολής στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, στο ΧΑ, στα μέσα μαζικής επικοινωνίας και σε κάθε άλλο

αρμόδιο φορέα των στοιχείων χρηματοοικονομικής πληροφόρησης που προβλέπει η οικεία νομοθεσία. (Σταϊκούρας Π., 2015).

Δικαιώματα μετόχων ιδίως μειοψηφίας

Σύμφωνα με το Ν.2190/1920 περί ανωνύμων εταιριών, το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της ιδιοκτησίας επί των μετοχών αποδίδει στους μετόχους τρεις εξουσίες-δικαιώματα: της διοίκησης, της απόληψης μερισμάτων και της συμμετοχής στο προϊόν της εκκαθάρισης. Όσον αφορά όμως τις εισηγμένες εταιρίες ειδικά, όπου, κατά κανόνα, το μετοχικό τους κεφάλαιο εμφανίζει αυξημένη διασπορά στο επενδυτικό κοινό, το θεμελιώδες δικαίωμα της διοίκησης είναι στην πράξη εξαιρετικά περιορισμένο για εκείνα ακριβώς τα πρόσωπα στα οποία αποβλέπει κυρίως η εταιρία για τη χρηματοδότησή της, δηλαδή στους μικρομετόχους που επενδύουν μέσω του χρηματιστηρίου μεμονωμένα ή μέσω διαχειριστών χαρτοφυλακίων. Ως εκ τούτου, η συνταγματική επιταγή της προστασίας της ιδιοκτησίας περιορίζεται. (Σταϊκούρας Π., 2015).

Για την προστασία των δικαιωμάτων της μειοψηφίας υπό την έννοια, η ελληνική νομοθεσία θέτει ορισμένους περιορισμούς στην εξουσία της πλειοψηφίας είτε όσον αφορά τη λήψη κάποιων σημαντικών αποφάσεων που απαιτούν αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία, είτε στη χορήγηση ειδικών δικαιωμάτων στη μειοψηφία (άρθρο 39 Ν.2190) και δυνατότητα ελέγχου της ΑΕ υπό προϋποθέσεις (άρθρο 39 Ν.2190).

Συνέπεια των ανωτέρω είναι ότι το Δίκαιο περί Ανωνύμων Εταιριών κλιμακώνει την παρεχόμενη προστασία ανάλογα με το ποσοστό του καταβλημένου κεφαλαίου που εκπροσωπείται από τη μειοψηφία, με αποτέλεσμα να διακρίνονται οι «μικρές και οι μεγάλες» μειοψηφίες, όπως διαμορφώνονται σε όλα τα άρθρα του Ν.2190/1920 συμπεριλαμβανομένων όλων των τροποποιήσεων που έχουν πραγματοποιηθεί:

Α) Μετά από αίτηση οποιουδήποτε μετόχου, που υποβάλλεται στην εταιρεία πέντε (5) τουλάχιστον πλήρης ημέρες πριν από τη γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο υποχρεούται να παρέχει στη γενική συνέλευση τις αιτούμενες συγκεκριμένες πληροφορίες για τις υποθέσεις της εταιρείας, στο μέτρο που αυτές είναι χρήσιμες για την πραγματική εκτίμηση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαντήσει ενιαία σε αιτήσεις μετόχων με το ίδιο περιεχόμενο. Υποχρέωση παροχής πληροφοριών δεν υφίσταται όταν οι σχετικές πληροφορίες διατίθενται ήδη στην ιστοσελίδα της εταιρείας, ιδίως με τη μορφή ερωτήσεων και απαντήσεων.

Β) Οι μέτοχοι που εκπροσωπούν το ένα **τρίτο(1/3)** του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου μπορούν με αγωγή να ζητήσουν με δικαστική απόφαση τη λύση της ΑΕ, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 48α. Όμως, μέτοχοι εκπροσωπώντας το 1/5 του κεφαλαίου μπορούν να παρέμβουν στην σχετική δίκη.

Γ) Οι μέτοχοι που εκπροσωπούν το ένα **πέμπτο (1/5)** του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, μπορούν με αίτησή τους:

i. Η οποία υποβάλλεται στην εταιρεία πέντε (5) τουλάχιστον πλήρης ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση, να ζητήσουν από το Διοικητικό Συμβούλιο να παρέχει στη Γενική Συνέλευση πληροφορίες για την πορεία των εταιρικών υποθέσεων και την περιουσιακή κατάσταση της εταιρείας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών για αποχρώντα ουσιώδη λόγο, ο οποίος αναγράφεται στα πρακτικά.

ii. Να ζητήσουν από το Μονομελές Πρωτοδικείο της περιφέρειας στην οποία εδρεύει η εταιρεία τον έλεγχο της εταιρείας, εφόσον από την όλη πορεία αυτής καθίσταται πιστευτό ότι η Διοίκηση των εταιρικών υποθέσεων δεν ασκείται όπως επιβάλλει η χρηστή και συνετή διαχείριση. Το καταστατικό μπορεί να μειώσει, όχι όμως και πέραν του μισού, το ποσοστό του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου που απαιτείται για την άσκηση αυτού του δικαιώματος (άρθρο 40 του Ν.2190/1920).

iii. Επίσης, η παράγραφος 4 του άρθρου 22α του Ν.3604/2007 δίνει ένα επιπλέον δικαίωμα στην μειοψηφία του 1/5 του μετοχικού κεφαλαίου σχετικά με τις αξιώσεις για αποζημίωση της εταιρίας έναντι τρίτων. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι:

η εταιρεία μπορεί, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, να παραιτηθεί των αξιώσεών της προς αποζημίωση ή να συμβιβασθεί για αυτές μετά πάροδο δύο (2) ετών

από τη γένεση της αξίωσης και μόνο εφόσον συγκατατίθεται η Γενική Συνέλευση και δεν αντιτίθεται μειοψηφία που εκπροσωπεί το ένα πέμπτο (1/5) του εκπροσωπούμενου στη συνέλευση κεφαλαίου.

Δ) Οι μέτοχοι που εκπροσωπούν το ένα **δέκατο (1/10)** του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, μπορούν με να ζητήσουν:

1. Με δικαστική απόφαση τη μείωση οποιασδήποτε επιπλέον αμοιβής ή αποζημίωσης που έχει χορηγηθεί στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία δεν αναφέρεται στο καταστατικό και εγκρίθηκε με ειδική απόφαση από την τακτική Γενική Συνέλευση, εφόσον κριθεί υπέρογκη. (παράγραφος 22 του άρθρου 24 του Ν.2190/1920).

2.Με αίτηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο την άσκηση διαχειριστικού ελέγχου επί των πεπραγμένων στην ΑΕ (άρθρο 37α του Ν.2190/1920)Ε.

Ε) Οι μέτοχοι που εκπροσωπούν το ένα **εικοστό (1/20)** του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, μπορούν με αίτησή τους να ζητήσουν:

1) Από το Διοικητικό Συμβούλιο να συγκαλέσει Έκτακτη Γενική Συνέλευση των μετόχων, ορίζοντας ημέρα συνεδρίασης, η οποία δεν πρέπει να απέχει περισσότερο από σαράντα πέντε (45) ημέρες από την ημερομηνία επίδοσης της αίτησης στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου. Εάν δεν συγκληθεί Γενική Συνέλευση από το Διοικητικό Συμβούλιο εντός είκοσι (20) ημερών από την επίδοση της σχετικής αίτησης, η Σύγκληση διενεργείται από τους αιτούντες μετόχους με δαπάνες της εταιρείας, με απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου της έδρας της εταιρείας, που εκδίδεται κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Στην απόφαση αυτή ορίζονται ο τόπος και ο χρόνος της συνεδρίασης, καθώς και η ημερήσια διάταξη.

2) Από το Διοικητικό Συμβούλιο να εγγράψει στην ημερήσια διάταξη Γενικής Συνέλευσης, που έχει ήδη συγκληθεί, πρόσθετα θέματα, εάν η σχετική αίτηση περιέλθει στο Διοικητικό Συμβούλιο δεκαπέντε (15) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση. Τα πρόσθετα θέματα πρέπει να δημοσιεύονται ή να γνωστοποιούνται, με ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου επτά (7) τουλάχιστον ημέρες πριν από τη γενική συνέλευση.

3) Από τον Πρόεδρο της Συνέλευσης να αναβάλει μια μόνο φορά τη λήψη αποφάσεων από τη Γενική Συνέλευση, τακτική ή έκτακτη, για όλα ή ορισμένα θέματα, ορίζοντας ημέρα συνέχισης της συνεδρίασης, αυτή που ορίζεται στην αίτηση των μετόχων, η οποία όμως δεν μπορεί να απέχει περισσότερο από τριάντα (30) ημέρες από τη χρονολογία της αναβολής.

4) Από το Διοικητικό Συμβούλιο να ανακοινώνει στη Τακτική (μόνο) Γενική Συνέλευση, τα ποσά που, κατά την τελευταία διετία, καταβλήθηκαν σε κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή τους διευθυντές της εταιρείας, καθώς και κάθε παροχή προς τα πρόσωπα αυτά από οποιαδήποτε αιτία ή σύμβαση της εταιρείας με αυτούς.

Στην ανωτέρω περίπτωση το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αρνηθεί την παροχή των πληροφοριών για ασήμαντο λόγο, ο οποίος αναγράφεται στα πρακτικά. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι, υπό προϋποθέσεις, η εκπροσώπηση των αιτούντων μετόχων στο Διοικητικό Συμβούλιο. Τέτοιος λόγος μπορεί να είναι, κατά τις περιστάσεις, η εκπροσώπηση των

αιτούντων μετόχων στο διοικητικό συμβούλιο σύμφωνα με τις παραγράφους 3 ή 6 του άρθρου 18.

5) Τη λήψη απόφασης στη Γενική Συνέλευση σε κάποιο θέμα με ονομαστική ψηφοφορία.

6) Σύμφωνα με το άρθρο 40 του ίδιου νόμου, τον έλεγχο της εταιρείας από το Μονομελές Πρωτοδικείο της Περιφέρειας στην οποία εδρεύει. Το καταστατικό μπορεί να μειώσει, όχι όμως και πέραν του μισού, το ποσοστό αυτό. Ο έλεγχος διατάσσεται, εάν πιθανολογούνται πράξεις που παραβιάζουν διατάξεις των νόμων ή του καταστατικού της εταιρείας ή αποφάσεις της γενικής συνέλευσης. Σε κάθε περίπτωση, η αίτηση ελέγχου πρέπει να υποβάλλεται εντός τριών (3) ετών από την έγκριση των οικονομικών καταστάσεων της χρήσης, εντός της οποίας τελέστηκαν οι καταγγελλόμενες πράξεις.

Να σημειωθεί όμως ότι όποτε οι μέτοχοι της μειοψηφίας ζητήσουν την παρεμβολή του Μονομελούς Πρωτοδικείου για έλεγχο, το δικαστήριο μπορεί να κρίνει ότι η εκπροσώπηση των αιτούντων μετόχων στο Διοικητικό Συμβούλιο, σύμφωνα με τις παραγράφους 3 ή 6 του άρθρου 18, δεν δικαιολογεί τον έλεγχο με βάση το άρθρο αυτό. Επίσης, δικαίωμα αρνησικυρίας διατηρεί η μειοψηφία του 1/20 του εκπροσωπούμενου και όχι του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου στην Γενική Συνέλευση των μετόχων με θέμα την εγκυρότητα άλλων συμβάσεων και όχι αυτών που απαγορεύονται ρητά στην παράγραφο 1 του άρθρου 23α του Ν.2190 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 33 του Ν.3604/2007 στα πρόσωπα της παραγράφου 5 του άρθρου 23α του ίδιου νόμου, ήτοι μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, συγγενείς αυτών κ.ά..

ΣΤ) Γενικότερα για τα δικαιώματα μειοψηφίας, σύμφωνα με την πρόσφατη τροποποίηση του Ν.2190/1920 και συγκεκριμένα στα άρθρα 49α και 49β του Ν.3604/2007, προστέθηκαν δύο ακόμα δικαιώματα που αφορούν τη μειοψηφία των μη εισηγμένων Ανωνύμων Εταιριών και αναφέρονται στη δυνατότητα εξόδου από την εταιρία μετά από δικαστική απόφαση για εξαιρετικούς λόγους.

Το πρώτο δικαίωμα περιλαμβάνει την εξαγορά των μετοχών της μειοψηφίας από την ίδια την εταιρία στις εξής περιπτώσεις:

- Αν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει τη μεταφορά της εταιρίας σε άλλο κράτος,
- Αν η Γενική Συνέλευση αποφασίσει την εισαγωγή περιορισμών στη μεταβίβαση μετοχών ή την αλλαγή του σκοπού της εταιρίας,

- Σε άλλες περιπτώσεις που προβλέπει το καταστατικό όπως για παράδειγμα εάν η απόκτηση μετοχών από κάποιο μέτοχο γίνει υπό όρους, που αναγράφονται στο καταστατικό. Εάν αυτοί οι όροι εκλείψουν, τότε μπορεί να εφαρμόσει το δικαίωμα εξαγοράς των μετοχών του από την εταιρία όπως αναφέρει το άρθρο 49α του Ν.3604/2007.

Το δεύτερο δικαίωμα που αναπτύσσεται στο άρθρο 49β του Ν.3604/2007 περιλαμβάνει την εξαγορά των μετοχών της μειοψηφίας από τον πλειοψηφούντα μέτοχο στην περίπτωση που ένας πλειοψηφούντας μέτοχος κατέχει από την ίδρυση και διατηρεί το 95% του καταβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, τότε οι λοιποί μέτοχοι της μειοψηφίας μπορούν να ζητήσουν με αγωγή την εξαγορά των μετοχών τους από το μεγαλομέτοχο αυτό (“sell out”). Για το ποσοστό των 95% των μετοχών λαμβάνονται υπόψη και ποσοστά που κατέχονται από συνδεδεμένες με αυτόν τον μέτοχο επιχειρήσεις, ο ή η σύζυγος και συγγενείς μέχρι τρίτου βαθμού εξ αίματος και εξ αγχιστείας (Ελευθερίου Σ.,2017).

2.2 Έρευνες Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελληνική Πραγματικότητα.

Έρευνα του Κέντρου Μελετών και Εκπαίδευσης Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Αθηνών για την αξιολόγηση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα

Το 2001 το Κέντρο Μελετών και Εκπαίδευσης Χρηματοοικονομικής (KEMEX) του Πανεπιστημίου Αθηνών ανέπτυξε μεθοδολογία για την καταγραφή και αξιολόγηση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών εταιρειών (KEMEX, 2001) είχε ως στόχο την παροχή πληροφόρησης προς τις αρμόδιες αρχές (Χρηματιστήριο, Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς) για το υφιστάμενο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης, τις αρετές και αδυναμίες του και τον εντοπισμό των πεδίων όπου το νομικό πλαίσιο κρίνεται ανεπαρκές και επιδέχεται βελτιώσεις, τη δημιουργία ενός χρήσιμου εργαλείου προς τους θεσμικούς επενδυτές για την αποτελεσματική λήψη των επενδυτικών τους αποφάσεων λόγω της ύπαρξης "απαιτητικών" διεθνών επενδυτών και την αξιολόγηση των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, ώστε να προκύψουν χρήσιμα και αξιόλογα συμπεράσματα για τις ίδιες πάνω στην διακυβέρνηση τους και την επιχειρησιακή διοίκηση.

Το ερωτηματολόγιο του KEMEX για την αξιολόγηση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης δομήθηκε με βάση τις αρχές που περιλαμβάνονται στον ελληνικό κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και τις αρχές του ΟΟΣΑ καθώς και κώδικες άλλων χωρών με σημαντική εμπειρία σε ζητήματα εταιρικής διακυβέρνησης (Ηνωμένο Βασίλειο, ΗΠΑ,

Γερμανία, Βέλγιο, Γαλλία) καθώς και χώρες με παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης όπως η Ελλάδα (Πορτογαλία, Ιρλανδία). Οι εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα είναι αυτές που συνθέτουν του δείκτες FTSE/ASE-20, FTSE/ASE Mid-40, Small Cap-80 και ο Γενικός Δείκτης Τιμών του ΧΑΑ. Επιπλέον, επελέγησαν με τυχαίο τρόπο εισηγμένες εταιρείες που δεν ανήκουν και σε κανένα από τους παραπάνω δείκτες. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε με συνάντηση ραντεβού με αρμόδιο στέλεχος της εταιρείας (πρόεδρο ή διευθύνοντα σύμβουλο ή άλλο ανώτερο στέλεχος) και το σύνολο των εταιρειών που απάντησαν αντιπροσωπεύει περίπου το 86,2% της συνολικής κεφαλαιοποίησης της αγοράς.

Οι πέντε κύριες κατηγορίες-δείκτες είναι:

1. Βασικά δικαιώματα των μετόχων
2. Διαφάνεια, γνωστοποίηση πληροφοριών και έλεγχος
3. Διοικητικό Συμβούλιο
4. Διευθύνων σύμβουλος και εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη
5. Δέσμευση εταιρικής διακυβέρνησης, κοινωνική ευθύνη και η σχέση με τους έχοντες νόμιμα συμφέροντα στην εταιρεία,

Κάθε κύρια κατηγορία προκύπτει από μια σειρά 54 ερωτήσεων, όπου 43 ερωτήσεις σχετίζονται με δείκτες που αφορούν την αξιολόγηση των εταιρειών, 5 ερωτήσεις αφορούν το ισχύον νομικό πλαίσιο και 6 ερωτήσεις δεν δεικτοποιούνται αλλά χρησιμεύουν στην άντληση πληροφοριών για την αξιολόγηση της αγοράς. Οι 5 δείκτες εταιρικής διακυβέρνησης σταθμίστηκαν με βάση την σημαντικότητα τους διεθνώς, αλλά και την ελληνική κεφαλαιαγορά και περιλαμβάνουν επιμέρους δείκτες (Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Το KEMEX, επιδίωξε τα αποτελέσματα να είναι πρακτικά χρήσιμα και εφαρμόσιμα και γι' αυτό συνέστησε Ειδική Επιτροπή Παρακολούθησης αποτελούμενη από εκπροσώπους όλων των ενδιαφερόμενων φορέων (Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, ΣΕΒ, ΕΒΕΑ, ΣΒΒΕ, Ελληνική Ένωση Τραπεζών, Ένωση Θεσμικών Επενδυτών, Σ.ΜΕ.Χ.Α) η οποία συμφώνησε στις σταθμίσεις των δεικτών. Τα αποτελέσματα έδειξαν τα εξής:

- 30% έλαβε η κατηγορία Διαφάνεια, γνωστοποίηση πληροφοριών και έλεγχος

- 25% έλαβε η κατηγορία Διοικητικό Συμβούλιο
- 20% έλαβε η κατηγορία Βασικά δικαιώματα των μετόχων
- 15% η κατηγορία Διευθύνων σύμβουλος και εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη και τέλος
- 10% η κατηγορία Δέσμευση εταιρικής διακυβέρνησης, κοινωνική ευθύνη και η σχέση με τους έχοντες νόμιμα συμφέροντα στην εταιρεία

Η μελέτη που έγινε έδειξε ότι η συστηματική αξιολόγηση του επιπέδου εταιρικής διακυβέρνησης είναι εφικτή στην Ελλάδα από την πλευρά της μεθοδολογίας αλλά και από το ενδιαφέρον των εισηγμένων εταιρειών και επιπλέον προέκυψε ένα εργαλείο «επιπέδου αναφοράς» benchmarking, μιας και οι εταιρείες ενδιαφέρονται να συγκρίνουν τα αποτελέσματα της δικής τους αποτίμησης με την άριστη βαθμολογία και το μέσο όρο.

Ο όρος Benchmarking (επίσης γνωστό ως best practice benchmarking ή process benchmarking, στα ελληνικά αναφέρεται και ως Συγκριτική προτυποποίηση) αναφέρεται σε μια μέθοδο, η οποία χρησιμοποιείται στο management και ειδικότερα στο στρατηγικό management, επιχειρήσεων ή οργανισμών, για την αξιολόγηση των διαφόρων πτυχών λειτουργίας τους, με μέτρο σύγκρισης την "καλύτερη πρακτική" (best practice) στον τομέα τους. Αυτό με τη σειρά του διευκολύνει τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να αναπτύξουν σχέδια για τον τρόπο υιοθέτησης της "καλύτερης πρακτικής", συνήθως με σκοπό την αύξηση κάποιων πτυχών της απόδοσης τους (Wikipedia,2017).

Τα συμπεράσματα της έρευνας ήταν τα εξής:

- 1) Η ελληνική αγορά στο σύνολο της δείχνει σχετικά ικανοποιητικό βαθμό σεβασμού των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης.
- 2) Η υιοθέτηση μιας ενεργούς πολιτικής συμμόρφωσης προς τις διεθνείς «καλές πρακτικές» έχει ξεκινήσει από κάποιες ελληνικές επιχειρήσεις, αλλά είναι απαραίτητο, αργά ή γρήγορα να γίνει συνείδηση σε όλες.
- 3) Η πολιτική εταιρικής διακυβέρνησης είναι δυναμική.

Επίσης, από την μελέτη προέκυψαν και χρήσιμες προτάσεις, ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της, της σύγκρισης με διεθνείς πρακτικές και των απόψεων των επιχειρήσεων που συζητήθηκαν στην διάρκεια των συνεντεύξεων. Ο εντοπισμός των δεικτών, όπου το αποτέλεσμα αξιολόγησης είναι χαμηλό, αποτελεί πεδίο σύστασης προς τις αρχές για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου, προς τις επιχειρήσεις, για τη βελτίωση με δική τους

πρωτοβουλία των δομών διακυβέρνησής τους (με διάκριση ανάμεσα σε βασικές συστάσεις και σε εταιρείες που θα μπορούσαν να υιοθετήσουν πρωτοποριακή συμπεριφορά σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης) και προς την ακαδημαϊκή κοινότητα για προτάσεις για νέες ερευνητικές δραστηριότητες. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές από τις συστάσεις της μελέτης του Πανεπιστημίου Αθηνών συμπίπτουν με τις προτάσεις που πρόσφατα υπέβαλε προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η Επιτροπή Winter (Winter Report, 2002, Ξανθάκης Μ.-Τσιπούρη Λ.-Σπανός Λ., 2003).

Έρευνα της Grant Thornton, με θέμα «Έρευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης» (2012)

Στο πλαίσιο της έρευνας εταιρικής διακυβέρνησης η Grant Thornton διερευνά, μεταξύ άλλων, κατά πόσο ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ κατόρθωσε να συμβάλλει στη βελτίωση των πρακτικών εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετούν τα Διοικητικά Συμβούλια των ελληνικών εταιρειών και συνεπώς κατά πόσο είναι έτοιμες να υιοθετήσουν τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης ή/και να ακολουθήσουν τις κατευθύνσεις που αναμένεται να προκύψουν τόσο από τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όσο και του Χρηματιστηρίου Αθηνών και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας είναι ότι ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, στο δεύτερο χρόνο της ισχύος του, φαίνεται να έχει μελετηθεί και αξιοποιηθεί περισσότερο από τις εταιρείες σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο και έχει αποτελέσει βοηθό στη βελτίωση της υιοθέτησης των αρχών εταιρικής διακυβέρνησης. Ωστόσο υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια για βελτίωση.

Η έρευνα «Εταιρική Διακυβέρνηση 2012» αποτελεί έρευνα γραφείου (desk research) και τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν αφορούν στις ελληνικές εταιρείες οι οποίες είναι εισηγμένες στο ΧΑΑ, των οποίων η τελευταία διαχειριστική χρήση είχε καταληκτική ημερομηνία είτε το Δεκέμβριο του 2011, είτε τον Ιούνιο του 2012. Η ομάδα ερευνητών της Grant Thornton μελέτησε τις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης, που συμπεριέλαβαν στην ετήσια οικονομική τους έκθεση οι ανωτέρω εταιρείες (όπως προβλέπεται από το Ν.3873/2010) και ουσιαστικά αποτελούν την «εικόνα» της κάθε επιχείρησης προς τους μετόχους της και προς τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που ανέπτυξαν ορισμένες από τις εταιρείες και λοιπά διαθέσιμα στοιχεία στο ευρύ κοινό. Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από 224 εισηγμένες εταιρείες.

Να σημειωθεί ότι στον πληθυσμό δεν περιλαμβάνονται οι εταιρείες που τελούν υπό εκκαθάριση ή εταιρείες των οποίων η συναλλαγή των μετοχών τους έχει ανασταλεί, η Τράπεζα της Ελλάδος και μία εταιρεία της οποίας διαπραγματεύονται στο ΧΑ παραστατικοί τίτλοι μετοχών και εδρεύει στα Σκόπια.

Οι υπό μελέτη εταιρείες χωρίστηκαν σε:

- Μεγάλης κεφαλαιοποίησης (25 εταιρείες)
- Μεσαίας και μικρής κεφαλαιοποίησης (199 εταιρείες)

Εφαρμογή αρχών εταιρικής διακυβέρνησης

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν για την οικονομική χρήση 2011, το 61% του πληθυσμού της έρευνας επέλεξε να υιοθετήσει το γενικά αποδεκτό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ το 34% αποφάσισε να συμπεριλάβει τους ειδικότερους κανόνες και αρχές εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει, σε Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που αναπτύχθηκε από τις ίδιες τις εταιρίες. Το σύνολο των εταιρειών που υιοθέτησαν τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ δεν ακολουθεί στο σύνολο τις προτεινόμενες από το ΣΕΒ ειδικές πρακτικές και για το λόγο αυτό στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησής τους αναφέρουν τις ειδικές πρακτικές από τις οποίες αποκλίνουν, καθώς και το λόγο της απόκλισης. Ο βαθμός και η ποιότητα εξήγησης της μη συμμόρφωσης που παρέχει η πλειοψηφία των εταιρειών (65%) είναι σχετικά ικανοποιητικός αλλά με σημαντικά περιθώρια βελτίωσης, ενώ για το 23% η ανάλυση που πραγματοποιείται για την εξήγηση των αποκλίσεων είναι πολύ περιορισμένη. Τέλος, ελάχιστες (12%) είναι οι εταιρείες που εξηγούν επαρκώς το λόγο των σημειωθείσών αποκλίσεων.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις ενότητες της έρευνας σχετικά με τα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών, τον Εσωτερικό Έλεγχο, τις Αμοιβές και τις Σχέσεις των εταιρειών με τους μετόχους

Διοικητικά Συμβούλια

Το μέσο μέγεθος των Διοικητικών Συμβουλίων των εταιρειών (8 μέλη περιλαμβάνουν κατά μέσο όρο 3 εκτελεστικά μέλη και 5 μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων τα 2 μέλη, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά), ανεξαρτήτως κατηγορίας που ανήκουν, είναι μεγαλύτερο σε

σχέση με το αντίστοιχο μέσο μέγεθος Διοικητικών Συμβουλίων που τηρούσαν οι εταιρείες κατά την προηγούμενη οικονομική χρήση (2010).

Ωστόσο, καμία αλλαγή δεν παρατηρείται όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια η οποία για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά παρουσιάζεται εξαιρετικά περιορισμένη.

Στο σύνολο των εισηγμένων εταιρειών το 26% περιέλαβε κατά την εξεταζόμενη οικονομική χρήση περισσότερα από 2 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο, ποσοστό το οποίο είναι μεν ελαφρώς υψηλότερο από το αντίστοιχο περσινό (24%), παραμένει ωστόσο ένα χαμηλό ποσοστό.

Επιπλέον, σε ελάχιστες εταιρείες υφίσταται πραγματικά διαχωρισμός μεταξύ της ιδιοκτησίας και της διοίκησης της εταιρείας, καθώς σε ποσοστό 36% των εταιρειών ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και ο Διευθύνων Σύμβουλος ταυτίζεται (το 9% ορίζει ανεξάρτητο αντιπρόεδρο, ενώ το 12% ορίζει μη εκτελεστικό αντιπρόεδρο αλλά όχι ανεξάρτητο και η πλειοψηφία 64% εκτελεστικό)

Στο 75% των εταιρειών ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου έχει εκτελεστικές αρμοδιότητες, σε αυτές τις εταιρείες σε ποσοστό μόλις 6%(ελαφρώς αυξημένο σε σχέση με το 2011 που ήταν 4%) έχει οριστεί ανεξάρτητος αντιπρόεδρος, ενώ σε ποσοστό 67% έχει οριστεί εκτελεστικός αντιπρόεδρος και σε ποσοστό 15 % μη εκτελεστικός αλλά όχι ανεξάρτητος. Ως βασικός λόγος μη ορισμού ανεξάρτητου αντιπροέδρου, στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης είναι η ανάγκη συνδρομής στα εκτελεστικά καθήκοντα του προέδρου.

Σχετικά με τα θέματα σύγκρουσης συμφερόντων, οι πληροφορίες που αναφέρουν οι εταιρείες στις δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης για την εξεταζόμενη οικονομική χρήση, προκύπτει ότι η πλειοψηφία (65%) έχει υιοθετήσει, ως μέρος των εσωτερικών κανονισμών της εταιρείας συγκεκριμένες πολιτικές διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων ανάμεσα στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στην εταιρεία, αλλά και πολιτικές προστασίας του απορρήτου των πληροφοριών. Επίσης, από το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών η πλειοψηφία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της γνωστοποίησης των τυχόν επαγγελματικών δεσμεύσεων των μελών Διοικητικού Συμβουλίου πριν από το διορισμό τους σε αυτό.

Αναφορικά με τη λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου προκύπτει ότι το 37% των εισηγμένων εταιρειών δηλώνει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο λειτουργεί βάση συγκεκριμένου, σαφούς και επαρκώς λεπτομερούς κανονισμού λειτουργίας, ενώ μικρός

σχετικά (36%) είναι και ο αριθμός των εταιρειών που θεωρεί σημαντική την ύπαρξη προγραμμάτων εισαγωγικής ενημέρωσης και διαρκούς επιμόρφωσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τους. Ωστόσο, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των εταιρειών φαίνεται να αναγνωρίζει ως ιδιαίτερα σημαντική την τακτική ενημέρωση των μελών Διοικητικού Συμβουλίου και την τακτική επαφή τους με το στελεχιακό δυναμικό της εταιρείας.

Τέλος, ελάχιστες εταιρείες (13%) έχουν συστήσει Επιτροπή Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ ακόμα λιγότερες είναι αυτές που έχουν ορίσει και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής. Αντίστοιχα, εξαιρετικά χαμηλό παραμένει το ποσοστό των εταιρειών (15%) που δηλώνει ότι αξιολογεί συστηματικά την αποτελεσματικότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του. Συγκεκριμένα, παρόλο που η συστηματική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των Διοικητικών Συμβουλίων αποτελεί Διεθνή Βέλτιστη Πρακτική, μόλις το 15% των εταιρειών δηλώνει ότι προβαίνει στην αξιολόγηση της προσφοράς και της απόδοσης των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του.

Εσωτερικός Έλεγχος

Η πλειοψηφία των εταιρειών (85%) υιοθετεί τις κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου όπως περιγράφονται στον Κώδικα, αν υπάρχει μια μείωση (κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με την αντίστοιχη περσινή έρευνα). Το ποσοστό των εταιρειών οι οποίες αναφέρουν ότι στις αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου είναι η εξασφάλιση της λειτουργίας της μονάδας εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου εξακολουθεί να είναι αρκετά χαμηλό (26 %) αν και εμφανίζει βελτίωση σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό της προηγούμενης χρήσης (21%).

Εκτιμούμε ότι σε σημαντικό ποσοστό εταιρειών, οι μονάδες εσωτερικού ελέγχου δεν είναι στην πραγματικότητα σε θέση να λειτουργούν σύμφωνα με τις αυξημένες απαιτήσεις που προβλέπουν τα διεθνή πρότυπα για την επαγγελματική εφαρμογή και ο λόγος είναι ότι, δεν απαιτείται, έως τώρα, από τη νομοθεσία η διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, ούτε αποτελεί προϋπόθεση η κατοχή επαγγελματικού τίτλου για τον εσωτερικό ελεγκτή.

Παράλληλα, προβληματισμό προκαλεί το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό (14%) των εταιρειών που δημοσιοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης το πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου

που εφαρμόζει. Βασικός λόγος για την Grant Thornton είναι ότι δεν είναι εξοικειωμένες με την έννοια.

Η σύνθεση της Επιτροπής Ελέγχου, στο σύνολο σχεδόν (95%) των εισηγμένων εταιρειών η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται στην πλειονότητά της από ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, παρουσιάζοντας μια εικόνα σαφώς βελτιωμένη από το προηγούμενο έτος, όπου το ποσοστό έφτανε στο 60%. Επίσης, το 22% του συνόλου των εταιρειών σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται (δηλώσεις, βιογραφικά σημειώματα) αναφέρει ότι τουλάχιστον ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου διαθέτει γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής.

Αμοιβές

Ελάχιστες είναι οι εταιρείες (23%) που έχουν προβεί στη σύσταση Επιτροπής Αμοιβών. Μόλις το 8% του συνόλου των εισηγμένων εταιρειών δημοσιοποιεί την πολιτική αμοιβών που εφαρμόζει, μέσω σχετικής ανάρτησης στον ιστότοπο της εταιρείας, ενώ το 40% των εταιρειών αποφάσισε να συμπεριλάβει στις πολιτικές του την επιστροφή μέρους ή όλου του bonus από το Διοικητικό Συμβούλιο σε περίπτωση αναθεώρησης των οικονομικών καταστάσεων. Τέλος, μόλις το 11% των εταιρειών δημοσιοποιεί στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησής της έκθεση αμοιβών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αναλυτικά.

Σχέσεις με τους μετόχους

Οι συναντήσεις του Προέδρου και του Αντιπροέδρου (αν υφίσταται) του Διοικητικού Συμβουλίου με μετόχους της εταιρείας, θεωρείται ως μια αποτελεσματική μέθοδος προσέγγισης και ενημέρωσης των επενδυτών. Βελτίωση παρατηρείται για το έτος 2012 (72%) σε σχέση με το 67 % της προηγούμενης χρονιάς.

Επίσης το 91% εισηγμένων εταιρειών διατηρεί ενεργό ιστότοπο, ο οποίος περιλαμβάνει απαραίτητες για τον επενδυτή πληροφορίες.

Το 94% των εταιρειών συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας σύμφωνα με την οποία καθίσταται απαραίτητη η γνωστοποίηση προς τους μετόχους πληροφοριών, για τη διεξαγωγή της Γενικής Συνέλευσης.

Τέλος, όπως προκύπτει από την έρευνα, το 87% των εισηγμένων εταιρειών θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική την παρουσία του Προέδρου, του ανεξάρτητου Αντιπροέδρου (όπου υφίσταται) και του Διευθύνοντος Συμβούλου (ή του Γενικού Διευθυντή) και των Προέδρων των Επιτροπών του Διοικητικού Συμβουλίου ή του Διευθυντή Επενδυτικών Σχέσεων (στην

περίπτωση των εταιρειών υψηλής κεφαλαιοποίησης) στη Γενική Συνέλευση των μετόχων, προκειμένου να ενημερώνουν τους μετόχους και να παρέχουν διευκρινήσεις επί θεμάτων της αρμοδιότητάς τους (Grant Thornton, 2013).

2.3 Εταιρική Διακυβέρνηση και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση, ως έννοια, έχει εμφανιστεί στις πρώτες Ανώνυμες Εταιρείες (Public Limited), κατά τον 19ο αιώνα, και πρόκειται για σύστημα αρχών στη βάση του οποίου οργανώνεται, λειτουργεί και διοικείται επιχείρηση, έτσι ώστε να διαφυλάσσονται και να ικανοποιούνται τα έννομα συμφέροντα όλων των εταίρων και όσων εμπλέκονται σε αυτή.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση (ΕΔ) προϋποθέτει οικειοθελείς δεσμεύσεις που συμβάλλουν στη διατήρηση και στη βελτίωση της αξιοπιστίας της εταιρείας και αποσκοπούν σε μακροχρόνια και ισόρροπη ανάπτυξη της εταιρείας. Έχει αποδειχθεί, από σχετικές έρευνες, ότι μόνο όσες εταιρείες την εφαρμόζουν μπορούν να διασφαλίσουν υγιή και μακρόχρονη επιχειρηματική ανάπτυξη και αυτή πρέπει να συνδέεται με τις έννοιες: *διαφάνεια, πληροφόρηση, ανάπτυξη*.

Στην σημερινή εποχή, οι πελάτες των επιχειρήσεων και καταναλωτές των προϊόντων τους, θέλουν να γνωρίζουν το τι γίνεται στις εταιρείες και στις επιχειρήσεις και δεν επιθυμούν να έχουν δοσοληψίες με εταιρείες που δεν υπολήπτονται, δεν εμπιστεύονται και δεν εκτιμούν.

Στην παγκόσμια αγορά οι εταιρείες κρίνονται με βάση τα μέτρα προστασίας του περιβάλλοντος που λαμβάνουν, τις σχέσεις τους με τους εργαζόμενους, τις σχέσεις τους με κοινωνία ή τις τοπικές κοινότητες, δηλ. κρίνονται και για την ευαισθησία τους και την παρέμβασή τους σε σύγχρονα κοινωνικά προβλήματα. Αν η εταιρεία αδυνατεί επικοινωνήσει με αυτούς τους όρους, δηλ. αδυνατεί να διαχειριστεί τη φήμη της με αυτές τις προϋποθέσεις, τότε θα πάψει να είναι ανταγωνιστική, θα πάψει να προσοδοφόρα. Οι εταιρείες που βελτιώνουν τις κοινωνικές πρακτικές τους συνήθως αυξάνουν την κερδοφορία τους.

Συνεπάγεται, λοιπόν, ότι η ΕΚΕ δεν είναι απλά ένα πλαίσιο ηθικών και κοινωνικών αξιών που διέπει μια εταιρεία αλλά αποτελεί πρακτική της σύγχρονης Εταιρικής Διακυβέρνησης (Εξαρχος Γ, Νοτόπουλος Π, 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ

3.1 Εισαγωγή.

Η όψη του Ανθρώπινου Παράγοντα στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη οφείλεται σε γεγονότα της σύγχρονης κοινωνίας που έχουν σκοπό την προστασία των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων . Επιπλέον, ένας κύριος παράγοντας είναι η παγκοσμιοποίηση με την οποία οι συνέπειες ήταν μετεγκαταστάσεις βιομηχανιών και απολύσεις χιλιάδων εργαζομένων. Ο τρόπος για να είναι ένας εργαζόμενος ανταγωνιστικός είναι απαραίτητο να παίρνει την ευθύνη από προγράμματα και δράσεις που έχουν ως όφελος την ανάπτυξη της κοινωνίας με σκοπό να υπάρχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας για παράδειγμα, να παίρνει θέση για θέματα υγιεινής και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, την εξασφάλιση ικανοποιητικού εισοδήματος και των ίσων ευκαιριών σε ανθρώπους από ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες σε όλους τους τομείς.

3.2 Ανθρώπινος παράγοντας στην εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Με βάση τις αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, το ανθρώπινο δυναμικό χρειάζεται να τηρεί τα ωράρια εργασίας και να έχει το δικαίωμα σε σημαντικές ευκαιρίες για τη σταδιοδρομία του κάθε εργαζόμενου. Η κάθε επιχείρηση επιζητά από τους εργαζόμενους να έχουν αφοσίωση και ενθουσιασμό ώστε να υλοποιηθούν με επιτυχία προγράμματα που έχουν στόχο την πλήρη κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού και έτσι θα καλύπτονται οι ανάγκες μιας επιχείρησης. Πολλές φορές υπάρχουν και περιπτώσεις όπου η ΕΚΕ θεωρείται ως ένα μέρος της εποχής που δεν είναι τίποτα άλλο από το να καλύπτει ατασθαλίες, διαφθορές και να έχει κέρδη μέσω της προσέλευσης με πελάτες που θα μπορέσουν να συμβάλλουν. Όμως πρέπει να ενεργεί ως ένα μέσο που θα οδηγήσει στην ανανέωση από τα λάθη των επιχειρήσεων.

Είναι απαραίτητο για το σύστημα μιας επιχείρησης να χαρακτηρίζεται από ηθική και για να συμβαίνει αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει κάποιες αρχές όπως για παράδειγμα την ηθική της ηγεσίας, κατά την οποία η ηγεσία δεν πρέπει να θεωρείται μεμονωμένο κομμάτι αλλά μέλος της ευρύτερης ομάδας. Θα πρέπει επιπλέον, η ηγεσία να χαρακτηρίζεται από ακεραιότητα και να έχει ως βάση της την αλήθεια και τη γνώση. Η ηγεσία οφείλει να αναλαμβάνει προσωπική ευθύνη αν κάτι δεν δουλέψει σωστά, γεγονός που θα φανερώσει και την ηθική της. Τέλος, η ηγετική ομάδα θα πρέπει να εναρμονίζεται με το κράτος δικαίου

και να στηρίζει τους θεσμούς χωρίς να αποσκοπεί κάπου (Δασκαλόπουλος Δ., 2007 & Lantos P., Cooke S., 2003).

Με την αρχή της ηθικής πρέπει να επιλύονται θέματα αναξιοκρατίας μεταξύ των εργαζόμενων και αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι ως άνθρωποι. Μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης το ανθρώπινο δυναμικό παρακινείται ώστε να είναι πιο αποδοτικό και παραγωγικό. Εκπαιδεύοντας το προσωπικό της επιχείρησης, αναπτύσσεται μια νέα κουλτούρα που αφορά τις αξίες μέσα στο χώρο εργασίας. Σε αυτό βεβαίως συμβάλλει και η στάση της διεύθυνσης της επιχείρησης, η οποία έχει ως ρόλο να δίνει το κατάλληλο παράδειγμα ηθικών αξιών (Dessler, 2012).

Οι επιχειρήσεις που εμφανίζονται να είναι κοινωνικά υπεύθυνες έχουν την τάση να προσελκύουν κόσμο πολύ πιο εύκολα καθώς και να διατηρούν το ήδη υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό τους σε σύγκριση με όσες δεν χαρακτηρίζονται ως κοινωνικά υπεύθυνες. Μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης διαμορφώνονται οι στρατηγικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Ειδικότερα, παρουσιάζει ευκαιρίες για επαγγελματική κατάρτιση και πολλαπλασιάζει τις πιθανότητες προαγωγής, αποσκοπεί στο να υπάρχει ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και προωθεί την επικράτηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Όταν το περιβάλλον είναι ευχάριστο τότε και το προσωπικό είναι πιο αφοσιωμένο και παραγωγικό. Σε μια επιχείρηση που δουλεύει εύρυθμα, υπάρχει το ενδιαφέρον να παραμείνει το προσωπικό που είναι εξειδικευμένο και έχει ικανότητες και για το λόγο αυτό παρέχονται οι σωστές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της εργασίας. Άλλωστε, οι συνθήκες αυτές είναι αναγκαίο να παρέχονται όπως προκύπτει από τις διεθνείς συμβάσεις και τους νόμους του κράτους (Bateman, Snell, 2011).

Ο ρόλος της ΕΚΕ είναι να επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό. Μια επιχείρηση θα πρέπει να έχει στο ανθρώπινο δυναμικό της άτομα τα οποία δεν παρουσιάζουν υψηλή απόδοση γιατί αλλιώς θα καταλήξουν αποκομμένοι από το κοινωνικό σύνολο. Βάση της ΕΚΕ οφείλει να είναι η ηθική που χαρακτηρίζει τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.

Έναν από τους σημαντικότερους στόχους της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποτελεί η εξασφάλιση του σεβασμού των ανθρώπινων και εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων και το ενεργό ενδιαφέρον για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Οι εργαζόμενοι νιώθοντας το αίσθημα της φροντίδας από την πλευρά της εταιρείας, θα ολοκληρώσουν με μεγαλύτερη θέληση και πιο επιτυχημένα τους στόχους που αυτή έχει θέσει. Μέσα στα

δικαιώματα που κατέχει το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης περιλαμβάνονται και η καλύτερη εκπαίδευση, βελτίωση των δυνατοτήτων και των προσόντων καθώς και ισότητα στους μισθούς και μια δίκαιη αποζημίωση σε περίπτωση που χρειαστεί (Νικολάου, 2009).

Από τις πιο συνήθεις εφαρμογές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι η επιπλέον ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και επιπλέον παροχές για τους εργαζόμενους, η εθελοντική αιμοδοσία, η συμμετοχή σε δράσεις με εθελοντικό χαρακτήρα σε κοινωνικά ή περιβαλλοντικά θέματα. Επιπλέον, περιλαμβάνεται και η μέριμνα για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, 2007 b).

Στον τομέα των προσλήψεων, η πολιτική που θα πρέπει να ακολουθείται περιλαμβάνει αρχικά τη διευκόλυνση των μεγαλύτερων σε ηλικία ανθρώπων, των γυναικών, των μακροχρόνια ανέργων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η ΕΚΕ παρέχει ίσες ευκαιρίες στους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, ηλικίας ή αναπηρίας. Κυρίαρχο ρόλο θα πρέπει να παίζει και η εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα, διότι έτσι αποκτούνται πιο εξειδικευμένες γνώσεις και καθορίζονται οι ανάγκες σε επαγγελματική κατάρτιση.

3.3 Ανθρώπινο δυναμικό στην Ελλάδα.

Με βάση την άποψη των ευρωπαϊών καταναλωτών προκύπτει πως το να ενταχθεί μια επιχείρηση στην ΕΚΕ διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση των προϊόντων ή των υπηρεσιών της. Υπάρχει δηλαδή η προθυμία να δώσουν περισσότερα χρήματα για προϊόντα που προέρχονται από εταιρείες υπεύθυνες απέναντι στο περιβάλλον και την κοινωνία, αν και οι περισσότεροι θεωρούν πως οι επιχειρήσεις δεν προσέχουν τόσο τις ευθύνες τους όσο θα έπρεπε (Βαξεβανίδου Μ., 2008).

Για τους Έλληνες πολίτες συγκεκριμένα, έχει προκύψει από έρευνες πως ζητούν από τις επιχειρήσεις να δείξουν και την ευαίσθητη όψη τους σε ότι αφορά την κοινωνική ευθύνη και ιδιαίτερα από τις εταιρείες παραγωγής τσιγάρων, φαρμάκων, επεξεργασμένων τροφών ή πετρελαιοειδών, όπως επίσης και να σέβονται τους νόμους. Ιδανικό για τους Έλληνες καταναλωτές θα ήταν οι επιχειρήσεις να προσφέρουν ποιοτικά προϊόντα σε όσο χαμηλότερη τιμή γίνεται ενώ παράλληλα δείχνουν σεβασμό στο περιβάλλον και αντιμετωπίζουν το ανθρώπινο δυναμικό αξιολογικά.

Οι Έλληνες πολίτες κρίνουν αυστηρά τις επιχειρήσεις σε ότι αφορά την κοινωνική ευθύνη, αφού έχουν την απαίτηση από αυτές να είναι συνεπείς στις βασικές τους ευθύνες και παράλληλα να συνδυάσουν κοινωνική ευθύνη και αύξηση της παραγωγικότητας. Οι

εργαζόμενοι στην Ελλάδα από την άλλη, εμφανίζονται επιφυλακτικοί σχετικά με τη θέληση των επιχειρήσεων να εφαρμόσουν τις πρακτικές της κοινωνικής ευθύνης. Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα για τις επιχειρήσεις να μην ανταποκρίνονται στις υψηλές προσδοκίες και τις απαιτήσεις των πολιτών στον τομέα της κοινωνικής υπευθυνότητας (Τα Νέα, 12/12/2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

4.1 Εισαγωγή.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι μια έννοια που γίνεται ολοένα και σημαντικότερη στις αίθουσες εταιρικών συνεδριάσεων, στις αναφορές του Τύπου άλλα και στις ακαδημαϊκές αίθουσες.

Καθημερινά γεγονότα όπως διοικητική πλεονεξία, οικονομικό έγκλημα, διαφθορά, καταστροφή περιβάλλοντος, καταπάτηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων , που αφορούν επιχειρήσεις και οργανώσεις, αφύπνισαν τη δημόσια συνείδηση και ανέδειξαν την εταιρική υπευθυνότητα σε κοινωνική επιταγή (Αναλυτής, Ν.2007).

4.2 Ιστορική εξέλιξη της ΕΚΕ από τον Πλάτωνα έως το Σύγχρονο Κόσμο.

Οι αρχαίοι έλληνες συγγραφείς δεν επινόησαν και εφάρμοσαν μόνο την Δημοκρατία ως πολίτευμα και τη λειτουργία του κράτους μέσω νόμων, αλλά υπήρξαν ενεργές σκέψεις και θεμελιωτές σχεδόν όλων των επιστημών. Για να σταθούμε στα έχοντα άμεση ή έμμεση σχέση με την οικονομική επιστήμη ανέπτυξαν πρωταγωνιστικές έννοιες στη ζωή του κάθε ανθρώπου , όπως η ηθική, η αρετή, η ευδαιμονία, η αξιοκρατία, η γνώση. Αυτοί συνέβαλαν την έννοια της μεσαίας τάξης και την ανάγκη για στήριξη της όπως και για αξιοκρατία.

Ο Πλάτων (427-347 πχ), αρχαίος έλληνας φιλόσοφος από την Αθήνα, στη νιότη του ασχολήθηκε με την ποίηση αλλά νωρίς στράφηκε προς την φιλοσοφία , όταν γνώρισε το Σωκράτη. Το πλατωνικό έργο διακρίνεται σε τρεις περιόδους :α) περίοδος νεότητας (400-387 π.Χ.) β) περίοδος ωριμότητας (386-367 π.Χ.) γ) περίοδος γηρατειών (366-348 π.Χ.). Το έργο του με τη μορφή φιλοσοφικών διαλόγων έχει σωθεί ολόκληρο και άσκησε τεράστια επιρροή στην αρχαία ελληνική φιλοσοφία και γενικότερα στη δυτική φιλοσοφική παράδοση μέχρι τις ημέρες μας. Ο Πλάτων, μεταξύ άλλων, έγραψε την *Απολογία του Σωκράτους*, το *Συμπόσιο*, ενώ σε δύο μακρούς διαλόγους, την *Πολιτεία* και τους *Νόμους*, εκθέτει οικονομικά θέματα και περιέγραψε την ιδανική πολιτεία. Επίσης στα «νόθα έργα» (λατ.spuria δηλ. σποραί , έργα σποράδην, εσπαρμένα , αγνώστου πατρός) του Πλάτωνα , έργα που δεν γράφτηκαν από τον ίδιο αλλά από κάποιους διαδόχους ή μαθητές της Σχολής του ο " Ίππαρχος ή Φιλοκέρδης " και ο " Ερυξίας ή Περί Πλούτου " που είναι κατ' εξοχήν οικονομικά παρουσιάζονται οι θέσεις του μεγάλου φιλοσόφου για οικονομικά θέματα.

Ο Πλάτων, πρώτος ή από τους πρώτους κόμισε στις επιστήμες τα εξής:

- 1) Ότι υπάρχει διαμάχη και αντιπαλότητα μεταξύ πλούσιων και φτωχών για την συσσώρευση του πλούτου και ότι η ιστορία γράφεται κυρίως από την εξέλιξη αυτής της αντιπαλότητας μεταξύ των κατόχων των υλικών μέσων και των φτωχών γερόντων που αποτελεί την βάση του διαλεκτικού υλισμού.
- 2) Ότι η Οργανοδιοικητική (Μάνατζμεντ) στην οικονομία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην αύξηση της οικονομικής απόδοσης («Πολιτικός»). Ο καλός ηγέτης πρέπει να μπορεί να « συνθέτει το μεγαλοπρεπέστατό ύφασμά» από αρετές και αντιθέσεις των συνεργατών του.
- 3) Ότι οι κοινωνίες δημιουργούνται για να εξυπηρετούν τις ανάγκες των ανθρώπων και όχι ο άνθρωπος να υπηρετεί την κοινωνία. Η κοινωνία υφίσταται και υπάρχει για το συμφέρον του ανθρώπου και όχι για το αντίθετο.
- 4) Ότι το σπουδαιότερο συστατικό της επιτυχίας είναι η σοφία, γιατί αυτή φέρνει τον άνθρωπο πλησιέστερα στο θεό που είναι που είναι το ευδαιμονικότερο από όλα όσα υπάρχουν και γιατί η απόκτηση σοφίας και οι καλές πράξεις που πηγάζουν από αυτή είναι γλύκες και ευχάριστες από μόνες τους.
- 5) Ότι ο πλούτος δεν είναι κάτι κακό, αρκεί να τον αποκτήσει κάποιος με έντιμα μέσα και να τον χρησιμοποιεί σύμφωνα με την αρετή, και όχι για επίδειξη αλλά για να ευεργετεί τους φίλους, την πόλη, την κοινωνία. Οι υπερβολικά πλούσιοι δεν είναι ευχαριστημένοι, γιατί ο υπερβολικός πλούτος δεν αποκτάται μόνο με έντιμα μέσα αλλά και με ανέντιμά, και οι ανέντιμες πράξεις δεν συμβάλουν στο να είναι κάποιος ευδαίμων.
- 6) Ότι η αξιοκρατία αποτελεί συστατικό στοιχείο της ιδανικής πολιτείας στην οποία πρέπει «*τας αρχάς διανέμειν κατ' άξίαν*», οπότε οι καλύτεροι όχι μόνο πρέπει να άρχουν αλλά και να αμείβονται καλύτερα.
- 7) Ότι κάθε πόλη-κράτος χωρίς μεσαία τάξη με λίγους πλούσιους και πολλούς φτωχούς είναι από την φύση της ασταθής με την μια τάξη να επιβουλεύεται την άλλη. Είναι μεγάλο πλεονέκτημα για την πόλη-κράτος ο μεγάλος βαθμός ομοιογένειας των πολιτών, γιατί τότε σχεδόν όλοι έχουν κοινούς στόχους και ευχαριστιούνται οι στεναχωριούνται με τα ίδια πράγματα.

- 8) Ότι πρέπει να σέβονται οι πολίτες τους νόμους και πρέπει (οι νόμοι) να είναι καλομελετημένοι πριν θεσπιστούν, να μην τους αλλάζουν συνεχώς, ενώ πρέπει να τους εφαρμόζουν ικανοί και σεμνοί κρατικοί υπάλληλοι. Οι νόμοι καμία φορά, κάνουν τους ανθρώπους ανεύθυνους όταν βασίζονται υπερβολικά μόνο σε αυτούς, και κανένας νόμος δεν μπορεί να προβλέψει όλα τα ενδεχόμενα και όλες τις υποπεριπτώσεις για όλα τα πράγματα, ενώ υπάρχει η τάση να θεσπίζουν συνέχεια νέους νόμους.

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι ο κατεξοχήν φιλόσοφος ή οικονομολόγος της κοινοκτημοσύνης διατυπώνει επαναστατικές απόψεις για την εποχή του, που έχουν άμεση ανταπόκριση στην σημερινή κοινωνία και μπορούν να θεωρηθούν πρώιμο στάδιο πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

Στη δεκαετία του 1920 φιλανθρωπική δραστηριότητα αναλαμβάνουν, πέρα από μεμονωμένους εύπορους, και οι επιχειρήσεις. Η επιχειρηματική διαχείριση εντάσσει στη θεώρηση των στελεχών της και το «ταλέντο» τους να μπορούν να διαχειρίζονται την περιουσία τους, ενεργώντας για το γενικό καλό, ώστε να γίνονται διαχειριστές κοινωνικών προβλημάτων και να ενεργούν κοινωνικά υπεύθυνα στην λήψη των αποφάσεων.(Geoffrey L., 2001).

Τη δεκαετία του 1950 αρχίζει η επιστημονική της ΕΚΕ. Η φιλανθρωπία ήταν το βασικό στοιχείο με το οποίο εκδηλωνόταν η κοινωνική προσφορά των επιχειρήσεων, συνήθως με τη μορφή δωρεών σε διάφορα φιλανθρωπικά ιδρύματα (Βαξεβανίδου Μ., 2011). Το 1953 ο Bowen Howard, θεμελιωτής της έννοιας της ΕΚΕ , με το βιβλίου του «Social Responsibilities of the Businessman» θέτει τις βάσεις για την ανάπτυξη της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων αναφέροντας «ότι στις υποχρεώσεις του επιχειρηματία προκειμένου να ακολουθήσει εκείνες τις πολιτικές, να πάρει εκείνες τις αποφάσεις ή να ακολουθήσει εκείνες τις ενέργειες, οι οποίες είναι επιθυμητές σύμφωνα με τους αντικειμενικούς σκοπούς και αξίες της κοινωνίας μας»(Bowen Howard, 195). Επίσης, την ίδια χρονιά γίνεται η μετάβαση από τον όρο «κοινωνική ευθύνη» (ΚΕ) στον όρο «εταιρική κοινωνική ευθύνη» (ΕΚΕ) (Carroll, 2008). Ουσιαστικά , τίθενται τα θεμέλια μιας νέας περιόδου όπου η επιχειρηματικότητα αρχίζει να έχει ρόλο και παρέμβαση στο κοινωνικό περιβάλλον. Πριν το 1960, δεν υπήρχε η επιχειρηματική ηθική γιατί το ισχυρό κράτος που μεριμνούσε για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Τη δεκαετία του 1960, χαρακτηρίζεται από μεγάλη ανάπτυξη των προσπαθειών να τυποποιηθούν ή να ορίσουν με περισσότερη ακρίβεια τον όρο της ΕΚΕ. Ανάμεσα στους πιο σημαντικούς συγγραφείς αυτής της δεκαετίας είναι οι Keith Davis και William C. Frederick. Ο Keith Davis, υποστηρίζει ότι οι αποφάσεις των επιχειρηματιών πρέπει να λαμβάνονται πέρα έστω και λίγο από το άμεσο οικονομικό ή τεχνικό συμφέρον της εταιρείας (Davis, 1960) και ότι η εταιρικά υπεύθυνη επιχείρηση μπορεί να κριθεί μακροπρόθεσμα. Ο ορισμός του Frederic αναφέρει ότι: «(οι κοινωνικές ευθύνες) σημαίνουν ότι οι επιχειρηματίες πρέπει να επιβλέπουν τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος, το οποίο χρειάζεται να εκπληρώνει τις προσδοκίες του κοινού, να επιτυγχάνεται. Στον πρόλογο του βιβλίου του αναφέρει ότι τον απασχολεί ο όρος όπως «οι επιχειρηματίες τον ορίζουν και τον έχουν βιώσει». Παρ' όλα αυτά, οι περιγραφές των ανθρώπων εκείνης της περιόδου, η ΕΚΕ συνεχίζει να είναι φιλανθρωπία η οποία αποκτούσε μεγαλύτερες προεκτάσεις στον τομέα της υγείας, του πολιτισμού και των τεχνών.

Τη δεκαετία του 1970, δίνεται για πρώτη φορά ο ορισμός της κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης. Σύμφωνα με τον Jonhson (1971) «μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση, είναι αυτή, η ανώτατη διοίκηση της οποίας ισορροπεί ένα συνδυασμό διαφορετικών συμφερόντων. Η επιχείρηση δεν έχει ως μοναδικό κίνητρο την απόκτηση μεγαλύτερων κερδών για τους μετόχους της, αλλά λαμβάνει υπόψη τους εργαζόμενους, τους προμηθευτές, τους εμπόρους, τις τοπικές κοινότητες, τους εργαζομένους, τους προμηθευτές». Από κάποιους ερευνητές θεωρείται ως ο πρώτος ορισμός των «ενδιαφερόμενων μερών» ή «συμμετοχών» (stakeholders). Ο Steiner στην πρώτη έκδοση του εγχειριδίου του “Business and Society” (1971) διατυπώνει την άποψη ότι «η επιχείρηση είναι και πρέπει να παραμείνει ως ένας οικονομικός θεσμός, με την υποχρέωση όμως να βοηθάει την κοινωνία να πετυχαίνει τους βασικούς στόχους». Για πρώτη φορά, η κοινωνική συνεισφορά της επιχείρησης διατυπώνεται με την έννοια της υποχρέωσης και όχι της απλής φιλανθρωπίας. Την ίδια δεκαετία ο γνωστός οικονομολόγος Milton Friedman, διατυπώνει την άποψη του που έρχεται σε αντίθεση με ότι έχει επικρατήσει τα προηγούμενα χρόνια. Θεωρεί ότι υπάρχει μια και μοναδική κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων, η οποία συνίσταται στη χρησιμοποίηση των πόρων και την κατανομή τους στις δραστηριότητες που είναι σχεδιασμένες να αυξάνουν το κέρδος, καθόσον η επιχείρηση κινείται μέσα στους κανόνες του παιχνιδιού, δηλαδή στον ανοιχτό και ελεύθερο ανταγωνισμό, χωρίς εξαπατήσεις και οικονομικές απάτες.

Στη δεκαετία του 1980, συνεχίζονται οι έρευνες για την ΕΚΕ. Η ανάλυση των Tuzzolino και Armandi αναφέρουν την ύπαρξη ενός αναλυτικού πλαισίου που να συμβάλει στη λειτουργικότητα (operationalization) της ΕΚΕ, αλλά και οι Wartick και Cochran στην ανάλυση τους κάνουν λόγο για αρχές, διαδικασίες και πολιτικές της ΕΚΕ (Carroll, 2008). Το 1984 αναπτύχθηκε από τον Friedman η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders) που αποτελεί μέχρι σήμερα την βασική συνιστώσα για την εφαρμογή των προγραμμάτων ΕΚΕ. Το κυριότερο χαρακτηριστικό αυτής της περιόδου είναι ότι το ενδιαφέρον εστιάζεται στην εμπειρική ανάλυση της ΕΚΕ και στα πιθανά οφέλη συμμετοχής της επιχείρησης σε διάφορες κοινωνικές δράσεις. Ο Jones (1980) ορίζει την ΕΚΕ ως «μία έννοια όπου οι εταιρείες έχουν υποχρέωση προς άλλες ομάδες της κοινωνίας εκτός από τους μετόχους και πέρα από αυτήν που ορίζεται από το νόμο και τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Δύο ζητήματα αυτού του ορισμού είναι κρίσιμα. Το πρώτο, η υποχρέωση πρέπει να υιοθετείται εθελοντικά, η συμπεριφορά η οποία επηρεάζεται από το νόμο και τη συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι εθελοντική. Δεύτερον, η υποχρέωση είναι ευρεία, εκτείνεται πέρα από την παραδοσιακή υποχρέωση των μετόχων και σε άλλες κοινωνικές ομάδες, όπως οι πελάτες, το προσωπικό, οι προμηθευτές και οι γειτονικές κοινότητες». Οι επιχειρηματικές ανησυχίες και πρακτικές περιστρέφονται γύρω από τα ζητήματα όπως η μόλυνση του περιβάλλοντος, οι διακρίσεις φύλου και φυλής στο χώρο εργασίας, η υγεία των καταναλωτών, η ποιότητα της εργασιακής ζωής, η υποβάθμιση του αστικού περιβάλλοντος και οι καταχρηστικές πρακτικές πολυεθνικών εταιρειών (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

Τη δεκαετία του 1990, η ΕΚΕ αποκτά μεγαλύτερες διαστάσεις στο χώρο των επιχειρήσεων και καθιερώνεται ως πρακτική, ενώ σε επίπεδο έρευνας περιλαμβάνει νέα θεωρητικά μοντέλα, όπως «εταιρικής κοινωνικής επίδοσης» και «ηθικής των επιχειρήσεων» (business ethics) (Carr, Hart, Mackinnon, Mellinger, 2004). Αναπτύσσονται έννοιες όπως η βιωσιμότητα (sustainability) και ο εταιρικός πολίτης, αλλά και αρκετές έρευνες ασχολούνται με την σχέση μεταξύ εταιρικής κοινωνικής επίδοσης και οικονομικής επίδοσης. Αυξάνονται οι εταιρικές παροχές προς την κοινωνία σε σχέση με την αύξηση των δράσεων των πολυεθνικών, ενώ κάνουν την εμφάνισή τους εξειδικευμένα στελέχη που ασχολούνται με τις εταιρικές δωρεές, την κοινωνική ευθύνη και διαχείριση δημοσίων ζητημάτων (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

Τέλος, φτάνοντας στην δεκαετία του 2000, το ενδιαφέρον μετατοπίζεται από τις θεωρητικές προσεγγίσεις της ΕΚΕ στις εμπειρικές έρευνες και δίνεται σημασία στο ρόλο των ενδιαφερόμενων μερών, ηθική των επιχειρήσεων, τη βιώσιμη ανάπτυξη τον εταιρικό πολίτη

και στρέφονται σε βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ (Βαξεβανίδου Μ., 2011; Έξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

4.3 Έννοια και περιεχόμενο της ΕΚΕ.

Κάθε επιχείρηση, (ιδιωτική ή δημόσια, οργανισμός ή μη κυβερνητική οργάνωση) για να μπορέσει να εδραιωθεί στο χώρο της και για να χτίσει την εικόνα της χρησιμοποιεί διάφορα μέσα και αναπτύσσει διάφορους. Η έννοια της ΕΚΕ είναι, όλο και περισσότερο συνδεδεμένη με την εικόνα των επιχειρήσεων γιατί μέσω αυτής προβάλλεται η υπευθυνότητα, η κοινωνική ευσυνειδησία, η ευαισθησία, η συνείδηση και η επιχειρηματική ηθική της επιχείρησης.

Δύο είναι οι βασικές αρχές που αποτελούν τα θεμέλια για την έννοια της ΕΚΕ:

A) η αρχή της φιλανθρωπίας ή αρχή της αγαθοεργίας

B) η αρχή της διαχείρισης.

Η αρχή της φιλανθρωπίας ή αρχή της αγαθοεργίας, αναφέρεται σε άτομα μεγάλης περιουσίας, ιδρύματα, επιχειρήσεις κτλ. , να παρέχουν εθελοντική βοήθεια (φιλανθρωπίες, δωρεές, εισφορές και παρόμοια) σε οικονομικά ασθενέστερους (ανέργους, αρρώστους, ανάπηρους και ηλικιωμένους).

Η αρχή της διαχείρισης, ορίζει ότι οι επιχειρηματίες και οι επιχειρήσεις έχουν υποχρέωση να αντιμετωπίζουν το κοινωνικό σύνολο με υπευθυνότητα. Αυτό σημαίνει ότι τα υψηλόβαθμα στελέχη και οι ηγέτες των εταιρειών πρέπει να θέτουν ως προτεραιότητα την εξυπηρέτηση των αναγκών του κοινωνικού συνόλου και να λειτουργούν σαν σωστοί διαχειριστές των αναγκών του. Παλαιότερα, τύπος και κυβερνήσεις ασκούσαν έντονη κριτική σε επιχειρήσεις που ξέφευγαν από αυτή την πορεία, όποτε οι επιχειρήσεις άρχισαν να βλέπουν τους εαυτούς τους σαν κοινωνικούς θεματοφύλακες και να παρέχουν τον πλούτο τους σε σκοπούς που η κοινωνία θεωρεί νόμιμους (Έξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

4.3.1 Ορισμοί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η ΕΚΕ άρχισε να απασχολεί τις οικονομικές οργανώσεις περίπου από τα μέσα της δεκαετία του 1990 την Ευρώπη και πολύ νωρίτερα στις ΗΠΑ, παρ' όλα αυτά δεν υπάρχει ένας διεθνώς αποδεκτός ορισμός για την περιγραφή της. Έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί από διάφορες χώρες και ηπείρους, ορισμένους αυτούς θα παραθέσουμε.

Το 1998 το Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την Βιώσιμη Ανάπτυξη (World Business Council for Sustainable Development), ένας παγκόσμιος οργανισμός αποτελούμενος από περίπου 200 επιχειρήσεις, τις οποίες ενώνει η κοινή δέσμευση μέσω τριών πυλώνων: της οικονομικής μεγέθυνσης, της οικολογικής ισορροπίας και της κοινωνικής προόδου. Χρησιμοποίησε τον παρακάτω ορισμό κατά την εξαγωγή της πρώτης έρευνας με θέμα την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στο Βέλγιο και την Ολλανδία : «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η διαρκής δέσμευση μιας επιχείρησης να συμπεριφέρεται ηθικά και να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη, ενώ ταυτόχρονα θα βελτιώνει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς επίσης και της τοπικής κοινότητας και της κοινωνίας γενικότερα» (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

Στην εφημερίδα «Ναυτεμπορική» σε δημοσιευμένο άρθρο στις 07-11-2016 του Δρ. Νεκτάριος Γ. Σμυρνης, συγγραφέας και διδάκτωρ "Διοίκησης Διεθνών Επιχειρήσεων" European University of Geneva προσδιορίζεται όρος της «Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» σε διεθνές επίπεδο ανά περιοχή-χώρα:

- ΗΠΑ: Η Ε.Κ.Ε. συνίσταται στο να αναλαμβάνεις προσωπική ευθύνη για τις πράξεις σου και τις συνέπειες που αυτές έχουν στην κοινωνία. Οι εταιρίες και οι υπάλληλοι τους πρέπει να υποστούν μία προσωπική αναδιαμόρφωση, να επανεξετάσουν το ρόλο τους, τις ευθύνες τους και να αυξήσουν το επίπεδο υπευθυνότητάς τους. ("CSR is about taking personal responsibilities and increase their level of accountability").
- Ολλανδία: Η Ε.Κ.Ε. αφορά το να αναλάβει κανείς μία ηγετική δέσμευση σε θεμελιακές αξίες και να αναγνωρίσει τις τοπικές και πολιτιστικές διαφορές όταν εφαρμόζει παγκόσμιες πολιτικές. Αφορά το να υιοθετήσει κανείς τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα εργασιακά δικαιώματα της Δ.Ο.Ε. ("CSR is about making a leadership commitment to core values and recognizing local and cultural differences when implementing global policies. It's about companies endorsing the UN Convention on Human Rights and the ILO Rights at Work").
- Ταϊβάν: "Ε.Κ.Ε. είναι η συμβολή στην ανάπτυξη του φυσικού και ανθρώπινου κεφαλαίου πέραν του να κάνει κανείς απλώς κέρδη" ("CSR is the contribution to the development of natural and human capital, in addition to just making profit").
- Βραζιλία: "Η Ε.Κ.Ε. αφορά στη δέσμευση να επιδιώκει κάποιος για τη βέλτιστη οικονομική ανάπτυξη της κοινότητας, να σέβεται τους εργαζόμενους και να οικοδομεί τις ικανότητές τους, να προστατεύει το περιβάλλον και να βοηθάει στην

ανάπτυξη του πλαισίου εκείνου όπου μπορούν να ευημερήσουν ηθικές επιχειρήσεις". ("CSR is about commitment to strive for the best economic development for the community, to respect workers and build their capacities, to protect the environment and to help create frameworks where ethical business can prosper").

Επίσης στο ίδιο άρθρο γίνεται αναφορά σε παγκόσμιους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που έχουν αναπτυχθεί για την προώθηση της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Το γαλλικό ερευνητικό κέντρο Novethic ,για την ΕΚΕ και τις κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις (Social Responsible Investment -SRI) «η ιδέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχει σχέση με τον τρόπο που μια εταιρεία εφαρμόζει την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, η οποία στηρίζεται σε τρεις πυλώνες: τον οικονομικό, τον κοινωνικό και τον περιβαλλοντικό. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη υποδηλώνει ότι μια εταιρεία ασχολείται σοβαρά όχι μόνον με την αποδοτικότητα και την ανάπτυξή της, αλλά και τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπό της. Πρέπει επίσης να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στους εκφραζόμενους προβληματισμούς των ενδιαφερόμενων μερών της: εργαζομένων, μετόχων ,πελατών, προμηθευτών και της κοινωνίας γενικότερα.»

Κατά το Business for Social Responsibility (BSR) μια παγκόσμια μη κερδοσκοπική οργάνωση που συνεργάζεται με το δίκτυο των πάνω από 250 εταιρείες-μέλη και άλλους εταίρους για την οικοδόμηση μιας δίκαιης και βιώσιμης κόσμο ορίζεται «η δυνατότητα μιας επιχείρησης να διασφαλίζει συνεχιζόμενη βιωσιμότητα και ικανοποιητική κερδοφορία, λειτουργώντας με τρόπους που τιμούν τις ηθικές αξίες και σέβονται τους εργαζόμενους, τις τοπικές κοινωνίες και το φυσικό περιβάλλον». Στις πιο γνωστές της εκφάνσεις η ΕΚΕ περιλαμβάνει τη μέριμνα για τη συνολική οικονομική ευημερία, την κοινωνική συνοχή και την προστασία του περιβάλλοντος. Επίσης το Business for Social Responsibility (BSR) αναφέρει ότι η έννοια της ΕΚΕ χρησιμοποιείται εναλλακτικά με διάφορες άλλες όπως είναι η επιχειρησιακή ηθική, η «ιδιότητα του εταιρικού πολίτη» (corporate citizenship) η εταιρική λογοδοσία και η επιχειρησιακή βιωσιμότητα. Όλοι αυτοί οι όροι σημαίνουν την «επίτευξη εμπορικής επιτυχίας με τρόπους που δεν υπονομεύουν τις ηθικές αξίες και σέβονται τις ανθρώπινες κοινότητες και το φυσικό περιβάλλον. Σύμφωνα με το BSR οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις εξετάζουν τα διάφορα ζητήματα που αφορούν την ΕΚΕ διεξοδικά όπως είναι α) η επιχειρησιακή ηθική, β) η επένδυση στην τοπική κοινωνία, γ) το περιβάλλον, δ) η εταιρική διακυβέρνηση και λογοδοσία ε) τα ανθρώπινα δικαιώματα στ) η επιχειρησιακή

συμπεριφορά και η αντίληψη της αγοράς και ζ) πολιτικές και υπεύθυνες πρακτικές στον εργασιακό χώρο (Business for Social Responsibility, 2017).

Ο CSR Wire (The Corporate Social Responsibility Newswire) αναφέρει ότι «η EKE ευθυγραμμίζει τις κοινωνικές αξίες με τις επιχειρησιακές δραστηριότητες». Εστιάζει στην κοινωνική, περιβαλλοντική και χρηματοοικονομική απόδοση, στη λεγόμενη «τριπλή προσέγγιση». Σκοπός αποτελεί η παράλληλη πραγματοποίηση επιχειρηματικής επιτυχίας, έχοντας θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία (Csrwire,2017).

Το International Business Leaders Forum (IBLF) ορίζει την εταιρική κοινωνική ευθύνη ως «ανοικτές και διαφανείς πρακτικές που είναι βασισμένες σε ηθικές αξίες και αποπνέουν σεβασμό προς τους εργαζόμενους, την κοινωνία και το περιβάλλον. Έχει ως σκοπό να εκπληρώσει την αξία της βιωσιμότητας έναντι της ευρύτερης κοινωνίας, καθώς επίσης και στους μετόχους της. Αναγνωρίζει το γεγονός ότι η EKE είναι μια ευρεία και περίπλοκη έννοια η οποία περιλαμβάνει ζητήματα όπως α) τα ανθρώπινα δικαιώματα, εργασία και ασφάλεια β) οικονομική και επιχειρησιακή ανάπτυξη, γ) επιχειρησιακές αξίες και εταιρική διακυβέρνηση, δ) υγεία, ε) κατάρτιση και εκπαίδευση, στ) ανθρωπιστική βοήθεια και ζ) περιβάλλον. Η κάλυψη των παραπάνω θεμάτων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις χρειάζεται να αντιμετωπιστούν με ένα ειδικό επιχειρησιακό εργαλείο προκειμένου να εξασφαλίσουν οφέλη δρώντας ως κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση (Ναυτεμπορική,2016).

Επίσης στους διεθνείς οργανισμούς και φορείς συγκαταλέγεται το Ινστιτούτο των Διευθυντών (Institute Of Directors- IoD) του Ηνωμένου Βασιλείου, που το 2002 διατύπωσε την άποψη ότι η EKE περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις αλληλεπιδρούν με τους εργαζόμενους, τους προμηθευτές, τους πελάτες και την κοινωνία στην οποία λειτουργούν, καθώς και την επέκταση των ενεργειών τους για την προστασία του περιβάλλοντος (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

Ακόμη στην Έκθεση Brutland (Brutland Report,1987) η EKE αντιμετωπίζεται ως το μέσο για την βιώσιμη ανάπτυξη, που αντιμετωπίζει τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να υπονομεύει την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να αντιμετωπίζουν τις δικές τους ανάγκες.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην Πράσινη Βίβλο (COM,2001,366) αλλά και στην ανακοίνωση για την EKE (COM, 2002,347), ορίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως την έννοια σύμφωνα με την οποία, οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις

επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Ως ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) των επιχειρήσεων αναφέρονται οι υπάλληλοι, οι μέτοχοι, οι επενδυτές, οι καταναλωτές, οι δημόσιες αρχές και οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί (ΜΚΟ) (EUR-lex,2005).

Κατά κάποιους ερευνητές, όπως ο Michael Hopkins, 2004 αναφέρει ότι η ΕΚΕ ασχολείται με την ηθική και υπεύθυνη συμπεριφορά της επιχείρησης, η οποία περιλαμβάνει και τις οικονομικές υποχρεώσεις έναντι των ενδιαφερόμενων μερών, όπως γίνεται αντιληπτή στις πολιτισμένες κοινωνίες (Hopkins M. 2004).

Ενώ κατά ερευνητές Kotler and Lee, 2005 η ΕΚΕ είναι μια δέσμευση για βελτίωση της ευημερίας της κοινωνίας, μέσω των προαιρετικών επιχειρηματικών πρακτικών και συνεισφορών των επιχειρηματικών πηγών.

Σε ελληνικό επίπεδο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) ακολουθώντας το «*πανευρωπαϊκό κίνημα*» της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης κυκλοφορεί τη Χάρτα Υποχρεώσεων και Δικαιωμάτων των Ελληνικών Επιχειρήσεων (2005) που αποτέλεσε ίσως το πρώτο επίσημο θεσμικό επιχειρηματικό όργανο που αναγνωρίζει τα κύρια συστατικά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ο ΣΕΒ θεωρεί ότι ΕΚΕ είναι «η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητες τους» (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών,2005).

4.3.2 Συναφείς έννοιες που σχετίζονται με την ΕΚΕ.

Έννοιες που έχουν συνδυαστεί σε μεγάλο βαθμό με την ΕΚΕ είναι της επιχειρηματικής ηθικής, της οργανωσιακής κουλτούρας, η έννοια του εταιρικού πολίτη και της εταιρικής διακυβέρνησης.

Η επιχειρηματική ηθική (business ethics) αναπτύχθηκε κυρίως την δεκαετία του 1980 και αφορά τη μελέτη και ανάλυση των αποφάσεων και δράσεων των διοικητικών στελεχών που ανταποκρίνονται στην γενικότερη πολιτική, που στηρίζεται σε ηθικούς κανόνες, ηθικές αρχές, αρετές και αξίες. Η επιχειρηματική ηθική επιτυγχάνεται κυρίως με την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης και ηθικών αρχών μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης (εσωτερική εταιρική επικοινωνία) και των σχέσεων του με το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης (εξωτερική εταιρική επικοινωνία), με σκοπό την προαγωγή του

κοινωνικού συμφέροντος και της προόδου του κοινωνικού συνόλου. Ουσιαστικά, αφορά την εφαρμογή των γενικών ηθικών αρχών και ιδεών στην επιχειρηματική δράση και στην επιχειρησιακή συμπεριφορά. Επίσης, με την επιχειρηματική ηθική, όλο το ανθρώπινο δυναμικό, σε κάθε του δράση και σε κάθε του απόφαση μέσα στην επιχείρηση, διακατέχεται από το αίσθημα της προσωπικής ευθύνης.

Η έννοια της οργανωσιακής κουλτούρας (organizational culture) στην οποία συμπεριλαμβάνονται οι ιδέες, οι αξίες, το στυλ εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, η ενδοεπιχειρησιακή επικοινωνία, η υποκίνηση, η άσκηση εξουσίας, η μορφή εξουσιοδότησης και ανάληψης ευθύνης κ.λπ. Η οργανωσιακή κουλτούρα καθορίζει στην ουσία τους κανόνες και τον τρόπο διαχείρισης μιας επιχειρηματικής μονάδας, έχοντας αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά της.

Τρίτη έννοια που ταυτίζεται με την ΕΚΕ είναι του εταιρικού πολίτη (corporate citizenship). Εταιρικός πολίτης θεωρείται το κοινωνικό σύνολο σε: τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, που σύμφωνα με τις βασικές αρχές της ΕΚΕ, ταυτίζεται με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders). Η έννοια του εταιρικού πολίτη για την επιχείρηση είναι η ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων που εξασφαλίζουν τα δικαιώματα διαφόρων ομάδων πολιτών, επηρεάζουν τις δραστηριότητες της επιχείρησης, αλλά επηρεάζονται και από αυτές. Τα δικαιώματα του εταιρικού πολίτη, τα οποία οφείλει να σέβεται η επιχείρηση, διακρίνονται σε κοινωνικά (social rights), όπως το δικαίωμα στην υγεία και την περίθαλψη, σε αστικά (civil rights), όπως το δικαίωμα στην περιουσία και την έκφραση, και σε πολιτικά (political rights) όπως η συμμετοχή στα κοινά.

Τελευταία έννοια που έχει συνδυαστεί με την ΕΚΕ, είναι της εταιρικής διακυβέρνησης, δηλαδή. Ως εταιρική διακυβέρνηση ορίζεται το σύνολο των αρχών και των κανόνων που σχετίζονται με τη βελτίωση της εταιρικής διοίκησης. Οι σχέσεις μεταξύ των μελών του ΔΣ, της διοίκησης της επιχείρησης, των εργαζομένων, των μετόχων και όλων των τρίτων που έχουν σχέση με την εταιρεία, έχουν βασικό σκοπό την αποδοτική διαχείριση των πόρων της εταιρείας, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγιστοποίηση της αξίας της επιχείρησης, προς το συμφέρον των μετόχων και των συμμετόχων (stakeholders) μέσα από διαφανείς διαδικασίες και πρακτικές (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

4.4 Διαστάσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Παρ' όλες τις έρευνες που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια σχετικά με την επιρροή της ΕΚΕ, δεν υπάρχει μια ομόφωνη αποδεκτή στάση ως προς τις διαστάσεις της. Τρεις είναι οι επικρατέστερες προσεγγίσεις σχετικά με τις διαστάσεις του ορισμού της ΕΚΕ. Η πυραμίδα του Carrol, το μοντέλο Διατηρήσιμης Ανάπτυξης (van Marrewijk, 2003) και η προσέγγιση των Brown και Dacin.

1) Το μοντέλο του Carrol (Carrol, A Three-Dimension Conceptual Model of Corporate Performance, 1979 και Carrol, The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, 1991) οργάνωσε διαφορετικές εταιρικές κοινωνικές ευθύνες ως τετράπλευρο μοντέλο πυραμίδας και το ονόμασε πυραμίδα ευθυνών. Οι τέσσερις διαφορετικές ευθύνες : οικονομικές, νομικές, δεοντολογικές και φιλανθρωπικές είναι τα στρώματα της πυραμίδας που η κοινωνία αναμένει από τις επιχειρήσεις σε μια δεδομένη χρονική στιγμή.

Η πυραμίδα των ευθυνών πρέπει να θεωρηθεί ως σύνολο και τα διαφορετικά μέρη δεν πρέπει να διαχωριστούν.



Source: Carroll (1996)

Σχήμα 4.1

Για να είναι επικερδής η εταιρεία, ελαχιστοποιεί το κόστος και μεγιστοποιεί τις πωλήσεις ή εφαρμόζει λογικές στρατηγικές αποφάσεις που βρίσκονται στη βάση των οικονομικών ευθυνών. Οι οικονομικές επιδόσεις απαιτούνται από την κοινωνία. Στο δεύτερο επίπεδο

είναι οι νομικές ευθύνες και απαιτούνται επίσης από την κοινωνία. Σε αυτές οι εταιρείες αναμένεται να τηρήσουν το νόμο, επειδή οι νόμοι καθρεφτίζουν τι η κοινωνία θεωρεί αποδεκτό ή όχι. Η διαφορά των δεοντολογικών ευθυνών από τις δύο πρώτες είναι ότι οι ηθικές ευθύνες δεν απαιτούνται αλλά αναμένονται από την κοινωνία. Η κατοχύρωση ηθικής ηγεσίας, η αποφυγή αμφισβητήσιμων πρακτικών ή η λειτουργία πάνω από τα ελάχιστα πρότυπα του νόμου αποτελούν παραδείγματα για τις δεοντολογικές ευθύνες. Στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκονται οι φιλανθρωπικές ευθύνες, ένας καλός εταιρικός πολίτης και η βελτίωση της ποιότητας ζωής για την κοινωνία είναι ο στόχος αυτών των ευθυνών. Οι εταιρικές συνεισφορές, στηρίζουν την κοινότητα παρέχοντας προγράμματα ή συμμετέχοντας με εθελοντισμό, μπορούν να αποτελέσουν παράδειγμα για τις φιλανθρωπικές ευθύνες. Σε κάποιο βαθμό οι φιλανθρωπικές ευθύνες είναι επιθυμητές και αναμενόμενες από την κοινωνία.

Ένα μοντέλο ενδιαφερομένων αντιπροσωπεύεται από την πυραμίδα της EKE, όπου οι διάφοροι εμπλεκόμενοι φορείς επηρεάζονται από τις διαφορετικές ευθύνες. Εάν η επιχείρηση δεν είναι κερδοφόρα Οι οικονομικές ευθύνες θα επηρεάσουν άμεσα τους εργαζόμενους και τους ιδιοκτήτες. Οι νομικές ευθύνες είναι ζωτικής σημασίας για τους ιδιοκτήτες, αλλά είναι επίσης αναγκαίες σε σχέση με τους εργαζόμενους και τους εμπλεκόμενους καταναλωτές. Οι δεοντολογικές ευθύνες επηρεάζουν όλους τους εμπλεκόμενους, αλλά συχνότερα προσλαμβάνουν τους καταναλωτές και τους εργαζόμενους. Η κύρια επίδραση των φιλανθρωπικών ευθυνών είναι στην κοινότητα, αλλά υπάρχει και αντίκτυπος στους εργαζόμενους, αφού η φιλανθρωπική απόδοση της εταιρείας επηρεάζει το ηθικό των εργαζομένων (Carrol, 1991).

2) Το μοντέλο Διατηρήσιμης Ανάπτυξης (van Marrewijk, 2003), βασίζει την EKE σε τρεις βασικές διαστάσεις :κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική. Οι τρεις αυτές διαστάσεις προέκυψαν από τον όρο Triple Bottom Line, που συμβολίζεται με το ακρωνύμιο TBL ή 3BL ή 3p's (People, Planet, Profit) και περιλαμβάνει τρεις πυλώνες (οικονομικό, κοινωνικό και οικολογικό) με τους οποίους μια επιχείρηση μπορεί να μετρήσει την επιτυχία και αποδοτικότητα της. Οι τρεις πυλώνες περιγράφουν το TBL και τον στόχο της βιωσιμότητας. Το συγκεκριμένο μοντέλο συμφωνεί με τον όρο της EKE που επέβαλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και σε ανακοίνωση της (COM, 2001, 366, σελ.21) αναφέρει ότι όλες οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, με προσωπικό άνω των 500 ατόμων καλούνται να δημοσιεύουν ένα «τριπλό» αποτέλεσμα στις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις προς τους μετόχους, το οποίο να μετρά τις επιδόσεις τους βάσει οικονομικών, περιβαλλοντικών και

οικονομικών κριτηρίων. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε άλλη ανακοίνωση της (COM, 2002,347,σελ.7) αναφέρει ότι η ΕΚΕ συνδέεται με την βιώσιμη ανάπτυξη, όποτε οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενσωματώνουν τον κοινωνικό, οικονομικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο στις δραστηριότητες τους (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

3) Τέλος, η προσέγγιση των συγγραφέων Tom J .Brown και Peter A.Dacin (Brown & Dacin, 1997) σε άρθρο στην εφημερίδα του Μάρκετινγκ (The Company and the Product: Corporate Associations and Consumer Product Responses Vol. 61, No. 1 (Jan., 1997), pp. 68-84- Η Εταιρεία και το Προϊόν: Εταιρικές Συσκέψεις και Απαντήσεις Καταναλωτικών Προϊόντων. Εξετάζει τις επιπτώσεις δύο γενικών τύπων εταιρικών ενώσεων στις απαντήσεις προϊόντων. Ο ένας εστιάζει στις ικανότητες παραγωγής για προϊόντα, δηλαδή τις ενώσεις εταιρικής ικανότητας (CA), και ο άλλος επικεντρώνεται στην κοινωνική ευθύνη της εταιρείας, δηλαδή τις ενώσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (CSR). Τα αποτελέσματα τριών μελετών, συμπεριλαμβανομένης μίας μελέτης που μετρά τις ενώσεις CA και CSR των ερωτηθέντων για γνωστές εταιρείες και μιας άλλης που χρησιμοποιεί καταναλωτές που έχουν προσληφθεί σε εμπορικό κέντρο, καταδεικνύουν ότι (1) οι καταναλωτές γνωρίζουν ότι μπορούν να επηρεάσουν με τις πεποιθήσεις τους και τις στάσεις τους τα νέα προϊόντα που παράγει η εν λόγω εταιρεία, (2) οι ενώσεις CA και CSR ενδέχεται να έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στην ανταπόκριση των καταναλωτών στα προϊόντα και (3) τα προϊόντα των εταιρειών με αρνητικές συσχετίσεις δεν προορίζονται πάντοτε να λαμβάνουν αρνητικές απαντήσεις (Brown J. T. & Dacin A.P., 1997).

4.5 Κατηγορίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Τα πεδία δράσης της ΕΚΕ καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και αφορούν κυρίως ζητήματα εταιρικής ηθικής και δεοντολογίας, εργασιακών σχέσεων, ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σχέσεων της εταιρείας με την κοινωνία, αλλά και περιβαλλοντικά προβλήματα. Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από αξιόπιστους φορείς κατέληξαν ότι η ΕΚΕ σχετίζεται με τα παρακάτω:

- Το εργασιακό περιβάλλον(εργαζόμενοι)
- Την αγορά (προμηθευτές και αγοραστές)
- Το περιβάλλον (φυσικό και ανθρωπογενές)
- Την κοινωνία (στη διαταξική ή διαστρωματική σύνθεση της)

- Τα ζητήματα ηθικής (όπως την αντιλαμβάνονται οι διάφορες κοινωνίες)
- Τα ανθρώπινα δικαιώματα (όπως αυτά κατοχυρώνονται από τον ΟΗΕ).

Ο στόχος της ΕΚΕ έχει τριπλό χαρακτήρα: τις καλές αποδόσεις σε οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο , γι' αυτό οι επιχειρήσεις εντάσσουν στις στρατηγικές του προτεραιότητες που τις καθιστούν κοινωνικά υπεύθυνες (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

4.5.1 Εσωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Η εσωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά κυρίως τους υπαλλήλους και περιβαλλοντικές υπεύθυνες πρακτικές (διαχείριση φυσικών πόρων στην παραγωγή)

Τα θέματα που ασχολούνται είναι τα κάτωθι:

- η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό. Η μεγαλύτερη πρόκληση για τις εταιρείες είναι η προσέλκυση και η συγκράτηση εξειδικευμένου προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό, τα σχετικά μέτρα που μπορούν να λάβουν είναι η δια βίου μάθηση, η παραχώρηση αρμοδιοτήτων και εξουσιών στους εργαζομένους, καλύτερη ενημέρωση σε όλη την επιχείρηση, καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας, οικογένειας και ελεύθερου χρόνου, μεγαλύτερη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού, ίση αμοιβή και προοπτικές σταδιοδρομίας για τις γυναίκες, τον καταμερισμό των κερδών και συστήματα παροχής μεριδίων του μετοχικού κεφαλαίου, καθώς και ο προβληματισμός σχετικά με την απασχολησιμότητα και την εξασφάλιση της εργασίας. Έχει επίσης αποδειχθεί ότι η ενεργός εποπτεία και διαχείριση των υπαλλήλων που απουσιάζουν από την εργασία τους λόγω αναπηρίας ή τραυματισμού έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των δαπανών.(BIKIBIBΛία,2015)
- η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία. Το θέμα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία έγκεινται σε νομοθετικά και εκτελεστικά μέτρα. Ωστόσο, λόγω της τάσης να ανατίθενται σε εργολάβους, οι εταιρείες εξαρτώνται όλο και περισσότερο από τις επιδόσεις τους. Παρόλα αυτά, οι εταιρείες εφαρμόζουν εθελοντικά, προγράμματα συμπληρωματικά ως προς τις δραστηριότητες νομοθεσίας και ελέγχου από τις δημόσιες αρχές με σκοπό την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας, χρησιμοποιώντας για την προμήθεια των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους (BIKIBIBΛία,2015).

- η προσαρμογή στις αλλαγές. Η αναδιάρθρωση με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο σημαίνει ότι εξισορροπούνται και λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα και οι ανησυχίες όλων εκείνων που θίγονται από τις αλλαγές και τις αποφάσεις. Αυτό για να μπορέσει να γίνει, προϋποθέτει τη συμμετοχή και την ανάμιξη όλων των ενδιαφερόμενων μερών μέσω της ανοικτής ενημέρωσης και των διαβουλεύσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001; Porter & Kramer, 2006).

4.5.2 Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Από την άλλη πλευρά η Εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά την επέκταση της εταιρείας στην τοπική κοινότητα και ένα ευρύ σύνολο ενδιαφερόμενων μερών όπως οι επιχειρηματικοί εταίροι, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι δημόσιες αρχές και οι Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί (ΜΚΟ) που εκπροσωπούν τις τοπικές κοινότητες ή ασχολούνται με το περιβάλλον.

Οι Τοπικές Κοινότητες

Η ΕΚΕ αφορά την ένταξη των εταιρειών στο τοπικό περιβάλλον τους σε όλο τον κόσμο. Οι εταιρείες συνεισφέρουν παρέχοντας θέσεις εργασίας, μισθούς, κοινωνικές παροχές καθώς και φόρους. Εξαρτώνται από την υγεία, τη σταθερότητα και την ευημερία των κοινοτήτων μέσα στις οποίες λειτουργούν. Υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ εταιρειών και του τοπικού φυσικού περιβάλλοντος. Ορισμένες βασίζονται σε ένα καθαρό περιβάλλον για την παραγωγή τους ή την προσφορά των υπηρεσιών τους (καθαρός αέρας, καθαρά ύδατα, δρόμοι χωρίς κίνηση) (ΒΙΚΙΒΙΒΛΙΑ,2015).

Επιχειρηματικοί Εταίροι, Προμηθευτές και Καταναλωτές

Οι εταιρείες που οικοδομούν σχέσεις διαρκείας με τους πελάτες, βασίζονται όλη την οργάνωσή τους στο να κατανοήσουν τις ανάγκες και των επιθυμίες των πελατών και παρέχοντάς τους ανώτερη ποιότητα, ασφάλεια, αξιοπιστία και εξυπηρέτηση και αναμένουν ότι θα είναι πιο προσοδοφόρες συνεργασίες (ΒΙΚΙΒΙΒΛΙΑ,2015).

Ανθρώπινα Δικαιώματα

Όλο και περισσότερο αναγνωρίζονται οι εταιρείες που εφαρμόζουν δραστηριότητες στα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων και στις τοπικές κοινότητες. Οι εθελοντικοί κώδικες συμπεριφοράς μπορούν να συμβάλλουν στην προώθηση διεθνών εργασιακών

προτύπων, ωστόσο το αποτέλεσμα εξαρτάται από τη σωστή εφαρμογή και την επαλήθευσή τους (BIKIBIBΛία,2015).

Παγκόσμιες περιβαλλοντικές ανησυχίες

Μέσω των διασυννοριακών συνεπειών, πολλά περιβαλλοντικά προβλήματα που συνδέονται με τις επιχειρήσεις και τη κατανάλωση πόρων από ολόκληρο τον κόσμο, σ' αυτά οι εταιρείες διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στο παγκόσμιο περιβάλλον. Επίσης, προγράμματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που απευθύνονται στο εξωτερικό κοινωνικό περιβάλλον και σχετίζονται με τους εταιρικούς στόχους της είναι τα εξής:

Πρώθηση Κοινωνικού Σκοπού (Cause promotion):

Η επιχείρηση προσφέρει είτε χρήματα είτε προϊόντα είτε υπηρεσίες, όπως διοργάνωση συνεδρίων, ημερίδων , εκθέσεων συμβάλλοντας στην γνωστοποίηση κάποιου κοινωνικό σκοπό και αποβλέποντας στην ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου ή της τοπικής κοινωνίας γύρω από αυτό. Επιπλέον η επιχείρηση μπορεί να πάρει την πρωτοβουλία από μόνη της, να είναι ο βασικός χορηγός σε μια ήδη υπάρχουσα πρωτοβουλία κάποιου οργανισμού ή να είναι ένας από τους χορηγούς (Kotler P., 2009, Hunger D, Wheelen T, 2004).

Η Γενική Γραμματεία Επικοινωνίας-Γενική Γραμματεία Ενημέρωσης από το 2006 έχει αναλάβει πρωτοβουλίες σχετικά με την ανάδειξη θεμάτων προσβασιμότητας και συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, ορισμένα από αυτά είναι το Ετήσιο Διεθνές Συνέδριο «Άτομα με Αναπηρία και ΜΜΕ», Ετήσιο Διεθνές Φεστιβάλ Emotion Pictures: Ντοκιμαντέρ και Αναπηρία» και πολλά άλλα (Βαξεβανίδου Μ.,2011).

Μάρκετινγκ Σκοπού (Cause-related Marketing)

Η επιχείρηση συνδέει τις πωλήσεις του προϊόντος με ένα κοινωνική ή κοινωνικό σκοπό, στον οποίο συμβάλει με συγκεκριμένο ποσό ή ποσοστό επί των πραγματοποιηθεισών πωλήσεων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα η εταιρεία εμφιαλώσεως νερού «ΖΑΓΟΡΙ» σε συνεργασία με την ActionAid χρηματοδότησε πρόγραμμα ύδρευσης νερού για την κοινότητα Γιουσίγκου στην Κένυα από ένα ποσοστό πωλήσεων στην ελληνική αγορά (Βαξεβανίδου Μ.,2011).

Εταιρικό Κοινωνικό Μάρκετινγκ (Corporate social marketing)

Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση, βοηθάει στην αλλαγή της συμπεριφοράς του κοινού όσο αφορά σε κάποιο θέμα που σχετίζεται με δημόσιο αγαθό όπως η δημόσια υγεία, οδική ασφάλεια, το περιβάλλον. Εδώ η επιχείρηση λαμβάνει την πρωτοβουλία του εγχειρήματος και μπορεί να προκύψει μια συνεργασία μεταξύ επιχείρησης και δημοσίου φορέα. Η διαφορά του Εταιρικού Κοινωνικού Μάρκετινγκ από την προώθηση κοινωνικού σκοπού είναι η αλλαγή στην συμπεριφορά του κοινού (Βαξεβανίδου Μ.,2011).

Ο ΟΤΕ αποτελεί παράδειγμα εταιρικού κοινωνικού μάρκετινγκ. Στον ετήσιο κοινωνικό απολογισμό του 2016 στο μέρος της βιώσιμης ανάπτυξης, έχει εντάξει δράσεις που αφορούν στήριξη ευπαθών ομάδων, παιδιών, της εκπαίδευσης, των τοπικών κοινωνιών, της επιχειρηματικότητας, του πολιτισμού και του αθλητισμού και συμβάλει στην οικοδόμηση μιας ψηφιακής κοινωνίας με προγράμματα όπως πρόγραμμα υποτροφιών cosmote, πρόσβαση στον ψηφιακό κόσμο, εξοπλισμός παιδιατρικών νοσοκομείων, πρόγραμμα στήριξης φορέων για παιδιά και πολλά άλλα (ΟΤΕ, 2017)

Εταιρική Φιλανθρωπία (Corporate philanthropy)

Είναι η άμεση προσφορά χρημάτων σε κάποιο φιλανθρωπικό οργανισμό ή σκοπό. Αυτή η ενέργεια είναι η πιο παραδοσιακή μορφή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η κοινωνική πολιτική της τράπεζα Πειραιώς βασίζεται στο τρίπτυχο «Παιδί, Οικογένεια, Υγεία» σε συνεργασία με κοινωφελείς οργανισμούς πραγματοποιεί στοχευμένες κοινωνικές παρεμβάσεις. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν τα εξής:

- Η ενίσχυση των πολυμελών οικογενειών στη Θράκη μέσω ειδικού προγράμματος, σε συνεργασία με την Εκκλησία της Ελλάδας,
- Η ενίσχυση κοινοτήτων απεξάρτησης νέων από τα ναρκωτικά και η ενεργός συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και επανένταξής τους στην κοινωνία,
- Η συστηματική ενίσχυση οργανωμένων κοινοτήτων, συλλόγων και οργανώσεων για άπορα και ορφανά παιδιά (in.gr, 2012).

Εταιρικός εθελοντισμός (Community volunteering)

Σ' αυτή την περίπτωση η επιχείρηση υποστηρίζει και προτρέπει εργαζομένους και συνεργάτες να προσφέρουν τον χρόνο τους σε κάποιο σκοπό, συνήθως σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας. Η ενέργεια μπορεί να ξεκινήσει από την επιχείρηση αυτή καθαυτή ή να γίνει σε συνεργασία με κάποιον οργανισμό. Σήμερα, όλο και περισσότερες εταιρείες στο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής, προσπαθούν να αναπτύξουν νέους τρόπους δραστηριότητας που

ξεπερνούν τα όρια της φιλανθρωπίας, και ανακαλύπτουν ότι μπορούν να επενδύσουν στρατηγικά τόσος στον χρόνο όσος και στις δεξιότητες των εργαζομένων. Τα προγράμματα εταιρικού εθελοντισμού αποτελούν μια καλά σχεδιασμένη και οργανωμένη επιχειρηματική προσπάθεια , που στοχεύει να ευαισθητοποιήσει και να ενεργοποιήσει τους εργαζόμενους σε εθελοντικές δραστηριότητες που τελούν υπό τη στήριξη και την καθοδήγηση της εταιρείας (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

Το 2010 αναπτύχθηκε το Πρόγραμμα Εθελοντισμού Εργαζομένων ΟΤΕ, για τη στήριξη δράσεων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων. Το πρόγραμμα αυτό δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρίας να συμμετέχουν στις δράσεις σωματείων που χρειάζονται εθελοντική βοήθεια όπως Πρόγραμμα Εθελοντισμού Εργαζομένων ΟΤΕ στους Παγκόσμιους Αγώνες Special Olympics ΑΘΗΝΑ 2011.Επίσης η εθελοντική αιμοδοσία των εργαζομένων του ΟΤΕ, κορυφαία πράξη ανθρώπινης ευαισθησίας και αλληλεγγύης, παρουσίασε αύξηση προσφοράς το 2010 στην Αττική. Στην περιφέρεια, το έργο της Εθελοντικής Αιμοδοσίας οργανώνεται σε συνεργασία με τα τοπικά πολιτιστικά κέντρα εργαζομένων ΟΤΕ.(ΟΤΕ, 2017)

Χορηγίες

Μια γενικότερη κατηγορία που μπορεί να καλύπτει αρκετούς τομείς του εξωτερικού κοινωνικού περιβάλλοντος είναι η χορηγία όπως χορηγίες που αναδεικνύουν την πολιτιστική κληρονομία και ελληνικό αθλητισμό .Έχει αναπτυχθεί εδώ και αρκετά χρόνια στην Ελλάδα και είναι μια κοινή πρακτική των Τραπεζών (Βαξεβανίδου Μ.,2011).

Ο Όμιλος ΕΤΕ στηρίζει δραστηριότητες και εκδηλώσεις που αφορούν τη μουσική, τα εικαστικά και τις παραστατικές τέχνες και προσφέρουν χορηγίες για τη διαφύλαξη και ανάδειξη του ιστορικού και πολιτιστικού «γίνεσθαι», τη συντήρηση και αποκατάσταση μνημείων, για αρχαιολογικές ανασκαφές καθώς και για εκδόσεις πολιτιστικού και ιστορικού ενδιαφέροντος. Στηρίζει μέσω χορηγιών τη διοργάνωση διεθνών κτλ. αθλητικών συναντήσεων καθώς και αθλητικές ομοσπονδίες και μεμονωμένους αθλητές για την προετοιμασία και συμμετοχή τους σε παγκόσμια πρωταθλήματα και Ολυμπιακούς Αγώνες (Εθνική Τράπεζα,2014).

4.6 Κοινωνικά Υπεύθυνες Επιχειρηματικές Πρακτικές (Socially responsible business practices).

Πρόκειται για πρακτικές που βελτιώνουν την ζωή σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας και το περιβάλλον. Σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έκτος των προαναφερόμενων κατηγοριών μπορεί να διακριθεί σε 3 κατηγορίες ανεξάρτητα με το αν επιβάλλεται από την τοπική κοινωνία καθώς και αν όλοι οι συμμετέχοντες ευνοούνται από τα οφέλη της εφαρμογής των συγκεκριμένων προγραμμάτων (Kotler P., 2009, Hunger D, Wheelen T, 2004). Οι τρεις προαναφερθείσες κατηγορίες είναι οι εξής:

1. Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
2. Ηθική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
3. Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη συνδυάζει τα κοινωνικά οφέλη με τους άμεσους στρατηγικούς στόχους μιας επιχείρησης. Με την Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η επιχείρηση πραγματοποιεί φιλανθρωπίες προς την κοινωνία με στόχο την ενίσχυση των μακροπρόθεσμων οικονομικών τους στόχων. Συνεπώς η κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά των επιχειρήσεων αποσκοπεί στην μεγιστοποίηση του κέρδους. Ωστόσο μακροπρόθεσμα τα οφέλη της επιχείρησης μπορούν να καταγραφούν από τα οικονομικά δεδομένα όπως είναι αποτελέσματα χρήσης, λόγω της βελτίωσης της εικόνας της επιχείρησης έναντι της κοινωνίας.

Για αυτόν τον λόγο αντιμετωπίζεται ως επένδυση στην δημιουργία καλής φήμης έναντι των πελατών αλλά και των εν δυνάμει πελατών οι οποίοι ενισχύουν την χρηματοοικονομική απόδοση της επιχείρησης. Πολλές έρευνες έχουν αποδείξει ότι τα βραχυπρόθεσμα κέρδη των εταιρειών των οποίων τα στελέχη περιλαμβάνουν στην στρατηγική τους κοινωνικούς στόχους, άλλες φορές αυξάνονται και άλλες φορές μειώνονται. Ωστόσο άλλες έρευνες αποδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποδίδουν μακροπρόθεσμα (Kotler P., 2009, Hunger D, Wheelen T, 2004).

Ηθική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Ηθική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει ως σκοπό, πέρα από την ικανοποίηση των οικονομικών και νομικών υποχρεώσεων στο κοινωνικό σύνολο, να περιλαμβάνει ενέργειες οι οποίες να αποφεύγουν οποιασδήποτε βλάβη στην κοινωνία είτε οικονομική, πνευματική

ή ψυχολογική. Οποιαδήποτε εταιρεία δεν εκπληρώνει τα ηθικά της καθήκοντα λειτουργεί ως ανεύθυνος οργανισμός.

Τα στελέχη της επιχείρησης γνωρίζουν ότι θα πρέπει να υπάρχει συμμόρφωση στα ιδανικά, ακόμα και αν βραχυπρόθεσμα καθυστερεί την εμφάνιση του κέρδους ή του άμεσου θετικού αποτελέσματος, καθώς αν προβεί σε ενέργειες που αγνοούν αυτές τις πρακτικές (π.χ. περιβαλλοντική μόλυνση της τοπικής κοινωνίας) μεταγενέστερα θα υπάρξει μείωση στα κέρδη των μετόχων καθώς υποβαθμίζεται η ευρύτερη εικόνα της επιχείρησης (Kotler P., 2009, Hunger D, Wheelen T, 2004).

Πρακτικά μια επιχείρηση η οποία στηρίζεται στην ηθική, αποκτά μεγαλύτερη φερεγγυότητα και δημιουργεί εικόνα εμπιστοσύνης έναντι των πελατών, των προμηθευτών, των εργαζομένων κτλ.

Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Με τον όρο «Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη», η επιχείρηση δεν αποσκοπεί μόνο στην αποφυγή δημιουργίας κοινωνικής βλάβης αλλά ενισχύει τις προσπάθειες βελτίωσης και εξάλειψης των κοινωνικών προβλημάτων, όπως χαμηλό βιοτικό επίπεδο, ναρκωτικά, εγκληματικότητα, έλλειψη παιδείας, τα οποία συμβάλλουν στην ύπαρξη κοινωνικής ανισότητας και υποβαθμίζουν τους όρους ζωής (Kotler P., 2009, Hunger D, Wheelen T, 2004)

Η Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη περιλαμβάνει ενέργειες, πολιτικές και δράσεις οι οποίες αποσκοπούν στην άμεση επέμβαση του οργανισμού μέσω της κατανομής πόρων βάσει των υπαρχουσών κοινωνικών αναγκών. Τέτοιες ενέργειες είναι οι πολιτικές προστασίας του περιβάλλοντος, οι δωρεές σε φιλανθρωπικά ιδρύματα, η συμμετοχή της επιχείρησης σε προγράμματα εύρεσης εργασίας για μακροχρόνια ανέργους, καθώς και διάφορες άλλες δραστηριότητες που αποσκοπούν στη βελτίωση των όρων και των συνθηκών ζωής (BIKIBIBλίA,2015).

4.7 Η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Η θεωρία των ενδιαφερομένων είναι η κυριότερη θεωρία πάνω στην οποία στηρίζεται η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη Τα ενδιαφερόμενα μέρη ή συμμετοχοί των επιχειρήσεων είναι μεμονωμένα άτομα , ομάδες ατόμων, οργανισμοί ή εταιρείες που επηρεάζουν ή επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα, θετικά ή αρνητικά, από τις διεργασίες και τις δράσεις των

επιχειρήσεων. Αυτοί αποτελούν το περιβάλλον (άμεσο και έμμεσο), το οποίο αλληλεπιδρά με την επιχείρηση και έχει ενδιαφέρον από τις δραστηριότητές της. Ο αγγλικός όρος είναι Stakeholders, δηλαδή αυτοί που κρατούν-έχουν ενδιαφέρον.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη ή συμμετοχοί για τις επιχειρήσεις είναι:

- Οι μέτοχοι, οι επενδυτές, οι προμηθευτές, οι υπεργολάβοι, οι τράπεζες, οι επιχειρήσεις της εφοδιαστικής αλυσίδας
- Οι πελάτες, χρήστες, καταναλωτές
- Οι εργαζόμενοι, η ανώτατη διοίκηση, το εργασιακό περιβάλλον
- Οι διεθνείς οργανισμοί, διεθνείς κανόνες, διεθνές δίκαιο
- Η κοινωνία (τοπική και ευρύτερη), οι επαγγελματικές, επιστημονικές, καταναλωτικές και περιβαλλοντικές ενώσεις, τα εργατικά σωματεία, οι ομοσπονδίες εργατών και εργαζομένων, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις
- Τα υπουργεία και γενικά ο δημόσιος και κρατικός τομέας, αρμόδιες αρχές, εκπρόσωποι τοπικών φορέων και τοπικής αυτοδιοίκησης.
- Τα ινστιτούτα ερευνών και διαμόρφωσης κοινής γνώμης, οι δεξαμενές σκέψης (think tanks), οι διαμορφωτές κοινής γνώμης, η επιστημονική κοινότητα, τα ακαδημαϊκά ιδρύματα, οι δημοσιογράφοι και τα ΜΜΕ (έντυπα και ηλεκτρονικά)
- Οι μελλοντικές γενιές

Κάποιοι θεωρητικοί έχουν ομαδοποιήσει τις σχέσεις μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερόμενων μερών με την επιχείρηση ως πρωταρχικές και δευτερογενείς.

Οι πρωταρχικές αφορούν τις σχέσεις της επιχείρησης με τους εργαζόμενους, τους επενδυτές, τους πελάτες και τους προμηθευτές δηλαδή οι σχέσεις της επιχείρησης με το άμεσο περιβάλλον και το άμεσο εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού.

Οι δευτερογενείς σχέσεις ανήκουν όλες οι μεταβλητές του έμμεσου εξωτερικού περιβάλλοντος, όπως οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι δημόσιες αρχές, οι περιβαλλοντικές οργανώσεις κλπ.

Οι σχέσεις μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες:

- α) στις σχέσεις πυρήνα, που είναι απαραίτητες για την επιβίωση της επιχείρησης
- β) στις στρατηγικές σχέσεις, που είναι ζωτικές για τον οικονομικό οργανισμό

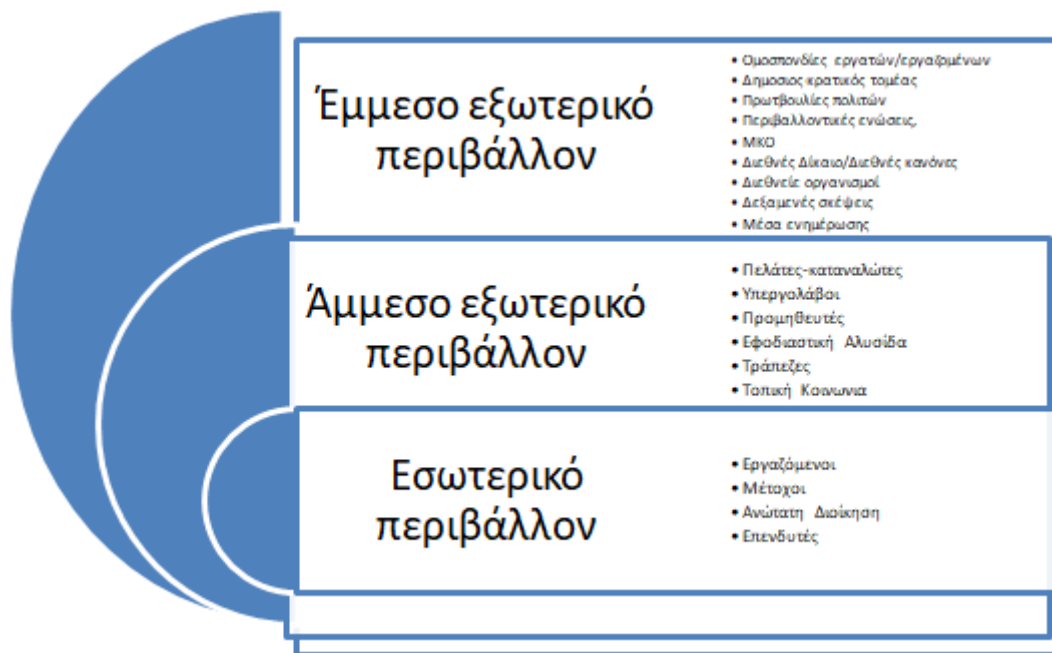
γ) στις περιβαλλοντικές , στις οποίες περιλαμβάνονται όλες οι υπόλοιπες

Στο σχήμα που ακολουθεί, γίνεται η παρουσίαση των βασικών κατηγοριών των ενδιαφερόμενων μερών σε τρεις κύκλους.

α)Στον εσωτερικό κύκλο, τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελούν το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και αναπτύσσουν σχέσεις πυρήνα με αυτήν

β)Στον ενδιάμεσο κύκλο, τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελούν το άμεσο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης και αναπτύσσουν ζωτικές σχέσεις.

γ) Τέλος στον εξωτερικό κύκλο, ανήκουν τα ενδιαφερόμενα μέρη που αποτελούν το έμμεσο εξωτερικό περιβάλλον και αναπτύσσουν περιβαλλοντικές σχέσεις.



Σχήμα 4.2

Το πρόβλημα με τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι ότι οι προσδοκίες , οι επιδιώξεις και τα συμφέροντα τους διαφέρουν, οπότε ασκούν αντιτιθέμενες πιέσεις στην επιχείρηση.

Για παράδειγμα, οι μέτοχοι θέλουν υψηλές αποδόσεις και επιδιώκουν τη διακοπή μη κερδοφόρων επενδύσεων, ενώ οι εργαζόμενοι θέλουν διασφάλιση των θέσεων εργασίας ώστε να μην υπάρχουν απολύσεις. Από την άλλη μεριά, οι περιβαλλοντικές οργανώσεις διαμαρτύρονται για τις επιπτώσεις των απόβλητων των εργοστασίων στο περιβάλλον και η

τοπική κοινωνία επιθυμεί την δημιουργία εργοστασίων για την ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας.

Η απάντηση βρίσκεται στην διοίκηση της επιχείρησης, που αναλαμβάνει την διαχείριση των σχέσεων μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών με γνώμονα την εταιρική της διακυβέρνηση (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

4.8 Αιτίες και αφορμές που οδήγησαν στην χρήση μορφών ΕΚΕ σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η ανάγκη για την εφαρμογή της ΕΚΕ προέκυψε στις αρχές της δεκαετίας του 1990, εξαιτίας οικονομικών σκανδάλων που προκλήθηκαν από πολυεθνικές επιχειρήσεις και δυσφημιστικές εκστρατείες από οικολογικές και ανθρωπιστικές οργανώσεις.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι οι υποθέσεις των πολυεθνικών εταιρειών:

1. Ναυάγιο Exxon Valdez. Προκάλεσε τεράστια οικολογική καταστροφή στις ακτές της Αλάσκας, όταν το βυτιοφόρο Exxon Valdez προσέκρουσε στον ύφαλο Bligh στο Prince William Sound της Αλάσκας όποτε αρκετά εκατομμύρια γαλόνια ακατέργαστου πετρελαίου διέρρευσαν και προκάλεσαν την μεγαλύτερη πετρελαιοκηλίδα που εμφανίστηκε στα αμερικάνικα ύδατα. Το επιστημονικό προσωπικό της NOAA (National Oceanic & Atmospheric Administration) κινητοποίησε τις αρμόδιες αρχές για την αξιολόγηση και αποτίμηση της οικολογικής καταστροφής των φυσικών πόρων, με αποτέλεσμα η Exxon να καταβάλει 900 εκατομμύρια \$ για την ζημία που προκάλεσε. Μέχρι σήμερα παραμένει η μεγαλύτερη αποζημίωση για την καταστροφή φυσικών πόρων από την διαρροή πετρελαίου (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

2. Shell για τη λεγόμενη υπόθεση Brend SPOR και τα αιματηρά επεισόδια στη Νιγηρία. Η Brend Spar ήταν μια πλωτή πλατφόρμα άντλησης πετρελαίου, που, στην αρχή της δεκαετίας του 1990, είχε αποφασίσει η εταιρεία Shell να βυθίσει στη Βόρεια Θάλασσα. Η βρετανική κυβέρνηση του John Major είχε συμφωνήσει ότι η «εναπόθεση» της άχρηστης πλατφόρμας στο βάθος του ωκεανού ήταν η καταλληλότερη λύση και είχε διαπραγματευθεί με την εταιρεία τους οικονομικούς όρους του εγχειρήματος. Η πλατφόρμα του Brend Spar ήταν μία μόνο από τις 600 περίπου εγκαταστάσεις εκμετάλλευσης πετρελαίου και φυσικού αερίου στη Βόρεια Θάλασσα και η βύθιση της θα άνοιγε τον δρόμο για τη μόλυνση των θαλασσών με κάθε πλατφόρμα που θα παροπλιζόταν. Η Greenpeace αντέδρασε άμεσα, ενημερώνοντας τη κοινή γνώμη, με αποτέλεσμα έναν επιτυχημένο οικονομικό αποκλεισμό (μποϊκοτάζ)

κατά της Shell. Στο πλαίσιο της εκστρατείας ενημέρωσης, κατέλαβε την πλατφόρμα, παρά τη λυσσαλέα αντίδραση ολόκληρου στόλου σκαφών της Shell και υπό την πίεση της κοινής γνώμης, τα μέσα ενημέρωσης υποχρεώθηκαν να συμμεριστούν την άποψη της Greenpeace.

Εξαιτίας της κριτικής που ασκήθηκε από τα ΜΜΕ, στις 20 Ιουνίου 1995, η Shell ανακοίνωσε ότι δεν θα προχωρήσει στη βύθιση, αφήνοντας έτσι εκτεθειμένο τον βρετανό πρωθυπουργό. Μετά από όλες τις αντιδράσεις, η τελική λύση βρέθηκε. Η πλατφόρμα ρυμουλκήθηκε στις ακτές της Νορβηγίας, όπου το μεγαλύτερο μέρος της αξιοποιήθηκε και τα άχρηστα τμήματα ανακυκλώθηκαν. Οι εκπρόσωποι της Ευρωπαϊκής Ένωσης έσπευσαν να χαιρετίσουν την εξέλιξη και να την θεωρήσουν ως το πρώτο βήμα για την πρόληψη της μόλυνσης των θαλασσών.

Εκτός από αυτή την κρίση, η εταιρεία είχε να αντιμετωπίσει και μία άλλη κρίση. Το 1994, διαδηλωτές σε δεκάδες πόλεις σ'όλο τον κόσμο πολιορκούν γραφεία και πρατήρια της Shell, κατηγορώντας την για τα κατ' εξακολούθηση εγκλήματα σε βάρος του περιβάλλοντος και του λαού των Ογκόνι στη Νιγηρία. Τα διεθνή ΜΜΕ υποστήριζαν ότι το ματωμένο πετρέλαιο που αντλείται στο Δέλτα του Νίγηρα δεν λερώνει μόνο τα χέρια της στρατιωτικής τοπικής χούντας, αλλά και των κολοσσών της παγκόσμιας οικονομίας. Η ανάμειξη της Shell στις κατασταλτικές δραστηριότητες του νιγηριανού καθεστώτος δεν είναι καθόλου συμπτωματική. Ο πετρελαϊκός κολοσσός αποτελούσε τον στόχο του Κινήματος των κατοίκων του Δέλτα (MOSOP), με καταγγελίες που αφορούσαν τη δηλητηρίαση των νερών και του εδάφους από τις διαρκείς διαρροές πετρελαίου από τους πεπαλαιωμένους αγωγούς της εταιρείας, το ανεξέλεγκτο άδειασμα τοξικών αποβλήτων, τη συχνή αποφυγή απαλλοτρίωσης της γης που χρησιμοποιείται για τις πετρελαϊκές εγκαταστάσεις ή για τη διέλευση των αγωγών και, το κυριότερο, την τρομερή ατμοσφαιρική ρύπανση που προκαλούν οι καιγόμενοι πίδακες φυσικού αερίου, ακόμα και μέσα στα χωριά. Ο υπεύθυνος της εταιρείας παραδέχτηκε το πρόβλημα, λέγοντας: «Κάθε βιομηχανική επιχείρηση, περιλαμβανομένων και των δραστηριοτήτων πετρελαίου, έχει επιπτώσεις στο περιβάλλον, και αυτό είναι αληθές και για το Ογκόνι» (Λουλουδάκης Κ.,2016. & Βαξεβανίδου Μ., 2011).

Τα δύο αυτά γεγονότα οδήγησαν την Shell να συνειδητοποιήσει την σημασία της αειφόρου ανάπτυξης. Έτσι το 1996 ξεκινά μια μεγάλη παγκόσμια εκστρατεία για να διαπιστώσει τι είδους εικόνα έχει διαμορφώσει γι' αυτήν η κοινή γνώμη. Η εκστρατεία συνεχίζεται και σήμερα και περιλαμβάνει την έκδοση ετήσιου Κοινωνικού Απολογισμού, την έναρξη την

διατήρηση συνεχούς διαλόγου με τους εμπλεκόμενους φορείς καθώς και την δέσμευση της προς τον στόχο της αειφόρου ανάπτυξης.

3. *Nestle με την επικίνδυνη παιδική φόρμουλα που απευθυνόταν στην Αφρική και την απασχόληση ανηλίκων σε φυτείες καφέ.* Η Nestle κατηγορήθηκε από τα διεθνή δικαστήρια για παραβίαση των κανόνων της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας για τον θηλασμό, λόγω της πώλησης γάλακτος σε σκόνη σε χώρες της Δυτικής Αφρικής. Από την έρευνα που διεξήχθη προέκυψε ότι οι εταιρείες δεν τηρούν τον Διεθνή Κανονισμό Αγοράς Ουσιών Βρεφικού Γάλακτος, ο οποίος υιοθετήθηκε το 1982 και έθεσε το ελάχιστο των προϋποθέσεων που οφείλουν να εκπληρώνουν τα γαλακτοκομικά προϊόντα κατά την πώλησή τους. Επίσης, θεωρήθηκε επικίνδυνη η διαφημιστική καμπάνια στη Δ. Αφρική, καθώς παρουσίαζε το γάλα σε σκόνη πιο θρεπτικό από το μητρικό γάλα. Επιπλέον, οι εταιρείες παρέλειψαν να συμπεριλάβουν στα προϊόντα τους τις απαραίτητες οδηγίες για τα οφέλη του θηλασμού, οδηγίες για την αποθήκευση και διατήρηση του γάλακτος σε σκόνη, καθώς και τα προβλήματα υγείας που μπορεί να δημιουργηθούν από τη λανθασμένη χρήση του γαλακτοκομικού προϊόντος.

Έκτοτε η Nestle εφαρμόζει διαφορετική πολιτική για τα βρεφικά γάλατα στις αναπτυσσόμενες χώρες, καθώς δηλώνει ότι σέβεται τους εθνικούς κώδικες, τους κανονισμούς ή οποιαδήποτε άλλη νομοθεσία σχετικά με την εμπορία του βρεφικού γάλακτος. Επίσης, η εταιρεία παρέχει πληροφορίες τυπωμένες σε όλες τις ετικέτες υποκατάστατων μητρικού γάλακτος, διανέμει εκπαιδευτικό υλικό για μητέρες, αλλά και ενημερωτικό υλικό για ιατρικό και παραϊατρικό προσωπικό.

Άλλο μελανό σημείο στην εταιρική συμπεριφορά της εταιρείας Nestle καταγράφηκε στην Ακτή Ελεφαντοστού. Αν και έχει περάσει περίπου ενάμιση αιώνας από τα την εξάλειψη της σκλαβιάς, δεκάδες χιλιάδες παιδιά εξαναγκάζονται να εργάζονται σε φυτείες, υπό συνθήκες που ο ΟΗΕ ορίζει ως δουλεία. Μετά από σχετικές κινητοποιήσεις και καταγγελίες, η πολυεθνική εταιρεία αναγκάστηκε να δεσμευτεί και να εγγυηθεί πως τα προϊόντα της δεν θα προέρχονται από καταναγκαστική εργασία ανηλίκων. Εκτός, όμως, από τη δέσμευση περί μη απασχόλησης ανηλίκων στις φυτείες καφέ και κακάο, μπόρεσε να εξασφαλίσει στα προϊόντα της τη σφραγίδα του ηθικού εμπορίου.

Τα τελευταία χρόνια παγκοσμίως αρχίζει και εξαπλώνεται η μόδα του fair trade (δίκαιο ή ηθικό εμπόριο). Τα προϊόντα που φέρουν τη σφραγίδα έχουν παραχθεί ή κατασκευαστεί από τους αδικημένους, από καλλιεργητές και εργάτες των αναπτυσσόμενων χωρών, που

στηρίζουν αυτό το θεσμό έχουν σαφώς μεγαλύτερο κόστος, αλλά ο αγοραστής ενός τέτοιου προϊόντος παίρνει μια πιστοποίηση πως τα επιπλέον χρήματα θα επενδυθούν σε οργανισμούς για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και την οικονομική ενίσχυση των ανθρώπων των αναπτυσσόμενων χωρών (Λατινική Αμερική, Αφρική, Νοτιοανατολική Ασία) (Βαξεβανίδου Μ.2011).

4. *Nike, για καταναγκαστική εργασία και εργασία ανηλίκων στην Ασία.* Η πολυεθνική εταιρεία αθλητικών ειδών Nike κατηγορήθηκε για καταναγκαστική εργασία και για απασχόληση παιδιών στις εγκαταστάσεις της στην Ασία. Το θέμα πήρε ιδιαίτερες διαστάσεις και πολλά δημοσιεύματα στράφηκαν κατά της πολιτικής της εταιρείας. Για την αποφυγή του διασυρμού του ονόματος της σε διεθνές επίπεδο τον Οκτώβριο 2005 η εταιρεία δήλωσε ότι λυπάται για τις απάνθρωπες συνθήκες εργασίας στις εγκαταστάσεις της στην Ασία. Το φαινόμενο, όμως, των απάνθρωπων συνθηκών εργασίας δεν παρατηρήθηκε μόνο στην εταιρεία NIKE αλλά και σε άλλες εταιρείες αθλητικών ειδών όπως η ASICS και PUMA που μετέφεραν την παραγωγή της σε χώρες χαμηλού κόστους όπως η Κίνα, η Ταϊβάν, η Ινδονησία, το Βιετνάμ και η Μαλαισία (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

5. *Perrier και Coca-Cola για προβλήματα δηλητηριάσεων από τα προϊόντα τους.* Μεγάλο σκάνδαλο είχε προκύψει το 1990, όταν καρκινογόνα στοιχεία εντοπίστηκαν στα εμφιαλωμένα νερά της εταιρείας Perrier. Επίσης, τον Ιούνιο του 1999, μεγάλη έκταση έλαβε το θέμα της Coca-Cola στο Βέλγιο, η οποία απέσυρε 2,5 εκατομμύρια μπουκάλια του αναψυκτικού με αφορμή τη μαζική δηλητηρίαση μαθητών δημοτικού σχολείου στη Φλάνδρα (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

6. *Union Carbide.* Στις 3-12-1984 εξερράγη δεξαμενή στο εργοστάσιο της Union Carbide στην Ινδία και υπήρξε διαρροή τοξικού μεθυλικού ισοκυανίου » η εταιρεία είχε δώσει εντολές να περιορισθεί η λειτουργία των συστημάτων ασφαλείας, να μειωθεί η νυκτερινή βάρδια του εργοστασίου, ενώ η δεξαμενή ήταν γεμάτη περισσότερο από όσο θα έπρεπε και όλα αυτά για να μειωθεί το κόστος και αυξηθούν τα κέρδη. Η επιχείρηση στην αρχή έκανε λόγο ότι το ατύχημα οφειλόταν όχι σε δικό της σφάλμα (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

7. *Parmalat.* Η Parmalat, το 1990, εισάγεται στο χρηματιστήριο και κατατάσσεται 7^η στην κατάταξη των ιδιωτικών εταιρειών στην Ιταλία και κατέχει την πρώτη θέση στην αγορά γάλακτος μακράς διάρκειας παγκοσμίως. Ο κολοσσός είχε 37.000 εργαζόμενους σε περισσότερες από 30 χώρες και ο κύκλος εργασιών έφτασε τα 7,6 δισ. €. Εκείνο το έτος οι μετοχές έπεσαν και θύματα έπεσαν περισσότεροι από 115.000 επενδυτές και

μικροαποταμιευτές το χρέος ήταν κρυμμένο πίσω από ένα σύστημα που χρησιμοποιεί καταχρήσεις, ψευδείς απολογισμούς, παραποιημένα έγγραφα, φανταστικά κέρδη και σύνθετες πυραμίδες εταιρειών off-shore (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

8. *ENRON*. Η ενεργειακή εταιρεία Enron αποδείχθηκε οικονομικό σκάνδαλο όπου αναδείχθηκε από την ελεγκτική Arthur Andersen. Μετά από σειρά αποκαλύψεων που αφορούσαν αμφιλεγόμενες λογιστικές πρακτικές οι οποίες διενεργήθηκαν την δεκαετία του 1990, η Enron βρέθηκε στο χείλος της χρεοκοπίας τον Νοέμβριο 2001. Η απόπειρα διάσωσης από μικρότερη ενεργειακή εταιρεία, δεν ήταν βιώσιμη. Όσο το σκάνδαλο αποκαλυπτόταν, οι μετοχές της σημείωσαν κατακόρυφη πτώση (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

9. *France Telecom*. Από την αρχή του 2008 έως το 2012 έχουν καταγραφεί περίπου 30 αυτοκτονίες εργαζομένων στην εταιρεία, ενώ αρκετοί έχουν κάνει απόπειρα αυτοκτονίας. Σε σημειώματα που άφησαν οι περισσότεροι τόνιζαν ότι προέβησαν στην συγκεκριμένη πράξη γιατί δεν άντεξαν μεταξύ άλλων, τον πυρετικό ανταγωνισμό και τις υποχρεωτικές μετατάξεις (για παράδειγμα οι μηχανικοί μετατράπηκαν σε πωλητές). Επίσης χιλιάδες εργαζόμενοι οδηγήθηκαν σε εθελούσια έξοδο με στόχο την βελτίωση των κερδών (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

10. *Siemens*. Η εταιρεία αναφέρει ότι «είμαστε αποφασισμένοι να συναντάμε και όπου αυτό είναι δυνατό να υπερβαίνουμε όλες τις νομικές και ηθικές απαιτήσεις. Είναι ευθύνη μας να κάνουμε τη δουλειά μας σύμφωνα με τα πιο υψηλά επαγγελματικά και ηθικά πρότυπα και πρακτικές» και ότι «...πρέπει να ενθαρρύνουμε τους επιχειρηματικούς μας συνεργάτες, τους προμηθευτές, τους υπαλλήλους και τους υπολοίπους μετόχους να υιοθετήσουν ένα παρόμοιο πρότυπο ηθικής συμπεριφοράς...». Η εταιρεία κατηγορήθηκε για τη δωροδοκία και τη διαφθορά πολιτικών και στελεχών κρατικών οργανισμών.

Συνεπώς, από τα λίγα παραδείγματα, η ηγεσία της επιχείρησης και τα διοικητικά στελέχη οφείλουν να λάβουν υπόψη τους τις ηθικές αρχές όταν λαμβάνουν αποφάσεις για το μέλλον της επιχείρησης που έχουν ως στόχο την κερδοφορία της. Η στάση των στελεχών θεωρείται ηθική όταν στις αποφάσεις τους εφαρμόζουν το διεθνές και τοπικό θεσμικό πλαίσιο και το τηρούν χωρίς καμιά αντίρρηση (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

4.9 Λόγοι ανάπτυξης πρακτικών ΕΚΕ.

Η ΕΚΕ έχει αναπτυχθεί σε διεθνές και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα τελευταία χρόνια ως βασικός παράγοντας της επιχειρηματικής πρακτικής και ως μέσο για την αειφόρο ανάπτυξη

των επιχειρήσεων .Αυτές οι βασικές διεργασίες που διαμορφώνουν τις αναγκαίες συνθήκες για την εφαρμογή της ΕΚΕ είναι:

1) Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Η έντονη αλληλεξάρτηση των οικονομιών σε σχέση με την απελευθέρωση του εμπορίου και των χρηματοοικονομικών αγορών , έχει επιπτώσεις στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο δεν μπορούν να λειτουργούν ανεξέλεγκτα αλλά να υπακούν σε διεθνείς συμβάσεις όπως Διεθνής Συνθήκη του ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα(1977)–Διακήρυξη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας περί Βασικών Αρχών και Δικαιωμάτων στην Εργασία-Συνθήκη του Ρίο- οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

2) Η έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης. Είναι το ζητούμενο των σύγχρονων οικονομιών. Βιώσιμη ανάπτυξη θεωρείται αυτή που ικανοποιεί τις ανάγκες της παρούσας γενιάς χωρίς να υπονομεύει τις μελλοντικές γενιές να ικανοποιήσουν τις δικές τους. Βασίζεται σε τρεις βασικούς άξονες :οικονομική ανάπτυξη, οικολογική ισορροπία και κοινωνική πρόοδος. Κάθε επιχείρηση που ενδιαφέρεται για την βιωσιμότητάς της πρέπει να λαμβάνει υπόψη της στο στρατηγικό σχεδιασμό της και τους τρεις.

3) Η συνάρτηση της οικονομικής ανάπτυξης με την περιβαλλοντική ισορροπία και την κοινωνική ευαισθησία.

4) Η άνοδος του βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου στις ανεπτυγμένες χώρες. Οδηγεί τους καταναλωτές να στρέφουν την προσοχή τους σε ποιοτικά ή οικολογικά προϊόντα που παράγονται από επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν σύγχρονη ή «καθαρή» τεχνολογία και σέβονται το περιβάλλον. Επιπλέον οι ενημερωμένοι καταναλωτές αναζητούν προϊόντα που ακολουθούν κοινωνική πολιτική και συμβάλουν στην ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς μιας χώρας με χρηματοδότηση έργων/δράσεων προβολής της.

5) Το έντονο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η εικόνα και η φήμη των επιχειρήσεων που είναι κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες είναι το βασικό πλεονέκτημα έναντι των «αναλγητικών» επιχειρήσεων που ρυπαίνουν αλόγιστα και δεν χρησιμοποιούν κοινωνική πολιτική στο εσωτερικό και εξωτερικό επιχειρηματικό περιβάλλον τους.

6) Τα περιορισμένα μέσα του κράτους για την επίλυση περίπλοκων ζητημάτων. Τα όρια των δυνατοτήτων του κράτους είναι δεδομένα λόγω των περιορισμένων οικονομικών πόρων για το λόγο αυτό θεωρείται απαραίτητος ο ρόλος των επιχειρήσεων να υλοποιήσουν έργα κοινωνικής ευαισθησίας και ευθύνης.

7) Η αυξανόμενη σημασία της γνώσης. Η δια βίου μάθηση, η επαγγελματική εξέλιξη και η διαρκής ανάπτυξη των εργαζομένων αποτελούν τις βασικές συνιστώσες της διοικητικής λειτουργίας. Οι επιχειρήσεις που ακολουθούν πολιτικές εκπαίδευσης, αξιολόγησης και ανάπτυξης που βελτιώνουν τις γνώσεις την ικανότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων αντιμετωπίζονται ως ανθρώπινοι πόροι, διασφαλίζοντας το δικαίωμα στην απασχόληση, προάγουν την επαγγελματική εξέλιξη και συμβάλλουν στην βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού.

8) Η ανάγκη προσέλκυσης ικανών στελεχών από την αγορά εργασίας και η διατήρησή τους. Οι κοινωνικά υπεύθυνα επιχειρήσεις παρέχουν την δυνατότητα προσέλκυσης καλύτερων και εξειδικευμένων στελεχών από την αγορά εργασίας επειδή δημιουργούν την εικόνα δίκαιης διοίκησης αλλά και την παροχή ίσων ευκαιριών σε ότι αφορά την εξέλιξη, βελτίωση και επαγγελματική ανάπτυξη. Ένα άλλο θέμα είναι η πιστοποίηση της αλυσίδας εφοδιασμού, απαιτούν οι προμηθευτές να είναι πιστοποιημένοι και να χρησιμοποιούν συστήματα διασφάλισης ποιότητας.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη ενισχύει την εταιρική εικόνα της, θωρακίζει τη φήμη της προωθεί την οικονομική ανάπτυξη. Επιπλέον βελτιώνει την σχέση με τα ενδιαφερόμενα μέρη εξασφαλίζοντας την εμπιστοσύνη των πελατών και το ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων με αποτέλεσμα την απόκτηση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων. Ταυτόχρονα δημιουργήσει συνθήκες για διαρκή χρηματοδότηση και προσέλκυση κεφαλαίων, βελτιώνει τα συστήματα διαχείρισης και καθημερινής λειτουργίας, ενθαρρύνει και προάγει την καινοτομία και τέλος στηρίζει τη βιωσιμότητα μιας επιχείρησης. Επομένως σημαντικά τα οφέλη από την χρήση εφαρμογή της ΕΚΕ για την οικονομία, αγορά κοινωνία και εν γένει για την επιχείρηση , που θεωρείται άυλο περιουσιακό στοιχείο (Βαξεβανίδου Μ.,2011).

4.10 Διεθνείς Φορείς.

1) Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ

Η αρχική ιδέα για τη δημιουργία ευρωπαϊκού φορέα για την ΕΚΕ τέθηκε το Μάιο όταν μια ομάδα ευρωπαίων επιχειρηματιών και διευθυντών υπέγραψε την Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων Κοινωνικού Αποκλεισμού, με στόχο την ανεύρεση τρόπων για την ανεύρεση τρόπων για την προαγωγή της κοινωνικής τους υπευθυνότητας. Δύο χρόνια αργότερα η εν λόγω διακήρυξη οδήγησε στη δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή , στο πλαίσιο μιας επιχειρηματικής συνδιάσκεψης,

κατά την οποία 200 εκπρόσωποι σημαντικών εταιρειών , σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και υπό τον πρόεδρο Jacques Delors, έθεσαν σε εφαρμογή την Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού. Σήμερα , το Δίκτυο είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που με τις ενέργειες του προωθεί την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Αποστολή του είναι να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να επιτύχουν κέρδη και βιώσιμη ανάπτυξη, αλλά και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, ενσωματώνοντας την εταιρική κοινωνική ευθύνη στις επιχειρηματικές δραστηριότητες τους (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

2) Το Global Compact (Οικουμενικό Σύμφωνο) αποτελεί πρωτοβουλία των Ηνωμένων Εθνών και μέλη του γίνονται επιχειρήσεις που αποδέχονται και ακολουθούν μια συγκεκριμένη διαδικασία. Μια επιχείρηση που επιθυμεί να ενταχθεί στο δίκτυο Global Compact πρώτα από όλα πρέπει να στείλει επιστολή στον ΟΗΕ, στην οποία να εκφράζει την ρητή πρόθεσή της για υιοθέτηση των 10 αρχών, με ταυτόχρονη αναφορά ενός τουλάχιστον παραδείγματος πρακτικής εφαρμογής μίας ή περισσότερων από τις 10 αρχές. Με τον τρόπο αυτό καταγράφεται στον κατάλογο του Οικουμενικού Συμφώνου, αλλά σε διάστημα δύο ετών θα πρέπει να επιδειξεί πρόοδο, καθώς θα αξιολογηθεί από την αναφορά κοινωνικού απολογισμού που θα δημοσιεύσει. Εάν δεν ικανοποιήσει τους ελεγκτές και τις υψηλές προδιαγραφές, έχει προθεσμία 6 μηνών για να συμμορφωθεί, προκειμένου να μην διαγράψει.

Στο Οικουμενικό Σύμφωνο συμμετέχουν περισσότερες από 4.700 επιχειρήσεις και 1.300 μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί που δραστηριοποιούνται σε πάνω από 130 χώρες. Η τόσο μεγάλη συμμετοχή εταιρειών και οργανισμών στο UN Global Compact του δίνει τα πρωτεία ως τη μεγαλύτερη διεθνή εθελοντική πρωτοβουλία.

Οι δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου βάσει διεθνώς αποδεκτών προτύπων, όπως έχουν διαμορφωθεί από τα Κράτη και τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών αφορούν τα εξής:

A. ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ (Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου)

Αρχή 1 ^η	Υποστήριξη και σεβασμός των διεθνών αποδεκτών ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός των επιχειρήσεων και της σφαίρας επιρροής τους.
Αρχή 2 ^η	Εξασφάλιση της μη εμπλοκής των επιχειρήσεων σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων

B. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Διακήρυξη Αρχών & Δικαιωμάτων στην Εργασία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας

Αρχή 3 ^η	Ελευθερία στη σύσταση συνεταιρισμών και αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις
Αρχή 4 ^η	Περιορισμός κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας
Αρχή 5 ^η	Αποτελεσματική απαγόρευση της παιδικής εργασίας
Αρχή 6 ^η	Περιορισμός κάθε διάκρισης στην εργασία και την απασχόληση

Γ. ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

(Αρχές Οικουμενικού Συμφώνου από την Διακήρυξη του Ρίο, για το περιβάλλον)

Αρχή 7 ^η	Υποστήριξη μίας προληπτικής προσέγγισης στις περιβαλλοντικές προκλήσεις
Αρχή 8 ^η	Ανάληψη πρωτοβουλιών για προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας
Αρχή 9 ^η	Ενίσχυση της ανάπτυξης και διάδοσης φιλικών για το περιβάλλον τεχνολογιών

Δ. Η ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

(Συνθήκη Ηνωμένων Εθνών)

Αρχή 10 ^η	Οι επιχειρήσεις πρέπει να καταπολεμήσουν την διαφθορά σε όλες τις μορφές, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας.
----------------------	---

(United Nations Global Compact, 2017)

3) Center for Sustainability & Excellence (CSE). Πρόκειται για έναν εξειδικευμένο οργανισμό με γραφεία στις Βρυξέλλες, την Αθήνα και τη Λευκωσία. Εξειδικεύεται στην ενδυνάμωση της αειφόρου ανάπτυξης και της επιχειρηματικής αριστείας (Sustainability & Excellence) των οργανισμών, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. Το CSE μπορεί να υποστηρίξει οργανισμούς στους τομείς της αποτελεσματικής διαχείρισης εταιρικής ευθύνης και σύνταξης εκθέσεων αειφορίας (CSR management and reports), της αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής (climate change solutions), της μικροχρηματοδότησης και κοινωνικής επιχειρηματικότητας (microfinance and social entrepreneurship), της διαχείριση απόδοσης (performance management) και εκπαίδευσης

στελεχών. Το CSE ανέλαβε τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής ΕΚΕ για τον Οργανισμό Τηλεπικοινωνιών της Κύπρου, CYTA. Το πρώτο βήμα της συνεργασίας αφορούσε μια αξιολόγηση για τα στελέχη της CYTA, στο πλαίσιο της οποίας αναπτύχθηκε η προβληματική και αναλύθηκαν η έννοια, ο ρόλος και τα εργαλεία διαχείρισης της ΕΚΕ ως μοχλού ανάπτυξης, με γνώμονα τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές (Βαξεβανίδου Μ., 2011). Επίσης σε δημοσιευμένο άρθρο του περιοδικού *car and Drive* με τίτλο «*Πρώτη Έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από την εταιρεία «Αττικές Διαδρομές ΑΕ»*» στις 04/11/2015 αναφέρει ότι: Η εταιρεία «Αττικές Διαδρομές ΑΕ» στην πρώτη έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, συνοδεύεται από την Έκθεση Ανεξάρτητης Διασφάλισης από το πιστοποιημένο Κέντρο Αειφορίας “Center for Sustainability and Excellence” (CSE) που έχει στόχο την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών, τη φροντίδα για την κοινωνία, το περιβάλλον και την τοπική οικονομία. Δέσμευση της εταιρείας για το μέλλον αποτελεί η επιδίωξη για αύξηση της εθελοντικής παρουσίας της σε ενέργειες που σχετίζονται με τις εταιρικές αξίες, την πραγματοποίηση ερευνών για κοινωνικά θέματα, την ενίσχυση της εκπαίδευσης του προσωπικού σε θέματα ασφάλειας και τη συνεχή προσπάθεια μείωσης του ανθρακικού αποτυπώματος (Car and Driver, 2015).

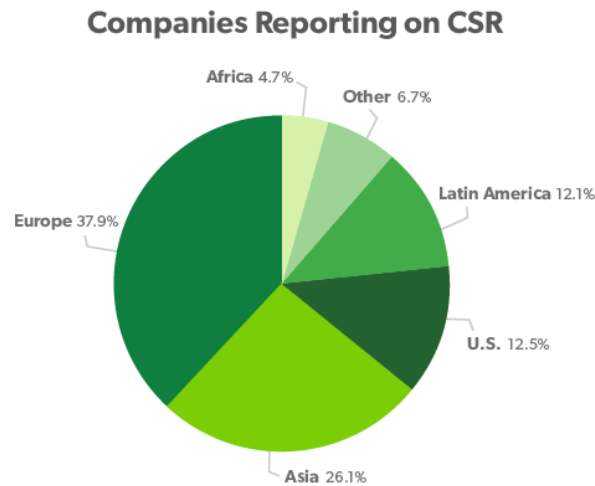
4) GRI (Global Reporting Initiative). Μια διεθνής ανεξάρτητη οργάνωση που βοηθά τις επιχειρήσεις, τις κυβερνήσεις και άλλους οργανισμούς να κατανοήσουν και να γνωστοποιήσουν τις επιπτώσεις των επιχειρήσεων σε κρίσιμα ζητήματα βιωσιμότητας, όπως η κλιματική αλλαγή, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η διαφθορά και πολλά άλλα. Παράγει τα πιο αξιόπιστα και ευρέως χρησιμοποιούμενα πρότυπα στον κόσμο για την υποβολή εκθέσεων για την αειφορία, πρότυπα GRI, τα οποία επιτρέπουν στους οργανισμούς να μετρούν και να κατανοούν τις πιο σημαντικές επιπτώσεις τους στο περιβάλλον, την κοινωνία και την οικονομία. Χιλιάδες δημοσιογράφοι σε περισσότερες από 90 χώρες χρησιμοποιούν τα πρότυπα GRI - ένα δωρεάν δημόσιο αγαθό - για την αναφορά τους. Έχει στρατηγικές συνεργασίες με διεθνείς οργανισμούς, όπως τον ΟΟΣΑ, το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών, το UNEP και το ISO. Συμβουλεύει τις κυβερνήσεις, τα χρηματιστήρια και τις ρυθμιστικές αρχές των αγορών στην ανάπτυξη πολιτικής τους, ώστε να συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο ευνοϊκού περιβάλλοντος για την υποβολή εκθέσεων σχετικά με τη βιωσιμότητα (Global Reporting Initiative, 2017).

5) Accountability Rating. Το Accountability Rating είναι ένας φορέας που ασχολείται με τη μέτρηση της εταιρικής υπευθυνότητας και λογοδοσίας. Βασικό έργο του, αποτελεί η αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν ισόρροπα τα κοινωνικά,

περιβαλλοντικά και οικονομικά κριτήρια στη λειτουργία τους. Ουσιαστικά, αξιολογούνται οι επιδράσεις της λειτουργίας των επιχειρήσεων στην κοινωνία, το φυσικό περιβάλλον και στην αγορά, καθώς και οι τρόποι με τους οποίους ενημερώνουν τους άμεσα ενδιαφερομένους και το ευρύ κοινό. Μέσω της αξιολόγησης διαμορφώνεται η κατάταξη των εταιρειών βάσει της εταιρικής υπευθυνότητας και λογοδοσίας. Ο θεσμός έχει καθιερωθεί σε διεθνές επίπεδο λόγω της επιστημονικής πληρότητας και αντικειμενικότητας του μηχανισμού αξιολόγησης. Επίσης, έχει δημιουργήσει ένα «απόθεμα» τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών, στο οποίο έχουν πρόσβαση οι ενδιαφερόμενες εταιρείες, προκειμένου να τις αξιοποιούν. Στις 23/09/2015 το περιοδικό Fortune σε συνεργασία με την εταιρεία csrnetwork ανακοίνωσε τα αποτελέσματα της βαθμολογίας Accountability Rating®, τη βαθμολογία εταιρικής υπευθυνότητας των εταιρειών. Η αξιολόγηση που δημοσιεύθηκε βαθμολογεί τις εταιρείες για το πόσο σοβαρά θα λάβουν υπόψη τις μελλοντικές τους αποφάσεις σε μη οικονομικά θέματα. Τα αποτελέσματα έδειξαν στην κορυφή της έρευνας είναι η BP, ακολουθούμενη από την Royal Dutch Shell Group (αριθ. 2), Vodafone (No. 3), HSBC Holdings (αριθ. 4), Carrefour (No. 5), Ford Motor (αριθ. 6), Tokyo Electric Power (No. 7), Électricité de France (αριθ. 8), Peugeot (No. 9) και τέλος Chevron (No. 10) (CSRwire, 2005).

6) Responsible Supply Chain Management. Το Responsible Supply Chain Management (Υπεύθυνη Διαχείριση της Εφοδιαστικής Αλυσίδας) είναι μια δικτυακή πύλη που είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση της ΕΚΕ στον τομέα της προμήθειας. Κύριος σκοπός της πύλης είναι να γίνει ένα χρήσιμο εργαλείο για τις επιχειρήσεις που θέλουν να εντρυφήσουν σε θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, παρέχοντας οδηγίες για την προτροπή και υιοθέτηση περιβαλλοντικών και κοινωνικών πολιτικών σε όλη την εφοδιαστική αλυσίδα. Συγκεντρώνει εμπειρίες που προέρχονται από την εφαρμογή συστημάτων, διαδικασιών ελέγχου και εκπαιδευτικών προγραμμάτων, που έχουν αναπτύξει μεγάλες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, αλλά και πολυεθνικές από διάφορους κλάδους, με επικεφαλής τις HP, Volkswagen και την ελληνική TITAN (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

4.11 Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον Κόσμο.



Σχήμα 4.3

Πηγή:<https://www.workiva.com>

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αντανακλά πολιτιστικές αξίες και παραδόσεις και λαμβάνει διαφορές μορφές σε διαφορετικές κοινωνίες. Τι μπορεί να είναι αποδεκτό στις ΗΠΑ, Ιαπωνία, η Νότια Κορέα μπορεί να μην είναι στην Γερμανία, Βραζιλία, Ινδονησία ή Ουκρανία. Ορίζοντας τι είναι κοινωνικά αποδεκτό στον κόσμο είναι μια δύσκολη διαδικασία γι' αυτό θα αναφερθούμε με παραδείγματα-πρακτικές πως διάφορες χώρες του κόσμου αντιλαμβάνονται την ΕΚΕ.

Ιαπωνία: Οι ιαπωνικές επιχειρήσεις έχουν αποδείξει ότι είναι υποδειγματικοί πολίτες σε πολλές διαστάσεις της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η στήριξη των τοπικών δραστηριοτήτων και άλλων φιλανθρωπικών προσπαθειών έχει οδηγήσει σε αύξηση της καλής θέλησης στην κοινότητα όπου λειτουργούν. Οι επιχειρήσεις βοηθούν την κοινωνία σε περιοχές που σχετίζονται άμεσα με τις επιχειρήσεις. Έτσι, οι ιαπωνικές επιχειρήσεις βοηθούν τους εαυτούς τους, βοηθώντας άλλους, δείχνοντας μια ισχυρή δέσμευση για τις αρμονικές σχέσεις μεταξύ της εταιρείας και της κοινωνίας.

Ο Εξωτερικός Οργανισμός της Ιαπωνία για την Φιλανθρωπία στις ΗΠΑ δημοσιεύεσαι ότι το 80% των επιχειρήσεων της Ιαπωνίας στις ΗΠΑ, ασχολούνται με την εταιρική φιλανθρωπία (91%). Η αύξηση των εισφορών σε μετρητά ήταν η πιο συνηθισμένη μορφή φιλανθρωπίας, ακολουθούμενη από συμμετοχή σε κοινοτικές οργανώσεις (57%). Η κοινοτική ανάπτυξη και εκπαίδευση ήταν οι κύριοι δικαιούχοι δωρεών σε μετρητά και η

ενθάρρυνση της εθελοντικής εργασίας των εργαζομένων αυξήθηκε κατά 36% από το 1992. Πάνω από το 95% οι οργανώσεις διατηρούσαν ή αύξησαν τόσο τις δωρεές μετρητών όσο και άλλες φιλανθρωπικές δραστηριότητες (Post E.J., Lawrence T.A., Weber J., 1999).

Νότια Κορέα: Η εταιρία Dong Ah Company, μια κατασκευαστική εταιρεία της Νότιας Κορέας, απέδειξε την πίστη της στην εταιρική κοινωνική ευθύνη τον Οκτώβριο του 1994. Μια εβδομάδα μετά από την κατάρρευση μιας 17ετή γέφυρα στη Σεούλ της Νότιας Κορέας, που σκότωσε 32 ατόμων, η Dong Ah υποσχέθηκε να χτίσει μια νέα γέφυρα, παρόλο που η εταιρεία δεν κατηγορήθηκε για το ατύχημα. (Αρκετοί υπάλληλοι της Σεούλ συνελήφθησαν λόγω παραβίασης της διατήρησης της γέφυρας). Το κόστος αντικατάστασης της δομής ήταν 150 δισεκατομμύρια κέρδη ή 188,1 εκατομμύρια δολάρια. Επιπλέον, η εταιρεία έδωσε 10 δισεκατομμύρια κέρδη, περίπου 12,5 εκατομμύρια δολάρια, σε ένα πρόγραμμα που σχεδιάστηκε για να βελτιώσει την ασφάλεια των νοικοκυριών της Νότιας Κορέας (Post E.J., Lawrence T.A., Weber J., 1999).

Νότια Αφρική: Άλλες πράξεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης εκτελούνται από την McCarthy Retail, εταιρεία της Νότιας Αφρικής. Η εταιρεία έχει ενεργό πρόγραμμα εταιρικής συμμετοχής με στόχο την υποστήριξη και διευκόλυνση της κοινοτικής ανάπτυξης. Σύμφωνα με την εταιρεία, τα προγράμματα υπάρχουν επειδή η εταιρεία βλέπει τις επείγουσες ανάγκες σε κοινοτικό επίπεδο και είναι σε θέση να συμβάλει στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των κοινοτήτων. Η εταιρεία συνειδητοποιεί ότι η μελλοντική επιχειρηματική της επιτυχία εξαρτάται από σταθερές και ακμάζουσες κοινότητες. Η εκπαίδευση έχει καταστεί το επίκεντρο των προσπαθειών της εταιρείας, ιδίως με τη δημιουργία δικτύων ηλεκτρονικών υπολογιστών σε σχολεία που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και παρέχει ενεργή υποστήριξη σε έργα οικοδόμησης τάξεων στις αγροτικές κοινότητες (Post E.J., Lawrence T.A., Weber J., 1999).

Σε πολλές από τις αναπτυσσόμενες χώρες του κόσμου όπου η φτώχεια είναι ευρέως διαδεδομένη ή οι εμφύλιες συγκρούσεις είναι συχνές, οι οικονομικοί στόχοι και οι στρατιωτικές δραστηριότητες τείνουν να έχουν μεγαλύτερη προτεραιότητα από την επιδίωξη κοινωνικών στόχων. Η προστασία του περιβάλλοντος, για παράδειγμα, μπορεί να θεωρηθεί λιγότερο κρίσιμη από την ύπαρξη ρυπογόνου εργοστασίου χάλυβα που δημιουργεί θέσεις εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι πρωτοβουλίες κοινωνικής ευθύνης από τις επιχειρήσεις ενδέχεται να είναι αργές.

Ευρώπη: Η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει αναλάβει μια διαφορετική μορφή στις ευρωπαϊκές χώρες. Οι κυβερνήσεις έχουν παράσχει πολλές κοινωνικές υπηρεσίες που συχνά λαμβάνονται ως οφέλη από ιδιώτες εργοδότες στις Ηνωμένες Πολιτείες. Για παράδειγμα, η συζήτηση εκ μέρους των κυβερνητικών εκπροσώπων σχετικά με θέματα κοινωνικής ευθύνης είχε ως αποτέλεσμα την υιοθέτηση μιας κοινωνικής πολιτικής για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ονομάζεται Κοινωνικός Χάρτης. Αντί να βασίζονται σε ιδιωτικές εταιρικές πρωτοβουλίες, οι κυβερνήσεις που εκπροσωπούνται στην ΕΕ συντάσσουν μια δημόσια πολιτική που παρέχει κίνητρα και ανταμοιβές για εταιρικές κοινωνικές ενέργειες εντός της ΕΕ. Η Κοινωνική Χάρτα ενσωματώνεται στο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης (SAP). Το SAP θέσπισε κατευθυντήριες γραμμές για την υγεία και την ασφάλεια, κανονισμούς σχετικά με τις ώρες εργασίας των εργαζομένων και κανόνες για την ισότητα των φύλων στην εργασία. Έτσι, η ανταπόκριση των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων στην κοινωνική ευθύνη είναι στην πραγματικότητα συχνά θέμα συμμόρφωσης με διάφορες κυβερνητικές κατευθυντήριες γραμμές και πρωτοβουλίες προγραμμάτων (Post E.J., Lawrence T.A., Weber J., 1999).

Για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, που είναι το εκτελεστικό όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Εταιρική κοινωνική ευθύνη αφορά τις επιχειρήσεις που αποφασίζουν οικειοθελώς να ενσωματώσουν κοινωνικούς και φιλοπεριβαλλοντικούς στόχους στις καθημερινές επιχειρηματικές τους δραστηριότητες, πέρα από κάθε νομική υποχρέωση. Καλύπτει ποικίλους τομείς δραστηριότητας:

- τη στρατηγική "Ευρώπη 2020" (ιδίως τις νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, τη νεολαία, την τοπική ανάπτυξη)
- τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα
- την κοινοποίηση στοιχείων σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη
- τις κοινωνικά υπεύθυνες δημόσιες συμβάσεις

Επίσης ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να εφαρμόζουν δίκαιες εργασιακές πρακτικές και να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, ιδιαίτερα όταν τα προϊόντα προέρχονται από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Στο σημείο αυτό, θα παραθέσω ορισμένα παραδείγματα ΕΚΕ σε διαφορές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΓΑΛΛΙΑ

Στη Γαλλία, οι τέσσερις περιπτωσιολογικές μελέτες αφορούν τις επιχειρήσεις ηλεκτρικών καλωδίων (Acome), τη βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα (Arcelor), τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (Chèque-Déjeuner) και την αυτοκινητοβιομηχανία (Continental-Teves). Οι περιπτωσιολογικές μελέτες αποκαλύπτουν ότι η συνολική εικόνα στη Γαλλία είναι μια μέτρια ανάπτυξη της ΕΚΕ λόγω της ύπαρξης ενός συστήματος κρατικών κανονισμών και συμφωνιών που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις για πρωτοβουλίες που υπερβαίνουν τις νομικές απαιτήσεις σε ορισμένους τομείς. Τα ζητήματα κοινωνικής ευθύνης στις τέσσερις εξεταζόμενες επιχειρήσεις αφορούν κυρίως τις δραστηριότητες αναδιάρθρωσης και υπεργολαβίας που οδήγησαν σε απολύσεις επιχειρήσεων μετά από περίοδο οικονομικής κρίσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014).

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Στη Γερμανία, οι τέσσερις περιπτωσιολογικές μελέτες καλύπτουν τις επιχειρήσεις των χημικών προϊόντων (BASF), των τηλεπικοινωνιών (Deutsche Telecom), των φαρμακευτικών (Roche) και των αυτοκινητοβιομηχανιών (Volkswagen). Οι μελέτες περιγράφουν τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται σε κάθε εταιρεία και αναλύουν επίσης την αλληλεπίδραση των φορέων που συμμετέχουν στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των σχετικών πρακτικών. Και οι τέσσερις περιπτωσιολογικές μελέτες αποκαλύπτουν ότι η ΕΚΕ στη Γερμανία συμβαδίζει με το εθνικό οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο και θεωρείται θεμελιώδες στοιχείο του ιδιαίτερα ρυθμισμένου και θεσμοθετημένου συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Μια πρόσφατη πρωτοβουλία κοινωνικής πολιτικής αναφοράς που εκπονήθηκε από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Πολιτικής (ESPN) και παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις πρόσφατες εξελίξεις της πολιτικής ήταν όταν το γερμανικό κοινοβούλιο ψήφισε το "νόμο για τη μεταρρύθμιση του νόμου για την προσωρινή απασχόληση και άλλες πράξεις", το οποίο τίθεται σε ισχύ την 1η Απριλίου 2017. Ο κύριος στόχος της μεταρρύθμισης είναι ο αναπροσανατολισμός της απασχόλησης μέσω προσωρινής υπηρεσίας στην κεντρική της λειτουργία, δηλαδή να ασχοληθεί με τις περιόδους αιχμής και τις διακυμάνσεις του προσωρινού προσωπικού και να αποτρέψει την κατάχρηση των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών. Πράγματι, ενώ οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών είναι σημαντικά μέσα στη γερμανική οικονομία ανταλλαγής εργασίας, πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για να αποφευχθεί η κατάχρηση τους και να αποφευχθεί η καταστρατήγηση του εργατικού δικαίου (Eurofound, 2014).

ΟΥΓΓΑΡΙΑ

Στην Ουγγαρία, οι δύο περιπτώσιολογικές μελέτες καλύπτουν επιχειρήσεις στους τομείς των τηλεπικοινωνιών (Matán) και των πετροχημικών (Mol). Και οι δύο μελέτες αποκαλύπτουν ότι η ΕΚΕ στην Ουγγαρία δεν είναι πολύ ανεπτυγμένη λόγω του πρόσφατου κοινωνικού και πολιτικού μετασχηματισμού και ιδιωτικοποίησης, αλλά υπάρχουν ενδείξεις προθυμίας και δέσμευσης στην ιδέα. Τρεις κύριοι τομείς δράσης στην πρακτική ΕΚΕ εντοπίζονται στις μελέτες περιπτώσεων που αφορούν τη Matán και την Mol:

1. πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας (όπως διαθεσιμότητα ενός φάσματος κοινωνικών παροχών, κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη, ταμεία συντάξεων και υγείας),
2. η δέσμευση της διοίκησης για κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο επιχείρησης σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την αναδιάρθρωση (σύσταση επιτροπών επιχείρησης, συμφωνημένα μέτρα εξορθολογισμού και στρατηγικές εξωτερικής ανάθεσης),
3. η οικονομική δέσμευση των επιχειρήσεων σε κοινωνικές, πολιτιστικές, περιβαλλοντικές ή άλλες δραστηριότητες τοπικής ανάπτυξης (Eurofound, 2014).

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο (ΗΒ), οι δύο περιπτώσιολογικές μελέτες καλύπτουν τις επιχειρήσεις στους κλάδους σιδήρου και χάλυβα (Corus) και marketing (Tesco). Οι περιπτώσιολογικές μελέτες αποκαλύπτουν ότι η συνολική εικόνα στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι μια περιορισμένη ανάπτυξη της ΕΚΕ μέχρι σήμερα, αλλά υπάρχουν ενδείξεις πρόσφατης δραστηριότητας στον τομέα αυτό. Τα παραδείγματα ορθής πρακτικής στην Tesco, ένας σημαντικός λιανοπωλητής τροφίμων, προέκυψαν ως αποτέλεσμα μιας συμφωνίας εταιρικής σχέσης με το συνδικαλιστικό σωματείο το 1998, η οποία με τη σειρά του οδήγησε στη δημιουργία μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια, για πρωτοβουλίες απασχόλησης για τους άνεργους ντόπιους και ένα φόρουμ στο χώρο εργασίας για τη συζήτηση των ζητημάτων των καταστημάτων που απασχολούν το προσωπικό.

Τα ζητήματα κοινωνικής ευθύνης στην εταιρεία παραγωγής σιδήρου και χάλυβα Corus αφορούν κυρίως το περιβάλλον (που σχετίζεται με τον παροπλισμό των τοποθεσιών του Corus που επηρεάζονται από την αναδιάρθρωση), τα εκπαιδευτικά προγράμματα, όπως η παραγωγή υλικού υποστήριξης προγραμμάτων σπουδών στα σχολεία και η υγεία και η ασφάλεια του εργατικού δυναμικού της (Eurofound, 2014).

ΙΤΑΛΙΑ

Το 2016 τα ευρήματα της έκθεσης VII της έρευνας από το Παρατηρητήριο Socialis σε συνεργασία με φορείς πανεπιστημίων που παρουσιάστηκε από το Υπουργείο Οικονομικής Ανάπτυξης για την κοινωνική δέσμευση των εταιρειών στην Ιταλία έδειξε ότι το 80% των Ιταλών μεσαίου και μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις ασχολούνται με την ΕΚΕ (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη) Πρωτοβουλίες. Πρόκειται για το υψηλότερο ποσοστό που έχει καταγραφεί ποτέ τα τελευταία 15 χρόνια. Για μια συνολική επένδυση η οποία έφθασε σε ποσοστό ρεκόρ του 1 δις € και 122 εκατ. το 2015. Οι δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται είναι αυτές της αειφορίας και της ασφάλειας (εξοικονόμηση ενέργειας, τη μείωση των αποβλήτων, την προσοχή στη ρύπανση, κλπ.). Ακολούθησε, σε μικρή απόσταση από τις παρεμβάσεις βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και του κοινωνικού κράτους (West, 2017, Impegno sociale delle aziende in italia-VII rapport di indagine 2016).

ΝΟΡΒΗΓΙΑ

Στη Νορβηγία, η εφαρμογή της ΕΚΕ στηρίζεται σε τρεις «πυλώνες»: κατ' αρχάς την εφαρμόζει η ίδια η κυβέρνηση και μέσα από τις δικές της δραστηριότητες δίνει το καλό παράδειγμα. Δεύτερον, μεταφέρει στις νορβηγικές εταιρείες τις προσδοκίες της κοινωνίας. Και τρίτον, δημιουργεί και προσπαθεί να επηρεάσει το πλαίσιο για ΕΚΕ, τόσο μέσα στη δική της χώρα όσο και σε διεθνές επίπεδο. Με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια και στην καταπολέμηση της διαφθοράς, έχει θεσπίσει την «Πρωτοβουλία Διαφάνειας Εξορυκτικών Βιομηχανιών» (Extractive Industries Transparency Initiative - EITI) (Η Καθημερινή, 12/03/2011).

ΚΥΠΡΟΣ

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Πολιτικής (ESPN) αναφέρει ότι το ποσοστό εισοδηματικής φτώχειας μεταξύ των ηλικιωμένων στην Κύπρο υποχώρησε από 46,3% το 2008 σε 17,3% το 2015. Αυτή η εντυπωσιακή μείωση είναι ένα σημαντικό επίτευγμα αλλά δεν μπορεί να διατηρηθεί πλήρως στο μέλλον χωρίς μέτρα που διασφαλίζουν το προνόμιο (και την υποχρέωση) να εξασφαλίζουν επαρκή σύνταξη μέσω της συγκέντρωσης επαρκών δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης (Eurofound, 2014).

ΣΕΡΒΙΑ

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Πολιτικής (ESPN) αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας αντιμετωπίζουν συχνά διακρίσεις και επισφαλείς συνθήκες εργασίας εξαιτίας ανεπαρκούς και ασυνεπούς ρύθμισης. Οι εθνικές

συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών ζήτησαν καλύτερη νομική προστασία των εν λόγω εργαζομένων και η κυβέρνηση επεξεργάζεται τροποποιήσεις του εργατικού δικαίου για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος (European Commission, 2017).

ΙΣΠΑΝΙΑ

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κοινωνικής Πολιτικής (ESPN) αναφέρει ότι κυβέρνηση της Ναβάρρας εισήγαγε πρόσφατα ένα νέο καθεστώς ελάχιστου εισοδήματος. Εκτός από την παροχή καλύτερης προστασίας του ελάχιστου εισοδήματος, το νέο καθεστώς περιλαμβάνει κίνητρα απασχόλησης και διατάξεις για ολοκληρωμένες εξατομικευμένες "οδούς κοινωνικής ένταξης" για να βοηθήσουν τους ανθρώπους στη δουλειά τους. Θα γίνουν εξαμηνιαίες αξιολογήσεις του νέου προγράμματος. Αυτά θα έχουν ζωτική σημασία για να βοηθήσουν να εκτιμηθεί εάν και πώς οι άλλες δημόσιες διοικήσεις μπορούν να μάθουν από την παρούσα πράξη, η οποία είναι αρκετά καινοτόμος στην Ισπανία (European Commission, 2017).

ΗΠΑ

Τα τελευταία χρόνια, ένας αυξανόμενος αριθμός αμερικανικών εταιρειών έχει συμμετάσχει σε εκθέσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ). Σύμφωνα με τη βάση δεδομένων Global Initiative (GRI), ο αριθμός των αμερικανικών εταιρειών που δημοσίευσαν εκθέσεις ΕΚΕ αυξήθηκε από 70 εταιρείες το 2007 σε πάνω από 540 εταιρείες το 2012. Οι Ηνωμένες Πολιτείες αντιπροσώπευαν το 12,5% των εταιρειών που υπέβαλαν έκθεση για την εταιρική κοινωνική ευθύνη παγκοσμίως το 2012. Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που παρακινούν τις εταιρείες να αναλύουν τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και να επενδύουν σε βιώσιμες πρακτικές. Μια πρόσφατη έρευνα, απεικονίζει τους παρακινητικούς παράγοντες και ανακάλυψε τέσσερα βασικά στοιχεία που επηρεάζουν την απόφαση μιας αμερικανικής εταιρείας να συμμετάσχει σε εκθέσεις ΕΚΕ: 1) Διαφάνεια με τα ενδιαφερόμενα μέρη 2) Διαχείριση κινδύνου 3) Η πίεση των ενδιαφερομένων 4) Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα .

Πρώτον, μια εταιρεία πρέπει να είναι διαφανής με τους ενδιαφερόμενους. Ο διάλογος και η ανταλλαγή πληροφοριών με αυτούς τους ενδιαφερόμενους είναι ένας ισχυρός τρόπος ενίσχυσης των σχέσεων, της φήμης και της οικοδόμησης εμπιστοσύνης.

Ένα άλλο κίνητρο για επενδύσεις στην εκπόνηση της ΕΚΕ είναι η ικανότητα διαχείρισης κινδύνου μεταξύ των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Η αναφορά για την ΕΚΕ τη δυνατότητα να καταγράφουν τους επιχειρηματικούς τους κινδύνους, να παρακολουθούν και

να αποκαλύπτουν συναφείς μετρήσεις και, συνεπώς, να αποδεικνύουν την αποφασιστικότητα της εταιρείας να μετριάσει τους κινδύνους αυτούς.

Το τρίτο στοιχείο είναι η πίεση που αισθάνονται οι αμερικανικές εταιρείες από τα ενδιαφερόμενα μέρη τα οποία περιμένουν όλο και περισσότερο τις επιχειρήσεις παρέχουν μια ακριβή αναπαράσταση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας μιας επιχείρησης, καθώς και τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων της - όχι μόνο του ισολογισμού.

Τέλος, η αναφορά σε πρωτοβουλίες ΕΚΕ μπορεί να δώσει στους οργανισμούς ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των συνομηλίκων τους. Η βελτιωμένη φήμη του εμπορικού σήματος, η αυξημένη εμπιστοσύνη των καταναλωτών και των επενδυτών και η καλύτερη ενσωμάτωση της ΕΚΕ στις επιχειρηματικές δραστηριότητες ενισχύουν τη θέση της εταιρείας στην αγορά και οδηγούν συχνά σε νέες επιχειρήσεις.

Συνοψίζοντας, η αναφορά της βιωσιμότητας σε θέματα που είναι σημαντικά για επιχειρηματικές δραστηριότητες είναι όλο και συχνότερη στις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι εταιρείες καταδεικνύουν το ρόλο τους στην προσπάθεια για βιώσιμες προσπάθειες τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, που μετριάζουν τον κίνδυνο και ανοίγουν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες. (Workniva, 2013)

Ακόμη σε πιο πρόσφατη έρευνα του περιοδικού FORBES το 2016, το Ινστιτούτο Φήμης (RI), μια εταιρεία παροχής συμβουλών για τη διαχείριση της φήμης που εδρεύει στη Βοστώνη και που ξεκίνησε το 1997, έχει μετρήσει κάθε χρόνο τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αισθάνονται τις μεγάλες εταιρείες, τις μάρκες, τις χώρες και τους θεσμούς. Η RI παρακολουθεί τη φήμη της κοινωνικής ευθύνης μεταξύ των εταιρειών, περιορίζοντας τις αντιλήψεις των καταναλωτών για τη διακυβέρνησή τους, τη θετική επίδραση στην κοινωνία και τη μεταχείριση των εργαζομένων - τρεις από τις επτά κατηγορίες που καταγράφει όταν μετρά τη συνολική φήμη ενός οργανισμού. Η έρευνα που βασίζεται σε 240.000 ερωτηθέντες σε 15 χώρες - φωτίζει τις επιχειρήσεις που θεωρούνται από τους καταναλωτές ως οι πιο κοινωνικά υπεύθυνοι.

Τα αποτελέσματά με τις Top-20 εταιρείες με την καλύτερη φήμη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR)

1. *GOOGLE CSR score 2016 75.4 (score change 2015:+1.9)*

2. *MICROSOFT CSR score 2016 75.1 (score change 2015:+1.9)*

3. *THE WALT DISNEY COMPANY CSR score 2016 74.7*

4. *BMW score 2016 73.9*
5. *LEGO CSR score 2016 73.8 (score change 2015:+1.1)*
6. *DAIMLER CSR score 2016 73.3 (score change 2015:+0.1)*
7. *APPLE CSR score 2016 73.3*
8. *ROLLS-ROYCE AEROSPACE CSR score 73.1*
9. *ROLEX CSR score 73.0 (score change 2015:+1.8)*
10. *INTEL CSR score 72.9 (score change 2015:+1.1)*
11. *CANON CSR score 2016 72.5*
12. *JOHNSON&JOHNSON CSR score 2016 71.7 (score change :+1.3)*
13. *SONY CSR score 2016 71.5*
14. *MICHELIN CSR SCORE 2016 71.4 (score change:+2.0)*
15. *FERRERO CSR SCORE 2016 71.3 (SCORE CHANGE 2015:+2.9)*
16. *ADIDAS CSR SCORE 2016 71.2*
17. *NINTENDO CSR SCORE 2016 70.8*
18. *NESTLE CSR SCORE 2016 70.0*
19. *IKEA CSR SCORE 2016 69.9*
20. *SAMSUNG CSR SCORE 2016 69.8*

(Forbes, 2016)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

5.1 Η Ελληνική Νομοθεσία για την ΕΚΕ.

Για την άσκηση της ΕΚΕ έχει υπάρξει ένας διεθνής μαραθώνιος με καθιέρωση και θέσπιση αρχών στα εθνικά δίκαια, με νομοθετήματα που να τη διασφαλίζουν. Έτσι στην Ελλάδα το «οπλοστάσιο» για την εφαρμογή της ΕΚΕ περιέχεται σε διατάξεις Νόμων και Ευρωπαϊκών Οδηγιών ή Αποφάσεων της ΕΕ (ΕΟΚ), ορισμοί οποίες παρουσιάζουμε ακολούθως:

1) Απόφαση ΕΚ 5/204/14-11-2000 «Κανόνες συμπεριφοράς εταιριών που έχουν εισαγάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεδόμενων με αυτές προσώπων» (ΦΕΚ Β' 1487/6.12.2000).

2) Νόμος 3016/2002 «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 110/17.5.2002), άρθρο 6 παρ. 1, ορίζει πως μια εταιρεία εισάγει μετοχές ή άλλες κινητές αξίες σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά και με την υποβολή της αίτησης περί εισαγωγή πρέπει να διαθέτει και εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας.

3) Απόφαση ΕΚ 5/204/14-11-2000 «Κανόνες Συμπεριφοράς εταιρειών που έχουν εισαγάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών" και των συνδεδόμενων με αυτές προσώπων», άρθρο 3, ορίζει ότι κάθε εταιρεία οφείλει να καταρτίζει επαρκή κανονισμό εσωτερικής λειτουργίας που να ανταποκρίνεται στο μέγεθος, στο αντικείμενό της, στις αρχές οργάνωσης και στο οργανόγραμμα της εταιρείας.

4) Νόμος 3016/2002, άρθρο 3 παρ. 1, ορίζει ότι το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη. Εκτελεστικά μέλη θεωρούνται αυτά που ασχολούνται με τα καθημερινά θέματα της διοίκησης της εταιρείας. Μη εκτελεστικά μέλη θεωρούνται τα επιφορτισμένα με την προαγωγή όλων των εταιρικών ζητημάτων. Ο αριθμός των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δεν πρέπει να είναι μικρότερος του 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών.

5) Νόμος 3016/2002, άρθρο 4 παρ. 3, προκειμένου να ελεγχθεί η τήρηση των διατάξεών του, πρέπει η εταιρεία, μέσα σε 20 μέρες από τη συγκρότηση σε σώμα του διοικητικού συμβουλίου να υποβάλει στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς το πρακτικό της γενικής συνέλευσης που εξέλεξε τα ανεξάρτητα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Ομοίως, υποβάλλεται μέσα στην ίδια προθεσμία και το πρακτικό του διοικητικού συμβουλίου στο

οποίο ορίζεται η ιδιότητα του κάθε μέλους ως εκτελεστικού, μη εκτελεστικού ή αν εκλέγεται προσωρινό ανεξάρτητο μέλος σε αντικατάσταση άλλου που παραιτήθηκε, εξέλιπε ή για οποιονδήποτε λόγο κατέστη έκπτωτο.

6) Κ.Ν.2190/1920 «Περί Ανωνύμων Εταιρειών» (Κωδικοποιήθηκε σε ενιαίο κείμενο με το ΒΔ 174/1963 - ΦΕΚ Α' 37/30.3.1963), άρθρο 22 παρ. 3, αναφέρει ότι επιτρέπεται το καταστατικό να ορίζει θέματα για τα οποία το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να αναθέτει εξουσίες διαχείρισης και εκπροσώπησης σε ένα ή περισσότερα πρόσωπα, μέλη του ή μη.

7) Κ.Ν.2190/1920, άρθρο 22α παρ. 1α, ως τροποποίηση που αναφέρει ότι τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου κάθε εταιρείας έχουν συλλογικά το καθήκον και την ευθύνη έναντι της εταιρείας να εξασφαλίσουν ότι οι ετήσιοι λογαριασμοί, η ετήσια έκθεση και, όταν προβλέπεται ξεχωριστά, η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης που προβλέπεται από την περίπτωση δ' της παραγράφου 3 του άρθρου 43α συντάσσονται και δημοσιεύονται σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του νόμου και κατά περίπτωση σύμφωνα με τα διεθνή λογιστικά πρότυπα που έχουν θεσπισθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1606/2002.

8) Νόμος 3693/2008, (ΦΕΚ Α' 174/25.8.2008) «Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/43/ΕΚ περί υποχρεωτικών ελέγχων των ετήσιων και των ενοποιημένων λογαριασμών, για την τροποποίηση των Οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου και για την κατάργηση της Οδηγίας 84/253/ΕΟΚ του Συμβουλίου και άλλες διατάξεις», στο άρθρο 37, αναφέρει ότι η εταιρεία υποχρεούται να συστήσει και να διατηρεί Επιτροπή Ελέγχου που αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του οργάνου διοίκησής της. Όλα τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων ή εταίρων, το δε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής.

9) Απόφαση ΕΚ 5/204/14-11-2000, άρθρο 4, αναφέρει ότι στις αρμοδιότητες της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου συμπεριλαμβάνονται επιπροσθέτως και οι εξής: α) ο έλεγχος τήρησης των υποχρεώσεων που προβλέπονται στην ανωτέρω απόφαση β) ο έλεγχος τήρησης των δεσμεύσεων που περιέχονται στα ενημερωτικά δελτία και τα επιχειρηματικά σχέδια της εταιρείας σχετικά με τη χρήση κεφαλαίων που αντλήθηκαν από το χρηματιστήριο γ) ο έλεγχος της νομιμότητας αμοιβών και πάσης φύσεως παροχών προς τα μέλη της διοικήσεως αναφορικά με αποφάσεις αρμόδιων οργάνων της εταιρείας δ) ο έλεγχος σχέσεων και συναλλαγών της εταιρείας με συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες, κατά την έννοια του άρθρου

42ε παρ. 5 του Κ.Ν.2190/1920, καθώς και σχέσεων της εταιρείας με εταιρείες στο κεφάλαιο των οποίων συμμετέχουν με ποσοστό τουλάχιστον 10% μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή μέτοχοί της με ποσοστό τουλάχιστον 10%.

10) Νόμος 3556/2007 (ΦΕΚ Α' 91/30.04.2007) «Προϋποθέσεις διαφάνειας για την πληροφόρηση σχετικά με εκδότες των οποίων οι κινητές αξίες έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά και άλλες διατάξεις», άρθρο 17, ορίζει ότι ο εκδότης μετοχών που έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά διασφαλίζει την ίση μεταχείριση όλων των κατόχων μετοχών που βρίσκονται στην ίδια θέση.

11) Νόμος 3884/2010 (ΦΕΚ Α' 168/24.9.2010) «Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών - Τροποποίηση και προσαρμογή του κωδικοποιημένου νόμου 2190/1920 Περί ανωνύμων εταιρειών και του Ν.2396/1996».

12) Οδηγία 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004, ΕΕ L 145 της 30.4.2010, σημείο 14 της παρ. 1 του άρθρου 4, συμπεριλαμβάνει στην ετήσια έκθεση διαχείρισης και δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης.

13) Νόμος 3873/2010 (ΦΕΚ Α' 150/6.9.2010) «Ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της Οδηγίας 2007/63/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απαίτηση για τη σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιρειών».

14) Απόφαση ΕΚ 5/204/14-11-2000, άρθρο 5, ορίζει ότι κάθε εταιρεία οφείλει να διαθέτει υπηρεσία εξυπηρέτησης μετόχων η οποία θα έχει την ευθύνη της άμεσης και ισότιμης πληροφόρησης των μετόχων της εταιρείας καθώς και της εξυπηρέτησής τους σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων τους με βάση τον νόμο και το καταστατικό.

15) Απόφαση ΕΚ 5/204/14-11-2000, άρθρο 6, ορίζει ότι κάθε εταιρεία οφείλει να διαθέτει υπηρεσία εταιρικών ανακοινώσεων στην οποία ανατίθεται η αρμοδιότητα συμμόρφωσης της εταιρείας με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 10 έως και 13 του Ν.3340/2005 και στις αποφάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση αυτών καθώς και στο άρθρο 2 της ανωτέρω απόφασης, και η επικοινωνία της εταιρείας με τις αρμόδιες αρχές συμπεριλαμβανομένης της υποβολής στην Επιτροπή

Κεφαλαιαγοράς και στο Χ.Α.Α. αμελλητί των στοιχείων που αναφέρονται στην παράγραφο 3 του άρθρου 5 της ανωτέρω απόφασης, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας και κάθε άλλο αρμόδιο φορέα.

Στην Ελλάδα ο Ν.3016/2002 «Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις» θεσπίστηκε για να αντιμετωπίσει βασικά προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ μετόχων και διευθυντικών στελεχών. Οι διατάξεις του προωθούν την περαιτέρω διαφάνεια στις συναλλαγές των μελών του Δ.Σ. και των ανώτατων στελεχών με την εταιρεία και με τους άμεσα ενδιαφερομένους, Προστατεύονται τα συμφέροντα των μετόχων έναντι τυχόν αντίθετων επιδιώξεων των μελών του Δ.Σ. Η συμμετοχή μικρού αριθμού μη εκτελεστικών μελών (ανεξάρτητα μέλη) στο Δ.Σ. σημαίνει ότι περιορίζεται, όσο το δυνατό, η εκμετάλλευση μικρομετόχων. Απαιτείται εμπλουτισμός με περισσότερες διατάξεις, διότι δεν τονίζει τα προβλήματα που ανακύπτουν στις σχέσεις μεταξύ μικρών και μεγάλων μετόχων.

Στο πλαίσιο της ΕΚΕ κινείται και ο Ν.3808/2009 «Έκτακτη οικονομική ενίσχυση κοινωνικής αλληλεγγύης, έκτακτη εισφορά κοινωνικής ευθύνης των μεγάλων επιχειρήσεων και της μεγάλης ακίνητης περιουσίας και άλλες διατάξεις», με το κράτος να προσπαθεί να επιβάλει κάποια αρχή φορολογικής ισότητας. Κάνει ειδική αναφορά στις επιχειρήσεις που δημοσιεύουν οικονομικές καταστάσεις σύμφωνα με τους κανόνες των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Αναφοράς. Η έκτακτη εισφορά που καθιερώνεται, είναι η ανάλογη με το συνολικό καθαρό εισόδημα του προηγούμενου οικονομικού έτους.

Η Ελλάδα, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρακολουθεί τις ευρωπαϊκές εξελίξεις και στο ζήτημα της ΕΚΕ και προσπαθεί να εναρμονίσει τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες με αυτή, κυρίως με πρωτοβουλίες του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ). Ο ΣΕΒ, το 2005, δημοσιεύει τη *«Χάρτα των Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων»*, όπου δίνει τις αρχές και αξίες με βάση τις οποίες η ΕΚΕ εξειδικεύεται στη χώρα μας (Εξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π. 2013).

5.2 Ελληνικοί Φορείς για την ΕΚΕ.

α) Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η ιστορική εξέλιξη αρχίζει τον Μάιο του 1994 μια ομάδα Ευρωπαίων Επιχειρηματιών και Διευθυντών επιχειρήσεων υπέγραψε την “Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά

του Κοινωνικού Αποκλεισμού“ με στόχο την ανεύρεση τρόπων για προαγωγή της κοινωνικής τους υπευθυνότητας. Το 1995 ένας από τους βασικούς στόχους του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την ΕΚΕ είναι η υποστήριξη δημιουργίας αντίστοιχων Εθνικών Δικτύων. Τον Οκτώβριο του 1996 το ΕΒΕΑ (Εμπορικό Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών), σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο, διοργάνωσε ημερίδα για την παρουσίαση σε μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις των δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Δικτύου ώστε να διερευνηθεί η δυνατότητα ίδρυσης ενός Ελληνικού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή, αντίστοιχου με το ευρωπαϊκό. Το 1999 διοργανώθηκε στο ΕΒΕΑ εκδήλωση με τη συμμετοχή των εκπροσώπων του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (EBNSC), 12 επιχειρήσεων και τριών συλλογικών φορέων (ΕΒΕΑ, ΣΕΒ και ΣΒΒΕ) κατέληξαν στην υπογραφή της διακήρυξης για την ίδρυση του Ελληνικού Δικτύου για την Κοινωνική Συνοχή. Το 2000 έχουμε την σύσταση καταστατικού και ίδρυση του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Το 2002 έχουμε τροποποίηση καταστατικού για την αλλαγή ονόματος του Δικτύου από Ελληνικό Δίκτυο για την Ελληνική Συνοχή σε Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την αντίστοιχη αγγλική απόδοση «Hellenic Network for Corporate Social Responsibility». Τέλος το 2014 έχουμε την προσθήκη του διακριτικού τίτλου CSR HELLAS, παράλληλα με τη διατήρηση της επωνυμίας, Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Βαξεβανίδου Μ. Μ., 2011, CSRHELLAS, 2017).

Το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ αποτελεί τον εθνικό αντιπρόσωπο στο Πανευρωπαϊκό Δίκτυο CSR Europe. Μέλη του δικτύου σήμερα είναι δεκάδες ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς με κοινό στόχο την αξιοποίηση των αρχών και των πρακτικών εφαρμογών της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας, για την ενίσχυση της βιωσιμότητας, της καινοτομίας και της κοινωνικής συνοχής σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Στόχοι του CSR HELLAS είναι:

- Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη κοινών δράσεων μεταξύ των μελών του, για την αντιμετώπιση έκτακτων κοινωνικών ή/και περιβαλλοντικών αναγκών. Η συστηματική και οργανωμένη πληροφόρηση για τις εξελίξεις σε θέματα ΕΚΕ, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Η παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών προς τα μέλη του.
- Η προώθηση συμπράξεων και συνεργασιών μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.
- Η αύξηση των μελών του.

Πλούσιες οι δράσεις του Δικτύου, αφορούν πρωτοβουλίες που προάγουν τις αρχές και αξίες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μέσα από τη συμμετοχή σε προγράμματα, την υλοποίηση διαγωνισμών που προβάλλουν την αριστεία, την παραγωγή ειδικών εκδόσεων και την εκπόνηση συνεδρίων και εκδηλώσεων για θέματα που άπτονται της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Ορισμένες από αυτές είναι οι εξής:

Πρωτοβουλίες: E-LEARNING ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ “BUSINESS RESPONSIBILITY IN PRACTICE”, Οδηγός εταιρικού Εθελοντισμού, Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Νεολαία και πολλά άλλα

Πρόγραμμα για το 2016: EUTalent: BUSINESS IN EUROPE HOSTING APPRENTICES FOR YOUTH το οποίο αποτελεί ένα διετές πρόγραμμα, με στόχο τη δημιουργία δομών υποστήριξης ΜμΕ, με τη μορφή ευρωπαϊκών και εθνικών εκπαιδευτικών δικτύων, μέσω των οποίων θα είναι σε θέση να παρέχουν περισσότερες και καλύτερης ποιότητας θέσεις μαθητείας.

Συνέδριο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη στις 2 Μαρτίου 2017, με τίτλο «ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ – 17 παγκόσμιοι Στόχοι για ένα καλύτερο μέλλον», με την συνδιοργάνωση CSR HELLAS και το ΣΕΒ.

Βραβεία: EUROPEAN CSR AWARD SCHEME, Βραβείο Εθελοντισμού Εργαζομένων

Επιπλέον η παροχή υπηρεσιών για την βελτίωση του επιπέδου ωριμότητας των επιχειρήσεων-μελών και των στελεχών τους στα θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας (ΥΕ) αναπτύσσοντας γνώσεις, δεξιότητες, προσόντα και ικανότητες των στελεχών τους, με στόχο τη βελτίωση των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών τους επιδόσεων.

Τέλος επιλογή του Δικτύου CSR HELLAS είναι η δημιουργία και ενίσχυση συνεργασιών προωθώντας το διάλογο και κοινή δράση των μελών του με σημαντικούς εκπροσώπους της Πολιτείας, της επιχειρηματικής και ακαδημαϊκής κοινότητας, αλλά και της Κοινωνίας των Πολιτών. Αυτοί φορείς είναι οι εξής: Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος με το πρόγραμμα act4Greece, στο οποίο συμμετέχει ως στρατηγικός εταίρος το CSR HELLAS, Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, Ελληνική Εταιρεία Διοικήσεως Επιχειρήσεων, Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας, ALBA GRADUATED BUSINESS SCHOOL, Γραφείο Εθνικού Εισηγητή για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων, Ίδρυμα Μποδοσάκη, Σύνδεσμος Μεσιτών Ασφαλίσεων, DIRECTION BUSINESS NETWORK,

ΕΛΛΗΝΙΚΗ Εθνική Επιτροπή UNICEF, Οικονομικό Πανεπιστήμιο ΑΘΗΝΩΝ (CSRHELLAS,2017).

β) Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)

Ο ΣΕΒ είναι ιδρυτικό μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και συμμετέχει στο ΔΣ του Δικτύου. Είχε ενεργό συμμετοχή στην έκδοση του πρώτου καταλόγου Καλών Πρακτικών των επιχειρήσεων-μελών του Δικτύου.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο ΣΕΒ συμμετέχει στην αρμόδια για θέματα εταιρική κοινωνικής ευθύνης Ομάδα Εργασίας της UNICE (Ένωσης Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων), στη Συμμαχία για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη μεταξύ Ευρωπαϊκής Επιτροπής και UNICE και στην Ευρωπαϊκή Διάσκεψη για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και τον οικονομικό τομέα. Το 2008 ιδρύθηκε από 31 ελληνικές επιχειρήσεις-μέλη του, το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, που αποτελεί μία αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία και με στόχο να αποτελέσει τον ισχυρό και δυναμικό συντελεστή των επιχειρήσεων που θέλουν και μπορούν να παίξουν ηγετικό ρόλο για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης στην ελληνική επιχειρηματική πραγματικότητα. Το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη προωθεί δράσεις επικοινωνίας, ενημέρωσης και επιμόρφωσης των μελών και της κοινωνίας γενικότερα, δράσεις συνεργασίας και ενέργειες προβολής της έννοιας τη βιώσιμης ανάπτυξης. Το Συμβούλιο συμμετέχει στο περιφερειακό δίκτυο του World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (Βαξεβανίδου Μ. Μ.2011,ΣΕΒ,2017)

γ) Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής (EBEN GR)

Το EBEN GR ιδρύθηκε το 2005, είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός, είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρηματικής Ηθικής (European Business Ethics Network), με κύρια δραστηριότητα την προώθηση της εταιρικής ηθικής σε όλους τους τομείς της σύγχρονης ζωής μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης των εργαζομένων και της παρουσίασης σύγχρονων μεθόδων ανάπτυξης, καθώς και της καλλιέργειας εταιρικής κουλτούρας που διασφαλίζει τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων μερών. Το EBEN GR έχει όραμα τη διάδοση αξιών και μεθόδων επιχειρηματικής ηθικής στα μέλη του και σε όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς. Για την καλλιέργεια επιθυμητού τρόπου διοίκησης προτείνει την αξιολόγηση-ανάπτυξη μέσω του Μοντέλου Επιχειρηματικής Ηθικής EBEN Gr. Το μοντέλο αυτό έχει ως βάση του τις αξίες και αρχές ενός καθολικά αποδεκτού Κώδικα Επιχειρηματικής Ηθικής δεοντολογίας (ΚΚΕΗ) και τη διάχυσή του σε όλα τα συστήματα,

καθώς και τις ενέργειες διαδικασιών της Επιχειρηματικής Ηθικής, δηλαδή βασίζεται στην Εταιρική Διακυβέρνηση και την ΕΚΕ.(Βαξεβανίδου Μ., 2011)

δ) Quality Net Foundation

Είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που προωθεί την Κοινωνική Υπευθυνότητα. Έχει δημιουργήσει το εθνικής εμβέλειας πρόγραμμα «Είναι Ευθύνη Όλων μας», στο οποίο εντάσσονται κοινωνικές δράσεις που συνεισφέρουν σε εθνικούς στόχους για την επίλυση σοβαρών κοινωνικών ζητημάτων. Οι δράσεις αυτές έχουν μετρήσιμα αποτελέσματα, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Global Reporting Initiative (GRI) του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Βαξεβανίδου Μ.2011).

ε) Great Place to Work Institute

Το Great Place to Work Institute είναι ένας φορέας έρευνας και μελέτης των παραγόντων που συντελούν στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και ανώτατης διοίκησης. Μέσα από τις διαχρονικές μελέτες του Ινστιτούτου έχει αποδειχθεί ότι οι επιχειρήσεις που στηρίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη γνωρίζουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα και κερδοφορία, αναπτύσσουν σημαντικές καινοτομίες, παρουσιάζουν χαμηλό ποσοστό αποχώρησης προσωπικού, καταβάλλουν λιγότερα έξοδα για δαπάνες υγείας και έχουν ικανοποιημένους και πιστούς πελάτες. Βασική πεποίθηση του φορέα είναι ότι ένας οργανισμός που επενδύει στους ανθρώπους του, επενδύει και στην επιτυχία του. Κάθε χρόνο διοργανώνει την έρευνα BESTWORKPLACES για την αξιολόγηση των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Την Κυριακή 2 Απριλίου 2017 ανακοινώθηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας **Best Workplaces2017** η οποία διεξήχθη για **15^η συνεχή χρονιά** στη χώρα μας με την ακαδημαϊκή υποστήριξη του ALBA Graduate Business School at The American College of Greece, διακρίνονται **25 επιχειρήσεις**, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες.

- 10 «μεγάλες» επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 251 εργαζόμενους, διακρίνονται οι εξής:

1	Pfizer Hellas
2	Epsilon Net
3	DHL Express (Hellas)
4	MSD Greece
5	Diamantis Masoutis SA
6	Teleperformance Greece
7	Papastratos
8	ICTS Hellas Security Solutions
9	Plaisio Computers
10	Online Sales

- 10 «μεσαίες» επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως 250 εργαζόμενους,

1	AbbVie Pharmaceuticals
2	Beiersdorf Hellas
3	3M Hellas
4	Xerox Hellas
5	Mars Greece
6	JTI
7	British American Tobacco Hellas
8	Emm. Kouvidis SA
9	Aenorasis
10	Melissa Kikizas SA

- 5 «μικρές» επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 49 εργαζόμενους,

1	SC Johnson Hellas
2	PCS
3	SAS Institute
4	Sleed
5	Goodyear Dunlop Greece

(πηγή:Great place to Work,2017)

στ) EuroCharity

Η EuroCharity είναι μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και έχει υπογράψει το Διεθνές Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών. Στα μέλη της περιλαμβάνονται εταιρείες, μη κυβερνητικοί και μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, δημόσιοι φορείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα, μέσα μαζικής ενημέρωσης, επαγγελματικά σωματεία, σύλλογοι και άλλοι φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Η EuroCharity προσφέρει καινοτόμες on-line και off-line υπηρεσίες σε θέματα που σχετίζονται με την εταιρική υπευθυνότητα, την πράσινη οικονομία και ανάπτυξη και την επιχειρηματική αριστεία. Πιο συγκεκριμένα, αναπτύσσει πολλές δραστηριότητες μέσα από τον διαδικτυακό τόπο, το δεκαπενθήμερο e-newsletter, την ετήσια έκδοση «EuroCharity Yearbook, τη συνδιοργάνωση του ετήσιου «CEO & CSR Money Conference», τις υπηρεσίες δικτύωσης μεταξύ των μελών του («Members-to- Members) και τη δραστηριοποίησή του στον χώρο της έρευνας. Επίσης, στην ιστοσελίδα της υπάρχουν ηλεκτρονικοί οδηγοί περί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Πράσινης Οικονομίας (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

ζ) Ινστιτούτο Επικοινωνίας

Το Ινστιτούτο Επικοινωνίας είναι αστική εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που ιδρύθηκε τον Νοέμβριο του 2002 στο πλαίσιο της προσπάθειας για συνένωση του επαγγελματικού με τον ακαδημαϊκό χώρο της επικοινωνίας. Το Ινστιτούτο Επικοινωνίας πραγματοποιεί έρευνες κοινωνικού χαρακτήρα, με κύριο στόχο τη διεύρυνση και την κατανόηση της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας μέσα από την ανάλυση αξιών, των αναγκών και του τρόπου ζωής των σημαντικότερων κοινωνικών ομάδων. Οι έρευνες

πραγματοποιούνται σε συνεργασία με εκπροσώπους του ακαδημαϊκού χώρου και συγκεκριμένα των ανώτατων πανεπιστημιακών (Βαξεβανίδου Μ., 2011).

5.3 Δείκτες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

5.3.1. Η εφαρμογή του Δείκτη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CRI) στην Ελλάδα.

Το Φεβρουάριο του 2008, το Ινστιτούτο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CRI - Corporate Responsibility Institute), ως μη κερδοσκοπικός οργανισμός, εισήγαγε στην Ελλάδα τον Δείκτη Εταιρικής Υπευθυνότητας (Corporate Responsibility Index) του βρετανικού Ινστιτούτου Διεθνούς Αναφοράς «Business in the Community» (BITC). ο CR Index εκπροσωπείται αποκλειστικά από το Ινστιτούτο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, μια αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία που παρέχει στις ελληνικές επιχειρήσεις και τους οργανισμούς είναι το πιο αναγνωρισμένο εργαλείο αξιολόγησης και σημείο αναφοράς για την αναγνώριση των επιδόσεών τους σε θέματα ΕΚΕ, βάσει διεθνών προτύπων και κριτηρίων. Ο συγκεκριμένος δείκτης, που είναι και ο πρώτος στην μέτρηση της απόδοσης των επιχειρήσεων στον τομέα ΕΚΕ στην Ελλάδα. Η προσπάθεια αυτή αποτελεί έναν ακόμα σημαντικό σταθμό για την περαιτέρω εδραίωση της ΕΚΕ στην Ελλάδα και την τοποθέτηση των ελληνικών επιχειρήσεων στον παγκόσμιο χάρτη των προηγμένων επιχειρήσεων που διακρίνονται για τις επιδόσεις τους στον εν λόγω τομέα.

Κάθε εταιρεία που συμμετέχει στη διαδικασία αξιολόγησης από τον CR Index, αξιολογείται από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες-αξιολογητές που έχουν εκπαιδευτεί ειδικά από τον BITC και παρέχουν αναλυτική ανατροφοδότηση πληροφοριών και συγκριτικά αποτελέσματα σε κάθε επιχείρηση.

Υπάρχουν πέντε επίπεδα (bands) διάκρισης των κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιδόσεων ενός οργανισμού σύμφωνα με το CR Index: Διαμάντι (Diamond), Πλατίνα (Platinum). Χρυσός (Gold), Ασήμι (Silver) και Χαλκός (Bronze).

Στις 21 Ιουνίου 2017, για 9^η συνεχή χρονιά, το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης στηρίζει και επιβραβεύει την Εταιρική Υπευθυνότητα σε 13 κορυφαίες εταιρείες για τις υψηλές επιδόσεις τους στην Εταιρική Υπευθυνότητα βάσει των αξιολογήσεων CR Index, τον Εθνικό Δείκτη Εταιρικής Ευθύνης & CRI Pass το πρώτο εργαλείο που «εισάγει» κυρίως τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις αλλά και πολυεθνικές επιχειρήσεις οι οποίες επιθυμούν να κάνουν τα πρώτα ολοκληρωμένα βήματα στην Εταιρική Υπευθυνότητα .

Φέτος την κορυφαία διάκριση το Ινστιτούτο απένειμε στην Τράπεζα Πειραιώς. Παρακάτω όλες οι διακρίσεις ανά κατηγορία:

DIAMOND: Τράπεζα Πειραιώς

PLATINUM: Εθνική Τράπεζα, WIND Ελλάς

GOLD: Novartis Hellas, GENESIS Pharma, PepsiCo, ΔΕΠΑ Α.Ε., Ελληνικός Χρυσός Α.Ε., Janssen

SILVER: MSD

BRONZE: Roche

Τα βραβεία για με τη μεγαλύτερη πρόοδο σε σχέση με την περσινή αξιολόγηση:

Best Progress **PLATINUM** Award: WIND Ελλάς.

Best Progress **GOLD** Award: Janssen

Best progress **SILVER** Award: MSD

Τιμητικές διακρίσεις ανά πυλώνα αξιολόγησης:

Έπαινος για την **ΚΟΙΝΩΝΙΑ:** Εθνική Τράπεζα

Έπαινος για το **ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:** ΔΕΠΑ

Έπαινος για το **ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:** MSD

Έπαινος για την **ΑΓΟΡΑ:** Roche

CR INDEX 2016-2017 Comparative results table

Companies	2016-17	2015	2014	2013	2012
Piraeus Bank	★	★	★	★	★
National Bank of Greece	★	★	★	★	★
WIND	★	★	★	★	★
Novartis Hellas	★	★	★	★	★
GENESIS Pharma	★	★	★	★	★
PepsiCo - Tasty	★	★	★	★	★
Public Gas Corporation S.A.	★	★	★	★	★
Hellas Gold	★	★	★	★	★
Janssen	★	★	★	★	★
MSD	★	★	★	★	★
Roche	★	★	★	★	★
OTE Group	★	★	★	★	★
Athenian Brewery	★	★	★	★	★
Hellenic Petroleum S.A.	★	★	★	★	★
Coca Cola 3E	★	★	★	★	★
DIAGEO Hellas S.A.	★	★	★	★	★
GEFYRA S.A.	★	★	★	★	★
Pfizer	★	★	★	★	★
NovoNordisk	★	★	★	★	★
Evropaiki Pisti	★	★	★	★	★
Neptune Lines	★	★	★	★	★
VODAFONE	★	★	★	★	★
Alpha Bank	★	★	★	★	★
Ideales	★	★	★	★	★
SCA Hygiene Products S.A.	★	★	★	★	★

★ DIAMOND award ★ PLATINUM award ★ GOLD award ★ SILVER award ★ BRONZE award
 🏆 BEST PROGRESS PLATINUM award 🏆 BEST PROGRESS SILVER award 🏆 BEST PROGRESS GOLD award 🏆 BEST PROGRESS BRONZE award
 Special distinction: 🌿 Environment 🏠 Community 💻 Workplace 🏪 Marketplace 🏆 Best New Entry

Σχήμα 5.1

(πηγή: CR Institute, 2017)

5.3.2 Το Κοινωνικό Βαρόμετρο ASBI στην Ελλάδα.

Το Βαρόμετρο Αναγνωρισιμότητας και Κοινωνικής Συμπεριφοράς (Awareness & Social Behavior Index - A.S.B.I.) αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες συστηματικές έρευνες για την ΕΚΕ, που υλοποιείται στη χώρα μας από το 2003. Καταγράφει, κάθε χρόνο, τις τάσεις της ελληνικής κοινωνίας, προσφέροντας τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να γνωρίσουν τις ανάγκες και προτιμήσεις του κοινωνικού συνόλου. Με τις πληροφορίες αυτές, είναι σε θέση να καθορίσουν με σαφήνεια τις προτεραιότητές τους, να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να συνάψουν συνεργασίες με οργανώσεις για την προώθηση προγραμμάτων, με στόχο την από κοινού αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων. Επίσης, το Βαρόμετρο προσφέρει τη δυνατότητα στα στελέχη να γνωρίσουν σε βάθος το κοινωνικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται και αναπτύσσονται οι επιχειρήσεις τους και να επεξεργαστούν καλύτερα την πολιτική τους για την ΕΚΕ.

Η μοναδικότητα του Βαρόμετρου, ως στρατηγικού εργαλείου, συνίσταται στην εξειδικευμένη του προσέγγιση, η οποία αναπτύσσεται σε 3 βασικούς άξονες διερεύνησης:

- **Η κοινωνική ενεργοποίηση** Το Βαρόμετρο διερευνά τις τάσεις που διαμορφώνονται και εξελίσσονται στον τομέα της ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης της ελληνικής κοινωνίας στην επίλυση βασικών κοινωνικών προβλημάτων. Καταγράφει τη στάση και τη συμπεριφορά των ελλήνων πολιτών-

καταναλωτών και προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά της ομάδας στην οποία εμφανίζονται οι περισσότερο κοινωνικά και περιβαλλοντικά ευαισθητοποιημένοι.

- **Το εταιρικό κοινωνικό έργο:** Η έρευνα επιδιώκει να καταγράψει την κοινωνική απήχηση των πρωτοβουλιών και των ενεργειών που αναπτύσσουν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η κοινωνική απήχηση εξετάζεται με 3 μεταβλητές: αναγνωσιμότητα, δημοτικότητα και διεισδυτικότητα. Επίσης, γίνεται καταγραφή των προσδοκιών και των απαιτήσεων των ελλήνων πολιτών σε ζητήματα που αφορούν την πολιτική της ΕΚΕ.
- **Το έργο των εθελοντικών και μη κυβερνητικών οργανώσεων:** Η έρευνα εξετάζει πώς αξιολογούν οι πολίτες τις εθελοντικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις από τη μια πλευρά ως φορείς παρέμβασης σε θέματα κοινωνικής πολιτικής, και από την άλλη ως βασικούς συνεργάτες των επιχειρήσεων στην άσκηση του έργου τους στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (Βαξεβανίδου Μ, 2011).

5.3.3 Σύνθετος δείκτης υποστήριξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα.

Οι εταιρείες που συμμετέχουν στο Σύνθετο Δείκτη της υποστήριξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, έχουν διερευνηθεί σε επίπεδο αναγνωσιμότητας, δημοτικότητας, και διεισδυτικότητας.

Με βάση λοιπόν τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου δείκτη, για το 2013, πέντε εταιρείες ξεχωρίζουν:

- 1η θέση εταιρεία COSMOTE με βαθμολογία 16,8
- 2η θέση η εταιρεία GOODY'S με βαθμολογία 12,3
- 3η θέση ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ με βαθμολογία 8,3
- 4η θέση VODAFONE με βαθμολογία 7,3
- 5η θέση ΟΤΕ με βαθμολογία 6,4

Η αναγνωσιμότητα των εταιρικών προγραμμάτων και δράσεων στο πλαίσιο της ΕΚΕ

Για 5η χρονιά εξετάζονται σε επίπεδο βοηθούμενης αναγνωσιμότητας εταιρικά προγράμματα και δράσεις στο πλαίσιο της ΕΚΕ. Αξίζει να επισημανθεί ότι το 2013, 7 στους

10 πολίτες αναγνώρισαν τις συγκεκριμένες πρωτοβουλίες/δράσεις εταιρειών, οι οποίες φθάνουν στις 60, σχεδόν διπλάσιος αριθμός από την αντίστοιχη κατάταξη του ASBI 2011.

Επίσης, στην πλειονότητά τους είναι νέες πρωτοβουλίες και αφορούν κυρίως στις κατηγορίες παιδιά και κοινωνία και λιγότερο στο περιβάλλον, την υγεία και στην παιδεία.

Σύμφωνα με τη γνώση των πολιτών τα προγράμματα/δράσεις, που υλοποιήθηκαν από τις εταιρείες τα έτη 2011 και 2012, που ξεχωρίζουν ανά κατηγορία και έχουν ποσοστό άνω του 5% είναι:

Κατηγορία ΠΑΙΔΙ

Το πρόγραμμα "Argoodaki" GOODY'S έλαβε (39%)

Η δράση στήριξης του Ιδρύματος "ΚΙΒΩΤΟΣ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ" από τα έσοδα των πωλήσεων του περιοδικού AB Magazine - AB ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ (19%).

Awareness & Social Behavior Index – 2013 by MEDA Communication S.A.

Η δράση στήριξης του ΕΛΕΠΑΠ από την ομάδα "Running Team" - WIND HELLAS στο 30ο Κλασσικό Μαραθώνιο Αθηνών (16,3%)

Η δράση στήριξης του ΧΑΜΟΓΕΛΟΥ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ από τις πωλήσεις γλυκών LIDL HELLAS(11,7%)

Η δράση στήριξης του ΟΤΕ οργανώσεων ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΙΔΙ, MDA HELLAS, ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ (11,3%)

Η διοργάνωση σειράς εκδηλώσεων για τη συγκέντρωση παιχνιδιών και βιβλίων για συλλόγους και ιδρύματα που στηρίζει η ένωση ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΙΔΙ - Εθνική Τράπεζα (10,7%)

Η πρωτοβουλία "Λούτρινα Παιχνίδια για την Εκπαίδευση" για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της UNICEF- IKEA (6%)

Ο Ραδιομαραθώνιος για παιδιά με ειδικές ανάγκες - MARFIN EGNATIA BANK (5%)

Κατηγορία ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η στήριξη των Κοινωνικών Παντοπωλείων σε συνεργασία με τους Δήμους Αθήνας,

Πειραιά και Θεσσαλονίκης - CARREFOUR-ΜΑΡΙΝΟΠΟΥΛΟΣ (21,3%)

Η πρωτοβουλία "Στρώνουμε το Χριστουγεννιάτικο τραπέζι σε 3.000 οικογένειες" AB ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ (16,3%)

Η υλοποίηση ενεργειών COSMOTE – Ο Κόσμος μας Εσύ (15,3%)

Το πρόγραμμα "Γειτονιά Αλληλεγγύης" - ΕΛΑΙΣ - UNILIVER (10%)

Το πρόγραμμα "Γεύματα Αγάπης" - CRETA FARMS (10%)

Το πρόγραμμα "Προστατεύω τους Ανέργους" - POST BANK - ΤΤ (9%)

Το πρόγραμμα "Μαζί" - PROCTER & CABLE (9%)

Η πρωτοβουλία "Το δέντρο των Ευχών" - ΟΠΑΠ (8,3%).

Κατηγορία ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Το πρόγραμμα "Ανακύκλωσης κινητών τηλεφώνων, αξεσουάρ και οικιακών μπαταριών" - VODAFONE (9,7%)

Κατηγορία ΠΑΙΔΕΙΑ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Οι υποτροφίες για την ελληνική περιφέρεια - ΟΤΕ-COSMOTE(17,3%)

Το πρόγραμμα "Μεγάλη Στιγμή για την Παιδεία- Βράβευση Αριστούχων 2011-12" - EFG EUROBANK ERGASIAS (7,3%).

Κατηγορία ΥΓΕΙΑ

Το πρόγραμμα Κινητής Παιδιατρικής Μονάδας - VODAFONE (10,7%)

Το πρόγραμμα "Νοιάζομαι για την Υγεία μου" σε συνεργασία με τους Γιατρούς του

Κόσμου και τον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό - COCA COLA 3E(5%)

Η οικονομική ενίσχυση του πολυιατρείου των Γιατρών του Κόσμου για την αγορά παιδικών εμβολίων - ΜΕΒΓΑΛ (5%).

Κοινωνική Επιρροή και Απήχηση των εθελοντικών και μη κυβερνητικών οργανώσεων

Όσον αφορά στα αποτελέσματα του σύνθετου δείκτη κοινωνικής επιρροής και απήχησης των εθελοντικών οργανώσεων, ο οποίος διαμορφώνεται βάσει των τριών δεικτών αναγνωρισιμότητας, δημοτικότητας και διεισδυτικότητας, τα στοιχεία που αξίζει να

αναφερθούν είναι ότι: Το ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ στην 1η θέση της κατάταξης για όγδοη συνεχόμενη χρονιά με βαθμολογία 34,6. Ακολουθούν για την πρώτη πεντάδα οι ΓΙΑΤΡΟΙ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ στη 2η θέση με 25,7, η UNICEF στην 3η θέση με 24,1, οι ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ στην 4η θέση με 17,3 και η GREENPEACE HELLAS στην 5η θέση με 14,2. Μόνο 5 από τις 18 οργανώσεις που απαρτίζουν το συγκεκριμένο δείκτη αύξησαν τις τιμές τους από το 2012 και αυτές είναι: ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ, ΠΑΙΔΙΚΑ ΧΩΡΙΑ SOS, ACTION AID HELLAS, ΚΑΝΕ ΜΙΑ ΕΥΧΗ και ΦΛΟΓΑ (Dionatos J,2013).

5.4 Οι ΜΜΕ και η ΕΚΕ.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) μπορεί να βοηθήσει στην επίτευξη των στόχων και των Μικρο-Μεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ), οι οποίες στην προσπάθειά τους να διασφαλίσουν μακροχρόνια ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα αναπτύσσουν νέα προϊόντα και υπηρεσίες ή φροντίζουν να παρέχουν καλύτερες υπηρεσίες στους πελάτες και στο κοινωνικό σύνολο γενικότερα, με αφετηρία τις αρχές της ΕΚΕ. Έτσι μπορούν να διασφαλίσουν οικονομική επιτυχία όταν στις αμιγείς εργασίες συμπεριλάβουν δράσεις που άπτονται περιβαλλοντικών και κοινωνικών θεμάτων.

Μέχρι πρόσφατα υπήρχε η λανθασμένη εντύπωση ότι η ΕΚΕ αφορά μεγάλες και πολυεθνικές επιχειρήσεις. Όμως και οι ΜΜΕ μπορούν να αναπτύξουν ΕΚΕ, γιατί αποτελούν πάνω από 90% των επιχειρήσεων με άνω του 60% απασχόληση του δυναμικού, τουλάχιστον στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ).

Η διατήρηση της οικονομικής επιτυχίας της ΜΜΕ εξαρτάται από την καλή φήμη και την εμπιστοσύνη των συναλλασσόμενων με αυτήν είτε πρόκειται για εργαζόμενους είτε για πελάτες, προμηθευτές και τοπική κοινωνία.

Οι *εργαζόμενοι* στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις είναι πιο αποδοτικοί και πιστοί όταν αναγνωρίζουν ότι η επιχείρηση που εργάζονται εκτιμά και αξιολογεί δίκαια την συνεισφορά τους βελτιώνοντας της συνθήκες εργασίας, των ίδιων και παρέχοντας δυνατότητες επιμόρφωσης.

Οι *πελάτες* των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, επιθυμούν να συναλλάσσονται με μια επιχείρηση που προσφέρει καλές υπηρεσίες, καλή ποιότητα προϊόντων και αξιοπιστία, ενώ οι *προμηθευτές* προτιμούν ως πελάτη την επιχείρηση που έχει καλό όνομα στην αγορά και είναι συνεπής στις οικονομικές υποχρεώσεις.

Η τοπική κοινωνία θέλει να είναι βέβαιη ότι η επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην περιοχή της είναι κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνη.

Οι ΜΜΕ, λόγω του μεγέθους τους έχουν πιο ανθρώπινο πρόσωπο και είναι πιο ευέλικτες, έχουν ταχύτερη ανταπόκριση σε αλλαγές του περιβάλλοντος αγοράς, επισημαίνουν πιο εύκολα ευκαιρίες και επωφελούνται από αυτές περισσότερο από τις μεγάλες. Όμως οι δράσεις των ΕΚΕ, δεν αρκεί να πραγματοποιούνται αλλά πρέπει να κοινοποιούνται στο ευρύ κοινό για να «εισπράξουν» το όποιο όφελος προκύψει, γιατί θα υπάρξει ανταπόκριση και ανταπόδοση μόνο όταν γίνουν γνωστές στα ενδιαφερόμενα μέρη. Το λάθος τους είναι ότι δεν ενημερώνουν για την εφαρμογή των ενεργειών κοινωνικής ευθύνης γιατί είτε πιστεύουν ότι μια τέτοια ενεργεία, μπορεί να χαρακτηριστεί ως αυτοπροβολή είτε ως τέχνασμα μάρκετινγκ, χωρίς ουσιαστικό ενδιαφέρον ή ότι η ενημέρωση αποτελεί προνόμιο των μεγάλων εταιρειών.

Πάντως, τα οφέλη που απορρέουν από την ενημέρωση των ΜΜΕ για την ΕΚΕ είναι:

- Υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης και σταθερότητας των πελατών
- Βελτίωση της καλής φήμης της εταιρείας, του εμπορικού σήματος και προϊόντων της
- Κίνητρα εργαζομένων για μεγαλύτερη παραγωγικότητα
- Μείωση του κόστους
- Βελτίωση των σχέσεων της επιχείρησης με την τοπική κοινωνία, πιστωτές και δημόσιο (Βαξεβανίδου Μ., 2011; Έξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π., 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην πρωτογενή ανάλυση που διενεργήθηκε, υπολογίστηκαν για όλες τις ερωτήσεις κλειστού τύπου του ερωτηματολογίου ονομαστικά και διατάξιμα μέτρα (φύλο, θέση κτλ) η συχνότητα και η σχετική συχνότητα της εμφάνισης των διαφορετικών επιπέδων κάθε μεταβλητής.

Για τη γραφική απεικόνιση των ονομαστικών και διατάξιμων μεταβλητών κατασκευάστηκαν τα αντίστοιχα γραφήματα (κυκλικά και ραβδογράμματα), ενώ για την αποτύπωση της τιμής των score για τα διάφορα επίπεδα των ανεξάρτητων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν διαγράμματα μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων (means plot).

Για τη σύγκριση των απαντήσεων των διατάξιμων μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε το test Mann-Whitney, ενώ για την περίπτωση των score ο έλεγχος ANOVA με τη χρήση της διόρθωσης Tukey στην περίπτωση των ζευγαρωτών ελέγχων (post-hoc έλεγχοι).

Με βάση το αποτέλεσμα του πίνακα παρατηρούμε ότι στην έρευνα συμμετείχαν 27 εργαζόμενοι και 23 στελέχη τα αντίστοιχα ποσοστά τους είναι 54% και 46%.

	N	%
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	27	54,0%
ΣΤΕΛΕΧΗ	23	46,0%

Πίνακας 1 Συχνότητα και σχετική συχνότητα εργαζομένων και στελεχών

ΗΛΙΚΙΑ

Αναφορικά με την ηλικία των ερωτώμενων παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται στην ηλικία 30 με 40 και αποτελείται από 23 άτομα, ακολουθεί η ηλικία 40 με 50 που αποτελείται από 15 άτομα ποσοστό 30%, συνεχίζουμε με την ηλικία 20-30, 6 άτομα ποσοστό 12% και πάνω από 50 ετών ανήκαν 6 άτομα με ποσοστό 12%.

	N	%
20-30	6	12,0%
30-40	23	46,0%
Ηλικία 40-50	15	30,0%
50-60	5	10,0%
60+	1	2,0%
Σύνολο	50	100%

Πίνακας 2 Συχνότητα και σχετική συχνότητα όλων των ερωτώμενων

	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		ΣΤΕΛΕΧΗ	
	N	%	N	%
20-30	2	7,4%	4	17,4%
30-40	13	48,1%	10	43,5%
Ηλικία 40-50	8	29,6%	7	30,4%
50-60	4	14,8%	1	4,3%
60+	0	0,0%	1	4,3%
Σύνολο	27	100%	23	100%

Πίνακας 3 Συχνότητα και σχετική συχνότητα εργαζομένων και στελεχών

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Με βάση το αποτέλεσμα του παραπάνω ελέγχου παρατηρούμε ότι 21 άτομα δήλωσε ότι έχουν πτυχίο ΑΕΙ ποσοστό 42%, εννέα άτομα δήλωσαν έχουν τελειώσει τεχνική σχολή ποσοστό 18% ,7 άτομα δήλωσαν έχουν πτυχίο ΤΕΙ με ποσοστό 14%, αντίστοιχα Λύκειο 6 άτομα ποσοστό 12% και μεταπτυχιακό 6 άτομα με ποσοστό 12%.

	N	%	
Δημοτικό	0	0,0%	
Γυμνάσιο	1	2,0%	
Λύκειο	6	12,0%	
Μορφωτικό επίπεδο	Τεχνική Σχολή	9	18,0%
	ΑΕΙ	21	42,0%
	ΤΕΙ	7	14,0%
	Μεταπτυχιακό	6	12,0%
	Σύνολο	50	100%

Πίνακας 4 Συχνότητα και σχετική συχνότητα όλων των ερωτηθέντων

Με βάση το αποτέλεσμα του παρακάτω πίνακα παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ήταν στελέχη και είχαν πτυχίο ΑΕΙ αντίστοιχα το πτυχίο ΑΕΙ στους εργαζομένους έχει το 40,7% όμοια βλέπουμε ότι ΤΕΙ ότι είχε το 17% των στελεχών και 11% των εργαζομένων και τέλος Μεταπτυχιακό είχε το 13% στελεχών και το 11% των εργαζομένων.

		ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		ΣΤΕΛΕΧΗ	
		N	%	N	%
Μορφωτικό επίπεδο	Δημοτικό	0	0,0%	0	0,0%
	Γυμνάσιο	1	3,7%	0	0,0%
	Λύκειο	4	14,8%	2	8,7%
	Τεχνική Σχολή	5	18,5%	4	17,4%
	ΑΕΙ	11	40,7%	10	43,5%
	ΤΕΙ	3	11,1%	4	17,4%
	Μεταπτυχιακό	3	11,1%	3	13,0%
	Σύνολο	27	100%	23	100%

Πίνακας 5 Συχνότητα και σχετική συχνότητα εργαζομένων και στελεχών

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ

	N	M	SD
Προϋπηρεσία	47	11,7	8,6

Πίνακας 6 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση προϋπηρεσίας όλων των ερωτηθέντων

Αναφορικά με την προϋπηρεσία των ερωτηθέντων παρατηρούμε ότι κατά μέσο όρο η προϋπηρεσία της ήταν 11,7 χρόνια με τυπική απόκλιση 8,6, οι εργαζόμενοι είχαν μέση τιμή 11,6 ενώ η τυπική απόκλιση τους ήταν 8,7, τα στελέχη είχαν μέση τιμή των 11,9 και τυπική απόκλιση 8,7.

	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ			ΣΤΕΛΕΧΗ		
	N	M	SD	N	M	SD
Προϋπηρεσία	24	11,6	8,7	23	11,9	8,7

Πίνακας 7 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση προϋπηρεσίας στελεχών και εργαζομένων

ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ

Στις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με το έτος ίδρυσης της εταιρείας παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος του έτους ίδρυσης είναι 1987 και τυπική απόκλιση 17 έτη.

	N	M	SD
Έτος ίδρυσης	50	1987	17

Πίνακας 8 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση έτους ίδρυσης

ΚΛΑΔΟΣ

Αναφορικά με τον κλάδο των συμμετεχόντων παρατηρούμε ότι το 58% ανήκει στη βιομηχανία, στη μεταποίηση το 38% και τέλος στην παροχή υπηρεσιών ανήκει το 4% .

	N	%
Κλάδος δραστηριότητας		
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ/ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	29	58,0%
ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ	0	0,0%
ΕΜΠΟΡΙΟ	19	38,0%
ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	2	4,0%
ΆΛΛΟ	0	0,0%
Σύνολο	50	100%

Πίνακας 9 Συχνότητα και σχετική συχνότητα

Αναφορικά με τον κλάδο δραστηριότητας που δηλώθηκε τόσο τους εργαζόμενους όσο και τα στελέχη παρατηρούμε ότι το 59,3% των ερωτηθέντων εργαζομένων δήλωσε ότι εργάζεται σε βιομηχανία/μεταποίηση ενώ αντίστοιχα το ποσοστό στα στελέχη ήταν 56,5%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για το εμπόριο ήταν 37% για τους εργαζομένους και το 39,1% για τα στελέχη τέλος την παροχή υπηρεσιών παρατηρούμε ότι το ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν ότι εργάζεται σε αυτόν τον κλάδο είναι 3,7% ενώ το ποσοστό των στελεχών είναι 4,3%.

		ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		ΣΤΕΛΕΧΗ	
		N	%	N	%
Κλάδος δραστηριότητας	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ/ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	16	59,3%	13	56,5%
	ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ	0	0,0%	0	0,0%
	ΕΜΠΟΡΙΟ	10	37,0%	9	39,1%
	ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1	3,7%	1	4,3%
	ΆΛΛΟ	0	0,0%	0	0,0%
Σύνολο		27	100%	23	100%

Πίνακας 10 Συχνότητα και σχετική συχνότητα εργαζομένων και στελεχών

ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ

		N	%
Νομική μορφή	ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ(ΟΕ-ΕΕ- ΑΦΑΝΕΙΣ-ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ)	6	12,0%
	ΚΕΦΑΛΑΙΟΥΧΙΚΗ (ΑΕ)	42	84,0%
	ΜΙΚΤΕΣ(ΕΠΕ-ΙΚΕ)	0	0,0%
	ΆΛΛΗ	2	4,0%
Σύνολο		50	100%

Πίνακας 11 Συχνότητα και σχετική συχνότητα

Σχετικά με την νομική μορφή που είχαν οι εταιρείες στο σύνολο των ερωτηθέντων παρατηρούμε ότι προσωπικές εταιρείες ήταν μόνο 6 ποσοστό 12%, οι κεφαλαιουχικές (ΑΕ) ήταν το 84% 42 εταιρείες, συνολικά και άλλου είδους επιχειρήσεις ήταν μόλις δύο ποσοστό 4%. Αναφορικά με τους εργαζόμενους και τα στελέχη, τα ποσοστά ήταν τα εξής προσωπικές (ΟΕ, ΕΕ, Συμμετοχικές) για τους εργαζόμενους ήταν τέσσερις δηλαδή ποσοστό 14,8% ενώ και τα στελέχη είναι μόλις δύο ποσοστό 8,7%, οι κεφαλαιουχικές (ΑΕ) για τους

εργαζόμενους ήταν 22 με ποσοστό 81,5% ενώ αντίστοιχη τα στελέχη είναι 87% οι άλλες ήταν μία για τους εργαζόμενους και μία για τα στελέχη.

		ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		ΣΤΕΛΕΧΗ	
		N	%	N	%
Νομική μορφή	ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ(ΟΕ-ΕΕ- ΑΦΑΝΕΙΣ-ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ)	4	14,8%	2	8,7%
	ΚΕΦΑΛΑΙΟΥΧΙΚΗ (ΑΕ)	22	81,5%	20	87,0%
	ΜΙΚΤΕΣ(ΕΠΕ-ΙΚΕ)	0	0,0%	0	0,0%
	ΑΛΛΗ	1	3,7%	1	4,3%
Σύνολο		27	100%	23	100%

Πίνακας 12 Συχνότητα και σχετική συχνότητα εργαζομένων και στελεχών

Αναφορικά με τη δηλωθείσα θέση που διεκδικούν στην αγορά παρατηρούμε ότι το 69,6% δηλαδή 16 επιχειρήσεις δηλώθηκε ότι ακολουθούν ηγετική θέση ενώ αντίστοιχα το ποσοστό των δηλωθέντων που δήλωσαν ανταγωνιστικοί ήταν 30,4% (7 επιχειρήσεις).

		N	%
ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΔΙΕΚΔΙΚΕΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ	ΗΓΕΤΙΚΗ	16	69,6%
	ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ	7	30,4%
	ΑΔΙΑΦΟΡΗ	0	0,0%
Σύνολο		23	100%

Πίνακας 13 Συχνότητα και σχετική συχνότητα

Σχετικά με τον κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων που συμμετείχαν, παρατηρούμε ότι για το 2015 ο μέσος όρος του κύκλου εργασιών των επιχειρήσεων που δηλώθηκαν ήταν 43 εκατομμύρια με τυπική απόκλιση 53 εκατομμύρια και για τον κύκλο εργασιών του 2016 παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος ήταν 56 εκατομμύρια με τυπική απόκλιση τα 75.

	N	M	SD
ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ 2015	11	43.183.035	53.636.873
ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ 2016	9	56.263.976	75.818.483

Πίνακας 14 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση

Α.ΣΤΕΛΕΧΗ

Με βάση τα αποτελέσματα των απαντήσεων που δόθηκαν από τα στελέχη σε ερωτήσεις σε σχέση με την γνώση των πρακτικών ΕΚΕ, 1 έως 4 παρατηρούμε ότι τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης την ερώτηση 1. Η εταιρεία που εφαρμόζει στρατηγικές ΕΚΕ στηρίζει καλούς τρόπους με την απάντηση στο πολύ να είναι 43,5%, αντίστοιχα στην ερώτηση 2. Κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες παρέχουν προϊόντα υψηλής ποιότητας ποσοστό το πολύ εμφανίζει ποσοστό 52,2%, αντίστοιχα το ποσοστό που απάντησε πολύ στην ερώτηση κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείας αναπτύσσουν καινοτόμες υπηρεσίες ήταν 43,5%. Τέλος το ποσοστό που απάντησε πολύ και πάρα πολύ ήταν ίδιο για την ερώτηση 4. Οι εταιρείες που εφαρμόζουν στρατηγικές ΕΚΕ γίνονται πιο ανταγωνιστικές.

ΓΝΩΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΚΕ	Καθόλου		Λίγο		Μέτρια		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΚΕ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΚΑΛΟΥΣ ΣΚΟΠΟΥΣ	0	0,0%	1	4,3%	3	13,0%	10	43,5%	9	39,1%
2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΨΗΛΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	1	4,3%	1	4,3%	0	0,0%	12	52,2%	9	39,1%
3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΣΟΥΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ?	0	0,0%	1	4,3%	9	39,1%	10	43,5%	3	13,0%
4. ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΚΕ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΠΙΟ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΕΣ?	1	4,3%	1	4,3%	3	13,0%	9	39,1%	9	39,1%

Πίνακας 15 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Στον πίνακα που ακολουθεί, στις απαντήσεις των στελεχών παρατηρούμε πόσο σημαντικό/αναγκαίο είναι χρήση στρατηγικών Εταιρικής Κοινωνικής και ποια είναι τα οφέλη ώστε εταιρεία να εφαρμόσει αυτές τις στρατηγικές. Από το 1 έως το 10 παρατηρούμε την μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης στην ερώτηση 1. Βελτίωση της εταιρικής εικόνας της

επιχείρησης (φήμη, brands) στο πάρα πολύ να είναι 56,5%, αντίστοιχα στην ερώτηση 2.Σημαντική συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο το ποσοστό στο πολύ είναι 47,8% , η ερώτηση τρία στο εμφανίζει ισόβαθμο ποσοστό 34,8% ικανοποίησης στο πολύ και πάρα πολύ. Στην συνέχεια η 4. Βελτίωση απόδοσης/παραγωγικότητας των εργαζομένων εμφανίζει ποσοστό 39,1% στο παρά πολύ, όπως αντίστοιχα το ποσοστό 39,1% εμφανίζεται στην πέμπτη ερώτηση στο βαθμό πάρα πολύ. Στις ερωτήσεις 6.Τήρηση κοινωνικών και περιβαλλοντικών δεσμεύσεων, 7.Βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον,8.Αύξηση πωλήσεων και 9.Περικοπή/Εξοικονόμηση κόστους στο βαθμό πολύ εμφανίζονται τα υψηλότερα ποσοστά 43,5%, 47,8%, 39,1% και 26,1%. Τέλος στην τελευταία ερώτηση, αν πιστεύουν ότι έχουν έμμεσα οικονομικά οφέλη στο βαθμό μέτρια έδωσαν το υψηλότερο ποσοστό 52,2%.

ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΚΕ	Καθόλου		Λίγο		Μέτρια		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ(ΦΗΜΗ, BRANDS ΚΤΛ)	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	7	30,4%	13	56,5%
2.ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	0	0,0%	0	0,0%	3	13,0%	11	47,8%	9	39,1%
3.ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΕΛΑΤΩΝ	1	4,3%	1	4,3%	5	21,7%	8	34,8%	8	34,8%
4.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ/ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	1	4,3%	1	4,3%	4	17,4%	8	34,8%	9	39,1%
5.ΠΡΟΣΕΛΚΥΕΙ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΥΨΗΛΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΡΙΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΤΛ)	1	4,3%	1	4,3%	4	17,4%	8	34,8%	9	39,1%
6.ΤΗΡΗΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΔΕΣΜΕΥΣΕΩΝ	0	0,0%	2	8,7%	5	21,7%	10	43,5%	6	26,1%
7.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	0	0,0%	1	4,3%	4	17,4%	11	47,8%	7	30,4%
8.ΑΥΞΗΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	1	4,3%	1	4,3%	6	26,1%	9	39,1%	6	26,1%
9.ΠΕΡΙΚΟΠΗ/ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ	2	8,7%	6	26,1%	5	21,7%	6	26,1%	4	17,4%
10.ΕΜΜΕΣΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΟΦΕΛΗ (ΦΟΡΟΕΛΑΦΡΥΝΣΕΙΣ)	2	8,7%	3	13,0%	12	52,2%	4	17,4%	2	8,7%

Πίνακας 16 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Με βάση την κατανομή του προϋπολογισμού για δράσεις ΕΚΕ στις απαντήσεις των συμμετεχόντων παρατηρούμε ότι θεωρούν το ανθρώπινο δυναμικό σε ποσοστό 43,5% υψηλής σημαντικότητας, την κοινωνία ουδέτερης σημαντικότητας με ποσοστό 39,1%, το περιβάλλον υψηλής σημαντικότητας με ποσοστό 39,1%, και τέλος στην αγορά χαμηλής σημαντικότητας με ποσοστό 34,8%.

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΕ	Πολύ υψηλή σημαντικότητα		Υψηλή σημαντικότητα		Ουδέτερη σημαντικότητα		Χαμηλή σημαντικότητα	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	7	30,4%	10	43,5%	3	13,0%	3
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	5	21,7%	5	21,7%	9	39,1%	4	17,4%
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	3	13,0%	9	39,1%	5	21,7%	6	26,1%
ΑΓΟΡΑ	6	26,1%	4	17,4%	5	21,7%	8	34,8%

Πίνακας 17 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Αναφορικά με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην επόμενη ερώτηση για τις δράσεις της επιχείρησης, ποιες είναι καλές στρατηγικές ΕΚΕ που αφορούν την τοπική κοινωνία παρατηρούμε τα εξής. Το 4,5% δήλωσε ότι είναι πολύ καλή στρατηγική ΕΚΕ η δωρεά χρημάτων, το 56,5% δήλωσε ότι είναι πολύ καλή στρατηγική ΕΚΕ η άμεση βοήθεια (χορηγίες σε είδος), το 65,2% θεωρεί καλή στρατηγική ΕΚΕ την οικονομική ενίσχυση διαφόρων δραστηριοτήτων της τοπικής κοινωνίας σε βαθμό πολύ, και τέλος την οικονομική ενίσχυση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων σε βαθμό πάρα πολύ σε ποσοστό 34,8%.

ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.ΔΩΡΕΑ ΧΡΗΜΑΤΩΝ	2	8,7%	5	21,7%	5	21,7%	10	43,5%	1	4,3%
2.ΕΜΜΕΣΗ ΒΟΗΘΕΙΑ (ΧΟΡΗΓΙΕΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ)	1	4,3%	0	0,0%	4	17,4%	13	56,5%	5	21,7%
3.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	0	0,0%	2	8,7%	3	13,0%	15	65,2%	3	13,0%
4.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	0	0,0%	3	13,0%	5	21,7%	7	30,4%	8	34,8%

Πίνακας 18 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Στα αποτελέσματα των σχετικών ερωτήσεων για το ποιες είναι καλές στρατηγικές που αφορούν το περιβάλλον, παρατηρούμε ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 1. Ενσωμάτωση περιβαλλοντικών δραστηριοτήτων όπως ιατρικά προγράμματα ανακύκλωσης, η απάντηση «πολύ» είχε ποσοστό 56,5%, ανάλογα η ερώτηση 2. Εφαρμογή εθνικών/ διεθνή περιβαλλοντικών κανονισμών η απάντηση «πολύ» εμφάνισε ποσοστό 43,5%, στην ερώτηση 3. Αλλαγή της παραγωγικής διαδικασίας για αποτελεσματικότερη χρήση των φυσικών πόρων η απάντηση «πολύ» είχε και η «πάρα πολύ» είχαν 39,1%, τέλος στην ερώτηση 4. Έλεγχος καταναλισκόμενης ενέργειας και ενέργειες για μείωση των ρύπων η απάντηση «πάρα πολύ» είχε ποσοστό 56,5% ενώ αντίστοιχα το «πολύ» είχε 21,7%.

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΟΠΩΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ										
	1	4,3%	0	0,0%	1	4,3%	13	56,5%	8	34,8%
2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΘΝΙΚΩΝ/ ΔΙΕΘΝΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ										
	1	4,3%	0	0,0%	4	17,4%	10	43,5%	8	34,8%
3. ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΕΡΗ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ										
	0	0,0%	1	4,3%	4	17,4%	9	39,1%	9	39,1%
4. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΤΑΝΑΛΙΣΚΟΜΕΝΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΡΥΠΩΝ										
	0	0,0%	2	8,7%	3	13,0%	5	21,7%	13	56,5%

Πίνακας 19 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Στα παρακάτω αποτελέσματα σχετικά με την ερώτηση “ Ποιες είναι καλές στρατηγικές ΕΚΕ που αφορούν την αγορά”, παρατηρούμε τα εξής. Στην ερώτηση 1.Εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης διασφάλισης ποιότητας προϊόντων η απάντηση «πάρα πολύ» είχε ποσοστό 69,6%, αντίστοιχα στην ερώτηση 2.Δημιουργία προγραμμάτων που αφορούν τους καταναλωτές μέτρηση και διαχείριση παραπόνων επιβράβευση καταναλωτών το ποσοστό του «πολύ» ήταν 52,2% αντίστοιχα το ποσοστό του «πάρα πολύ» ήταν 30,4% στην ερώτηση 3.Επιλογή προμηθευτών συνεργατών με βάση αν κάνουν χρήση πρακτικών ΕΚΕ παρατηρούμε ότι απάντηση του «πολύ» εμφανίζει ποσοστό 52,2% και η απάντηση του «αρκετά» 17,4% τέλος στην ερώτηση 4.Συνεργασία επιχείρησης-πολιτείας που ενισχύει τη χρήση πρακτικών ΕΚΕ η απάντηση «πολύ» ήταν 47,8%, ενώ η απάντηση του «πάρα πολύ» 34,8%.

ΑΓΟΡΑ	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<hr/>										
1.ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ-ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ	1	4,3%	0	0,0%	2	8,7%	4	17,4%	16	69,6%
<hr/>										
2.ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΕΣ (ΜΕΤΡΗΣΗ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ, ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ)	1	4,3%	0	0,0%	3	13,0%	12	52,2%	7	30,4%
<hr/>										
3.ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΩΝ/ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΑΝ ΚΑΝΟΥΝ ΧΡΗΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΚΕ	2	8,7%	2	8,7%	4	17,4%	12	52,2%	3	13,0%
<hr/>										
4.ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ-ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ ΠΟΥ ΕΝΙΣΧΥΕΙ ΤΗΝ ΧΡΗΣΗ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΚΕ	1	4,3%	1	4,3%	2	8,7%	11	47,8%	8	34,8%

Πίνακας 20 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Στον πίνακα 21 που ακολουθεί, εμφανίζονται ποιες δράσεις εσωτερικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, αφορούν τους εργαζόμενους θεωρούνται καλές πρακτικές για την επιχείρηση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα στην ερώτηση 1.Η δίκαιη και ίση μεταχείριση

των εργαζομένων ανεξάρτητα από το φύλο και την εθνικότητα θεωρείται στρατηγική καλή ΕΚΕ σε βαθμό πάρα πολύ με ποσοστό 82,6 %. Στην δεύτερη ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό 73,9% συγκεντρώνεται στο βαθμό πάρα πολύ. Στην τρίτη ερώτηση, στο βαθμό πάρα πολύ έχουμε το μεγαλύτερο ποσοστό 47,8%, όπως και στις υπόλοιπες δύο το υψηλότερο ποσοστό συγκεντρώνει ο βαθμός πάρα πολύ με 43,5 % και 65,2% αντίστοιχα.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.ΔΙΚΑΙΗ ΚΑΙ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ	0	0,0%	0	0,0%	2	8,7%	2	8,7%	19	82,6%
2.ΣΩΣΤΗ ΛΗΨΗ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	5	21,7%	17	73,9%
3.ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ Η΄ ΠΑΡΟΧΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ	0	0,0%	0	0,0%	5	21,7%	7	30,4%	11	47,8%
4.ΠΑΡΟΧΗ ΜΙΣΘΩΝ ΠΟΥ ΝΑ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΔΙΚΑΙΗ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ	0	0,0%	0	0,0%	6	26,1%	7	30,4%	10	43,5%
5.ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	0	0,0%	0	0,0%	1	4,3%	7	30,4%	15	65,2%

Πίνακας 21 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

	N	%
	0	0,0%
ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ?	4	17,4%
	7	30,4%
	10	43,5%
	2	8,7%
Σύνολο	23	100%

Πίνακας 22 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα, βλέπουμε ότι οι εταιρίες στην Ήπειρο εφαρμόζουν στρατηγικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε βαθμό πολύ με ποσοστό 43,5%.

		ΣΤΕΛΕΧΗ		ΜΕΛΕΤΗ ICAP 2015		
		N	%	N	%	
		Καθόλου	0	0,0%	0	0,0%
ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ?	Λίγο	4	17,4%	3	3,6%	
	Αρκετά	7	30,4%	8	9,6%	
	Πολύ	10	43,5%	38	45,8%	
	Πάρα πολύ	2	8,7%	34	41,0%	
		Σύνολο	23	100%	83	100%

Πίνακας 23 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Στον ανωτέρω πίνακα γίνεται σύγκριση της έρευνας μου, αντίστοιχη της ICAP που πραγματοποιήθηκε το 2015, στην ερώτηση “Αν εφαρμόζει η εταιρεία σας στρατηγικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης”. Από τα ευρήματα των ερευνών προκύπτει στο βαθμό πολύ έχουν αντίστοιχα ποσοστά 43,5% (έρευνα στην Ήπειρο 2017) και 45,8% (έρευνα της ICAP 2015). Επίσης, η ICAP εμφανίζει στο βαθμό πάρα πολύ 41% ενώ αντίστοιχα η έρευνα στην Ήπειρο εμφανίζει 8,7%. Τέλος, η έρευνα στις επιχειρήσεις στην Ήπειρο εμφανίζει υψηλό ποσοστό 30,4 % στον βαθμό αρκετά, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο στην έρευνα της ICAP.

Πίνακας 24 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

ΛΟΓΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΚΕ	ΜΗ	Πάρα πολύ σημαντικός		Πολύ σημαντικός		Σημαντικός		Λίγο σημαντικός		Καθόλου σημαντικός		Αδιάφορος	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ		0	0,0%	2	22,2%	3	33,3%	2	22,2%	2	22,2%	0	0,0%
2.ΕΛΛΙΠΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ		0	0,0%	2	22,2%	1	11,1%	1	11,1%	4	44,4%	1	11,1%
3.ΕΛΛΕΙΨΗ ΧΡΟΝΟΥ		0	0,0%	3	33,3%	2	22,2%	4	44,4%	0	0,0%	0	0,0%
4.ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		0	0,0%	2	22,2%	4	44,4%	1	11,1%	1	11,1%	1	11,1%
5.ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΕΙΑ		1	11,1%	1	11,1%	2	22,2%	0	0,0%	3	33,3%	2	22,2%

Αναφορικά με τις απαντήσεις που πήραμε σχετικά με τους λόγους μη εφαρμογής στρατηγικών ΕΚΕ, στις ερωτήσεις 1.Οικονομικό Κόστος, 2.Ελλιπή ενημέρωση, 3.Έλλειψη χρόνου, 4.Έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού και 5.Γραφειοκρατία παρατηρούμε ότι τα ποσοστά του «σημαντικός» λόγος είναι το οικονομικό κόστος δήλωσε το 33,3%, αντίστοιχα το ποσοστό του «καθόλου σημαντικός» ήταν 44,4% για την ελλιπή ενημέρωση, το ποσοστό του «λίγο σημαντικός» για την έλλειψη χρόνου ήταν 44,4%, για την έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού το ποσοστό του «σημαντικός» ήταν 44,4% και τέλος για τη γραφειοκρατία το ποσοστό του «καθόλου σημαντικός» ήταν 33,3%.

Β.ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Αναφορικά με το αποτέλεσμα που είχαμε σχετικά με το επίπεδο σπουδών, το ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσε ότι έχει πτυχίο ΑΕΙ είναι 40,7%, ενώ αντίστοιχα το ποσοστό των στελεχών, που έχει πτυχίο ΑΕΙ είναι 43,5%. Τα ποσοστά των ερωτώμενων που δήλωσαν ότι έχουν πτυχίο ΤΕΙ είναι 11,1% για τους εργαζόμενους και 17,4% για τα στελέχη, ενώ αντίστοιχα αναφορικά με τις απαντήσεις που δόθηκαν στο αν έχουν τελειώσει τεχνική σχολή το ποσοστό του εργαζόμενου 18,5% και το αντίστοιχο ποσοστό των στελεχών είναι 17,4%.

	Γυμνάσιο		Λύκειο		Τεχνική Σχολή		ΑΕΙ		ΤΕΙ		Μεταπτυχιακό		Σύνολο
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	1	3,7%	4	14,8%	5	18,5%	11	40,7%	3	11,1%	3	11,1%	27
ΣΤΕΛΕΧΗ	0	0,0%	2	8,7%	4	17,4%	10	43,5%	4	17,4%	3	13,0%	23
Σύνολο	1		6		9		21		7		6		

Πίνακας 25 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Αναφορικά με τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις-ευθύνες των εργαζομένων και πως αντιλαμβάνονται τις δράσεις ΕΚΕ, έχουμε τα εξής αποτελέσματα. Στην ερώτηση 1.Αν πιστεύουν ότι η επιχείρηση, μέσω της ΕΚΕ συμβάλει στην βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο βαθμό πολύ απάντησε το 63%.Στην ερώτηση 2.Αν πιστεύουν ότι συμμετέχουν με την άποψή τους σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο στην εταιρεία στην λήψη αποφάσεων ΕΚΕ στο βαθμό πολύ απάντησε το 40,7%. Στην τρίτη ερώτηση, δεδομένου ότι η επιχείρηση στο πλαίσιο της ΕΚΕ εφαρμόζει κανόνες ασφαλείας και υγιεινής οι εργαζόμενοι στο βαθμό παρά πολύ σε ποσοστό 66,7% είναι θετικοί . Στην επόμενη ερώτηση, στο βαθμό πάρα πολύ σε ποσοστό 55,6% είναι υπεύθυνοι στην τήρηση κανόνων λειτουργίας. Στην ερώτηση πέντε , σε ποσοστό 51,9% στο βαθμό πολύ,οι εργαζόμενοι απάντησαν οι στρατηγικές των κοινωνικά υπευθύνων επιχειρήσεων σε σχέση με τους μισθούς των ανταγωνιστών τους κάνει πιο αποδοτικούς. Στην έκτη ερώτηση το πλήθος των εργαζομένων απάντησε στο βαθμό πάρα πολύ σε ποσοστό 48,1%, επίσης στην έβδομη απάντηση στο βαθμό πολύ σε ποσοστό 37% οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την ενθάρρυνση από τις επιχειρήσεις για δράσεις στήριξης τοπικής κοινωνίας (π.χ πρόγραμμα ανακύκλωσης).Τέλος, στο βαθμό πολύ και σε ποσοστό 48,1% οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν στρατηγικές δίκαιης και ίσης μεταχείρισης απέναντι τους , τους κάνει να αισθάνονται αποδοτικότεροι.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΧΕΣΕΙΣ-ΕΥΘΥΝΕΣ	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα πολύ	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΚΕ ΣΥΜΒΑΛΕΙ ΣΤΗΝ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ;		0	0,0%	0	0,0%	2	7,4%	17	63,0%	8	29,6%
2.ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΣΑΣ ΣΕ ΑΤΟΜΙΚΟ Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΕΤΑΙ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΤΗΝ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΕΚΕ;		0	0,0%	6	22,2%	5	18,5%	11	40,7%	5	18,5%
3.ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΙΤΕ ΑΤΟΜΙΚΑ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΣΑΝ ΟΜΑΔΑ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΑΥΤΩΝ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ;		0	0,0%	0	0,0%	3	11,1%	6	22,2%	18	66,7%
4.ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΙΤΕ ΑΤΟΜΙΚΑ ΕΙΤΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΝΑ ΤΗΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΚΑΝΟΝΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΟΠΩΣ ΟΙ ΟΡΟΙ ΣΥΜΒΑΣΗΣ?		0	0,0%	0	0,0%	2	7,4%	10	37,0%	15	55,6%
5.ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΤΗΣ ΚΑΝΕΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΙΟ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΥΣ?		0	0,0%	0	0,0%	1	3,7%	14	51,9%	12	44,4%
6.ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΝΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ?		0	0,0%	0	0,0%	3	11,1%	11	40,7%	13	48,1%
7.ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΥΝ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΕ ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΟΠΩΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ?		0	0,0%	4	14,8%	9	33,3%	10	37,0%	4	14,8%
8.Η ΔΙΚΑΙΗ ΚΑΙ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ ΚΑΝΕΙ ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΟΝΤΑΙ ΘΕΤΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΠΙΟ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΙ?		0	0,0%	0	0,0%	2	7,4%	13	48,1%	12	44,4%

Πίνακας 26 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

Αναφορικά με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους εργαζόμενους παρατηρούμε ότι στις εργασιακές σχέσεις - ευθύνες των εργαζομένων η μέση τιμή ήταν 3,9 και η τυπική απόκλιση, στην ερώτηση «Η επιχείρηση στα πλαίσια της ΕΚΕ εφαρμόζει μέτρα ασφαλείας και υγιεινής εργαζόμενους» η μέση τιμή ήταν 4,5 και η τυπική απόκλιση 0,6. Τέλος, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις εφαρμόζουν στρατηγικές που αφορούν τους εργαζόμενους η μέση τιμή ήταν 4,2 και η τυπική απόκλιση 0,4.

	N	M	SD
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΕΥΘΥΝΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	27	3,9	,7
Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΕ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΜΕΤΡΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	27	4,5	,6
ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	27	4,2	,4

Πίνακας 27 Πλήθος, μέση τιμή και τυπική απόκλιση

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Συγκρίνοντας την προϋπηρεσία, με τις εργασιακές σχέσεις και τις ευθύνες των εργαζομένων, παρατηρούμε στατιστικώς σημαντική συσχέτιση (<0.05) με θετική κατεύθυνση (0.427) μεταξύ των απαντήσεων που δόθηκε από τους ερωτώμενους, κάτι που σημαίνει πως όσο πιο πολύ αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας τόσο πιο πολύ αυξάνεται η τιμή των εργασιακών σχέσεων και των ευθυνών των εργαζομένων.

		Προϋπηρεσία
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΕΥΘΥΝΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Correlation	,427*
	Coefficient	
	Sig. (2-tailed)	,037
	N	24

Πίνακας 28 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Κατά τον έλεγχο των μέσων τιμών του σκορ, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις εφαρμόζουν στρατηγικές που αφορούν τους εργαζόμενους, τουλάχιστον ένα ζεύγους παρατηρήσεων, ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα του παράγοντα ηλικία εμφανίζει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα του παράγοντα Ηλικία.

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ΟΙ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ	Between	1,673	3	,558	4,169	,017
ΥΠΕΥΘΥΝΕΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	Groups					
ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ		Within	3,077	23	,134		
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ	ΠΟΥ	Groups					
ΑΦΟΡΟΥΝ	ΤΟΥΣ						
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ		Total	4,750	26			

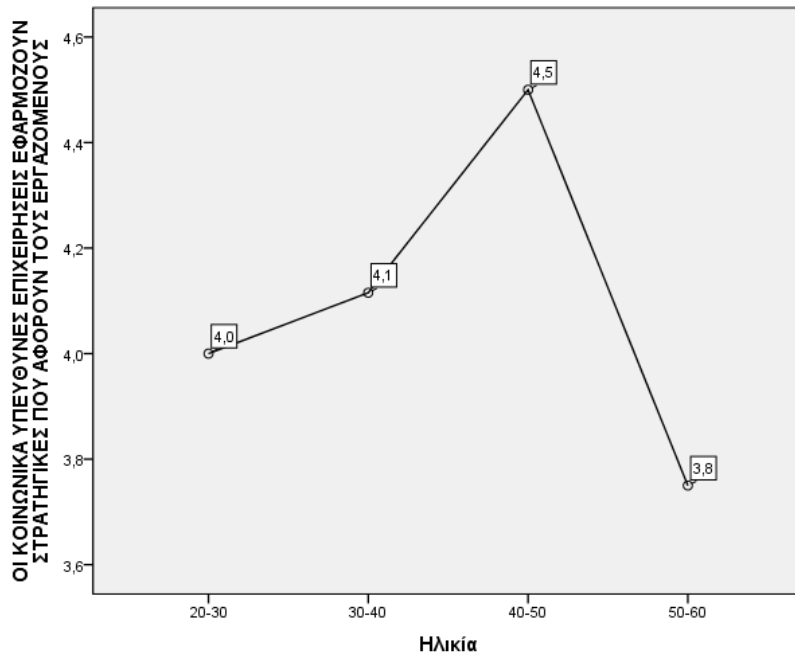
Πίνακας 29 Αποτέλεσμα ελέγχου, βαθμοί ελευθερίας και στάθμη σημαντικότητας ελέγχου

Με βάση τα αποτελέσματα του post hoc ελέγχου παρατηρούμε ότι η διαφορά στη μέση τιμή των απαντήσεων που δόθηκαν στην ερώτηση οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις εφαρμόζουν στρατηγικές που αφορούν τους εργαζόμενους εντοπίζεται μεταξύ της ηλικιακής κατηγορίας 40 και 50 και της 50-60.

			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	
			30-40	-,1154	,2778	,975
	20-30	40-50	-,5000	,2892	,332	
		50-60	,2500	,3168	,859	
		20-30	,1154	,2778	,975	
	30-40	40-50	-,3846	,1644	,118	
		50-60	,3654	,2091	,323	
		20-30	,5000	,2892	,332	
	40-50	30-40	,3846	,1644	,118	
		50-60	,7500*	,2240	,014	
		20-30	-,2500	,3168	,859	
	50-60	30-40	-,3654	,2091	,323	
		40-50	-,7500*	,2240	,014	

Πίνακας 30 Τοπικό σφάλμα και στάθμη σημαντικότητας post hoc ελέγχων

Όπως, παρατηρούμε και παρακάτω στο γράφημα η μέση τιμή της των απαντήσεων που δόθηκαν στα σκορ οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις εφαρμόζουν στρατηγικές που αφορούν τους εργαζόμενους της ηλικίας 40-50 είναι 4,5 ενώ αντίστοιχα για την ηλικία 50-60 η μέση τιμή είναι 3,8 η διαφορά αυτή μετά τους ελέγχους κρίθηκε στατιστικώς σημαντική.



Γράφημα 1 Μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων

ΓΕΝΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

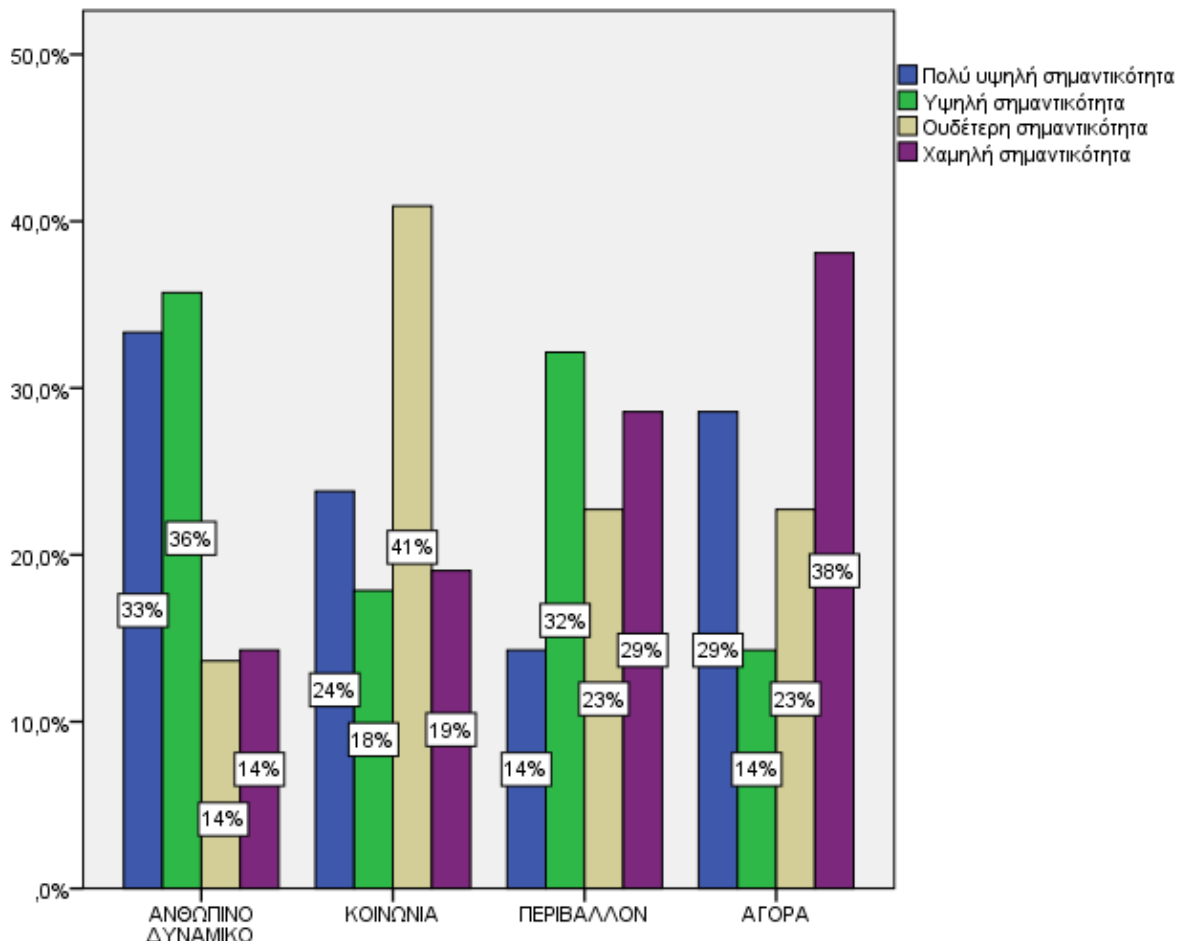
Με βάση τα αποτελέσματα που είχαμε από τα στελέχη, παρατηρούμε ότι, η μέση τιμή των απαντήσεων που δόθηκαν στην ερώτηση της γνώσης των στρατηγικών ΕΚΕ ήταν 4 με τυπική απόκλιση 0,7 στην ερώτηση οφέλη από την εφαρμογή στρατηγικών ΕΚΕ η μέση τιμή ήταν 3,9 με τυπική απόκλιση 0,7, η τοπική κοινωνία με μέση τιμή 3,7 και τυπική απόκλιση 0,8, το περιβάλλον 4,2 με τυπική απόκλιση 0,8, η αγορά με μέση τιμή 4 και τυπική απόκλιση 0,7 και τέλος οι εργαζόμενοι με μέση τιμή 4,5 και τυπική απόκλιση 0,5.

	N	M	SD
ΓΝΩΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΚΕ	23	4	0,8
ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΕΚΕ	23	3,9	0,7
Α.ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	23	3,7	0,8
Β.ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	23	4,2	0,8
Γ.ΑΓΟΡΑ	23	4	0,7
Δ.ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	23	4,5	0,5

Πίνακας 31 Τυπικό σφάλμα και στάθμη σημαντικότητας post hoc ελέγχων

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Αναφορικά με την κατανομή του προϋπολογισμού, παρατηρούμε ότι, στο ανθρώπινο δυναμικό πολύ υψηλή σημαντικότητα δήλωσε το 33%, υψηλή σημαντικότητα το 36% ουδέτερη σημαντικότητα του 14% και χαμηλή σημαντικότητα. Επίσης το 14% τα αποτελέσματα που είχαμε από την κατανομή του προϋπολογισμού σχετικά με την κοινωνία το 24% απάντησε πολύ υψηλή σημαντικότητα, 18% υψηλή σημαντικότητά, ουδέτερη σημαντικότητα το 41% και μόλις 19% χαμηλή σημαντικότητα αντίστοιχα. Αναφορικά με τις απαντήσεις που είχαμε για το περιβάλλον η κατανομή του προϋπολογισμού ήταν ως εξής 14% απάντησε πολύ υψηλή σημαντικότητα, 32% υψηλή σημαντικότητα, το 23% ουδέτερη σημαντικότητα και τέλος το 29% χαμηλή σημαντικότητα. Τέλος με την αγορά είχαμε πολύ υψηλή σημαντικότητα από το 21% των ερωτώμενων, υψηλή σημαντικότητα το 14%, ουδέτερη σημαντικότητα 23% και τέλος χαμηλή σημαντικότητα από 38%.



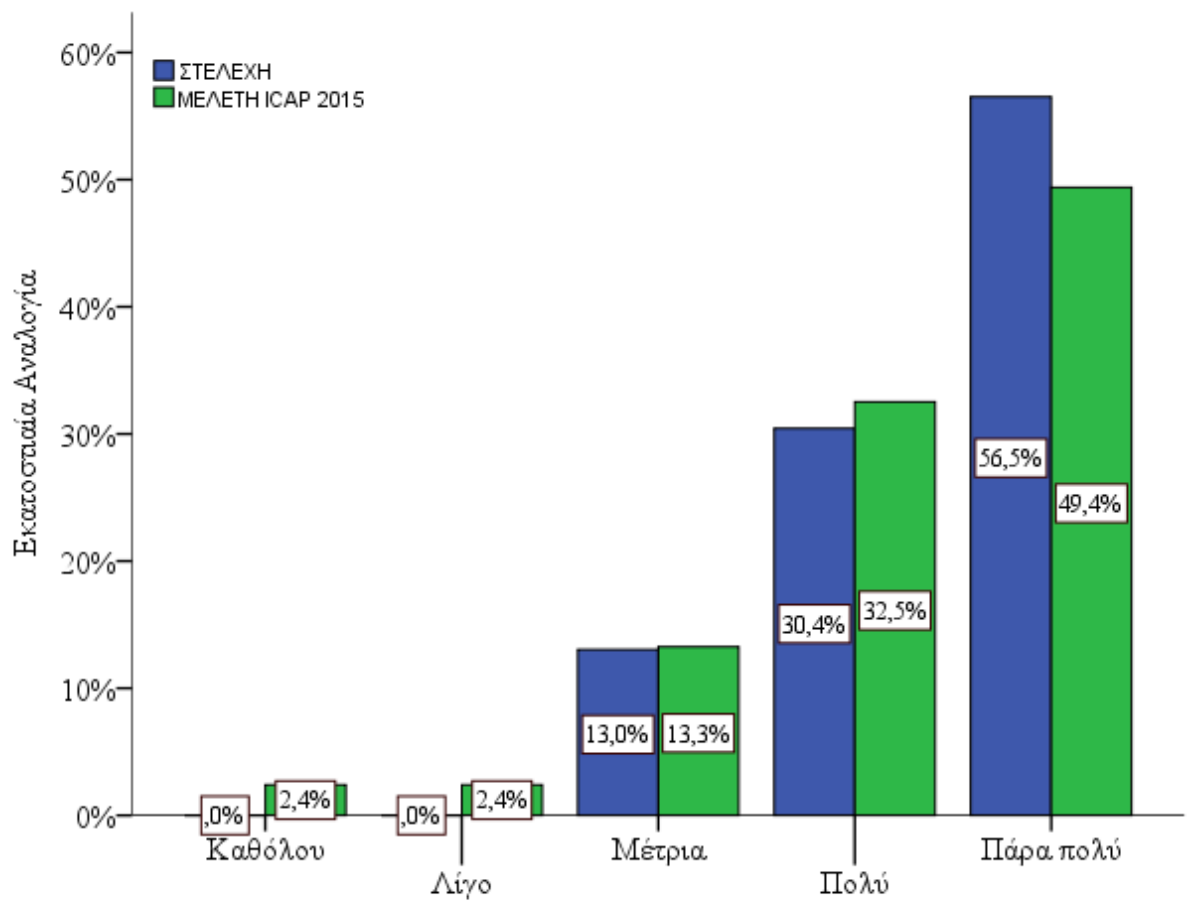
Γράφημα 2 Συγκριτικό ραβδόγραμμα στην ερώτηση κατανομή προϋπολογισμού

ΑΝΑΛΥΣΗ ICAP

Στη συνέχεια θα παρουσιάζουμε την περιγραφική ανάλυση και την συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων της μελέτης της ICAP το 2015 με τα αποτελέσματα που πήραμε από τη δικιά μας μελέτη.

1.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ(ΦΗΜΗ, BRANDS ΚΤΛ)

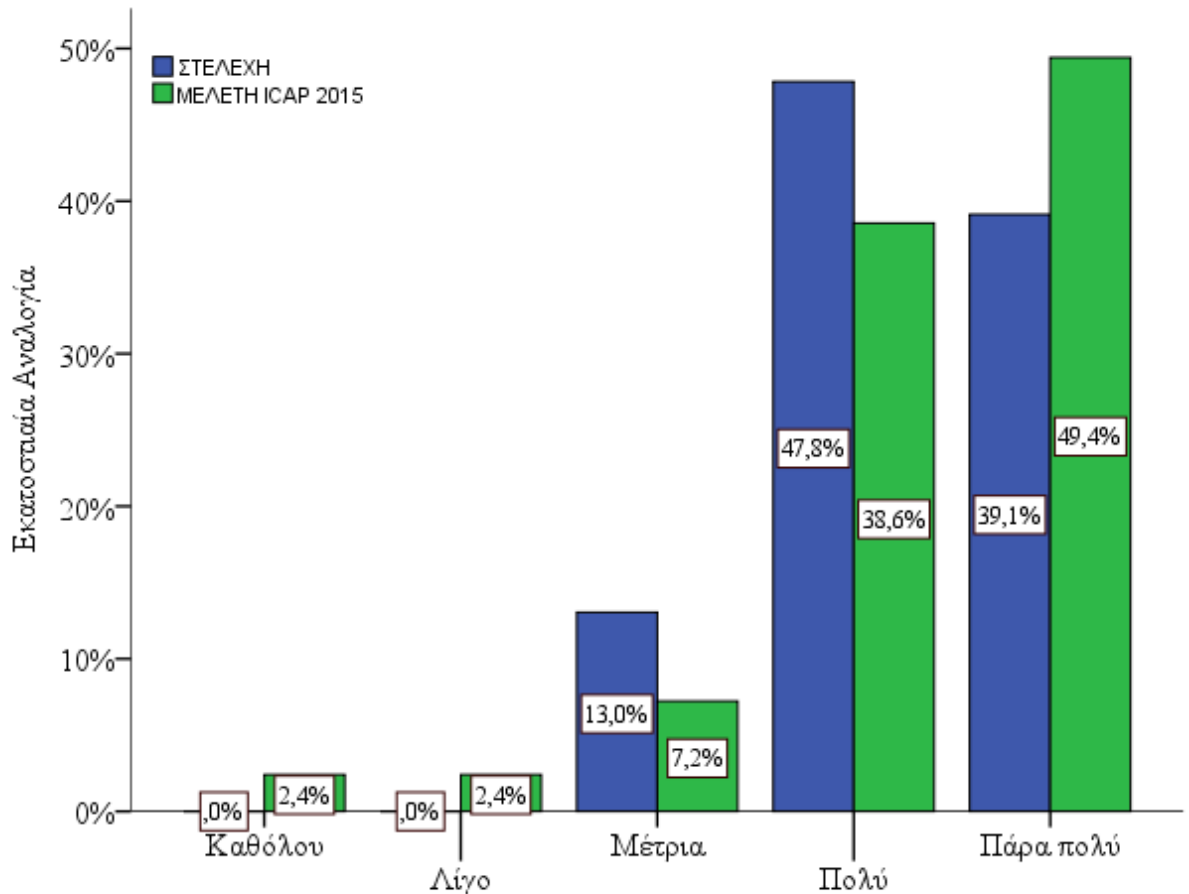
Με βάση τα αποτελέσματα της περιγραφικής ανάλυσης, παρατηρούμε ότι, στη μελέτη της ICAP το 2015, η βελτίωση της εταιρικής εικόνας της επιχείρησης (φήμη, brand κ.τ.λ.), η απάντηση του πάρα πολύ ήταν 49,4%, αντίστοιχα στη δικιά μας μελέτη το ποσοστό αγγίζει το 56,5%, στην ίδια ερώτηση κατά πόσον δηλαδή η εταιρική κοινωνική ευθύνη βελτιώνει την εταιρική εικόνα της επιχείρησης η απάντηση πολύ στην μελέτη της ICAP ήταν 32,5%, αντίστοιχα στη δικιά μας μελέτη τα στελέχη απάντησαν 30,4%.Τέλος βλέπουμε ότι το ποσοστό και στη μελέτη της ICAP και στη δικιά μας μελέτη για την ίδια ερώτηση και τις απαντήσεις που δόθηκαν στην επιλογή μέτρια ήταν 13% για τα στελέχη για τη δικιά μας μελέτη και 13,3% για τη μελέτη της ICAP.



Γράφημα 3 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

2.ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

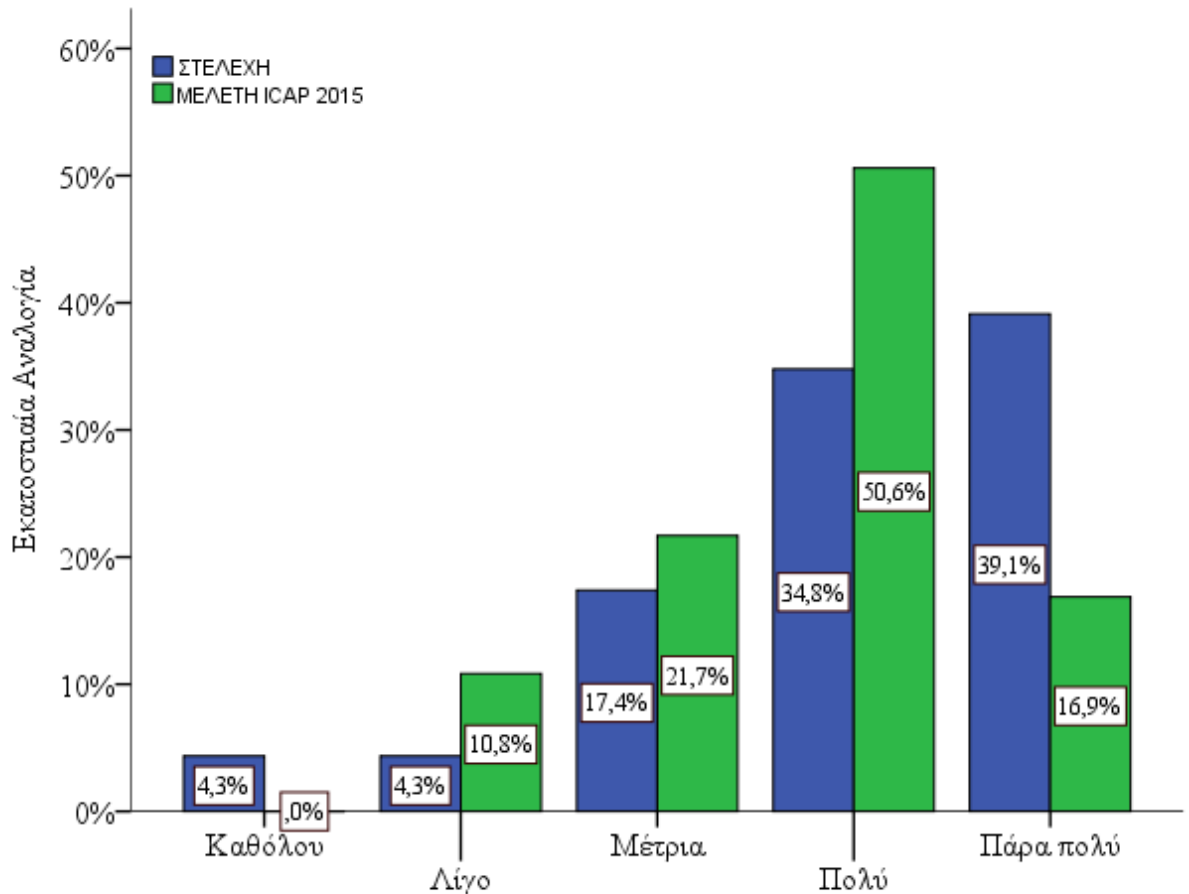
Αναφορικά με τα αποτελέσματα των απαντήσεων που δόθηκαν στην ερώτηση σημαντική συνεισφορά, στο κοινωνικό σύνολο παρατηρούμε ότι , στη μελέτη μας το ποσοστό που απάντησε πάρα πολύ ήταν 39,1%, αντίστοιχα στη μελέτη της ICAP του 2015 το ποσοστό ήταν 49,4%, όμοια το «πολύ» συγκέντρωσε ποσοστό 47,8% στη μελέτη μας, ενώ αντίστοιχα το ποσοστό που έδωσαν στη μελέτη της ICAP το 2015 ήταν 38,6%.



Γράφημα 4 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

4.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ/ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

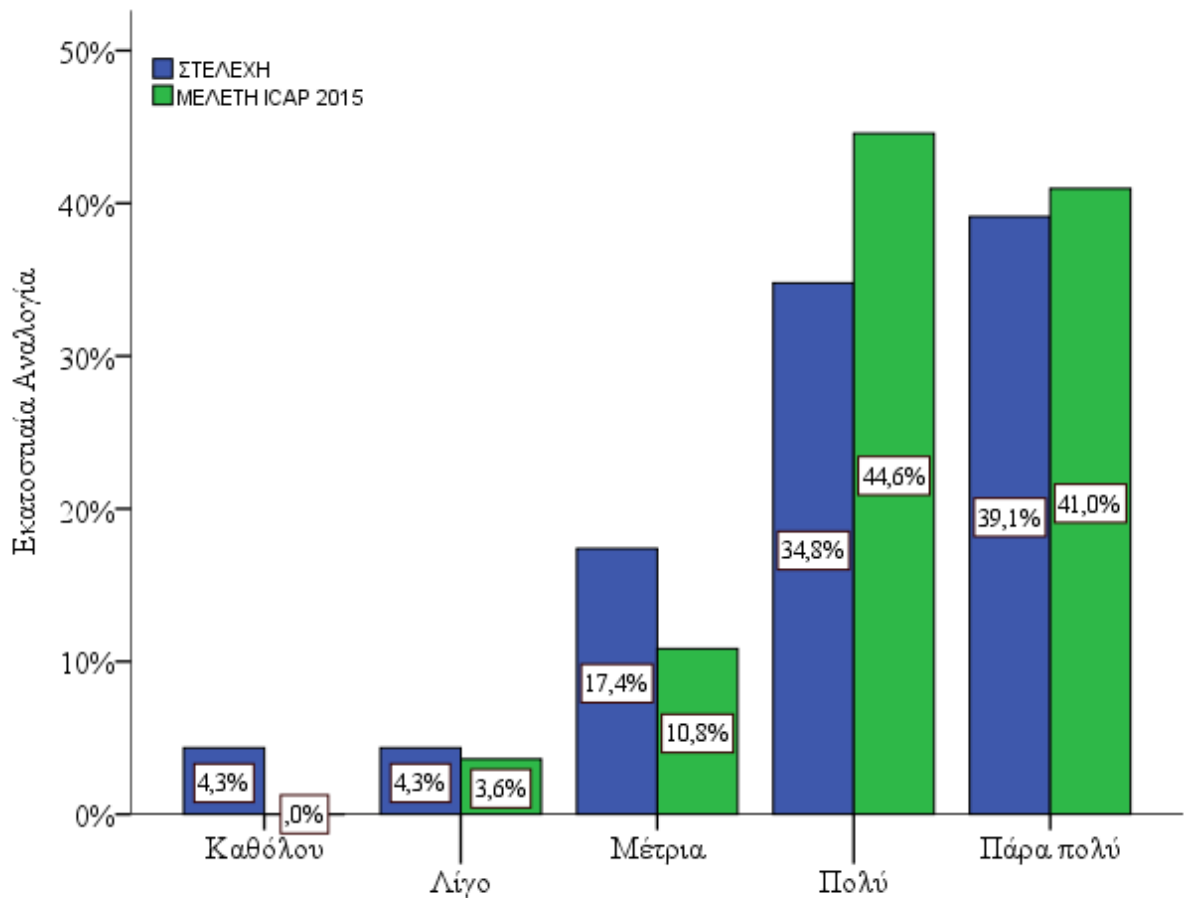
Στην ερώτηση 4 βελτίωση απόδοσης παραγωγικότητας των εργαζομένων, παρατηρούμε ότι στη μελέτη που έγινε από την ICAP το 2015 η απάντηση πάρα πολύ ήταν 16,9% ενώ αντίστοιχα το πάρα πολύ στη δική μας μελέτη ήταν 39,1%, αντίστοιχα η απάντηση πολύ ήταν 50,6 στην ICAP, ενώ στη δική μας μελέτη το «πολύ» εμφάνισε ποσοστό 34,8 στην ερώτηση βελτίωση απόδοσης παραγωγικότητας των εργαζομένων.



Γράφημα 5 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

5.ΠΡΟΣΕΛΚΥΕΙ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΥΨΗΛΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΡΙΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΤΛ)

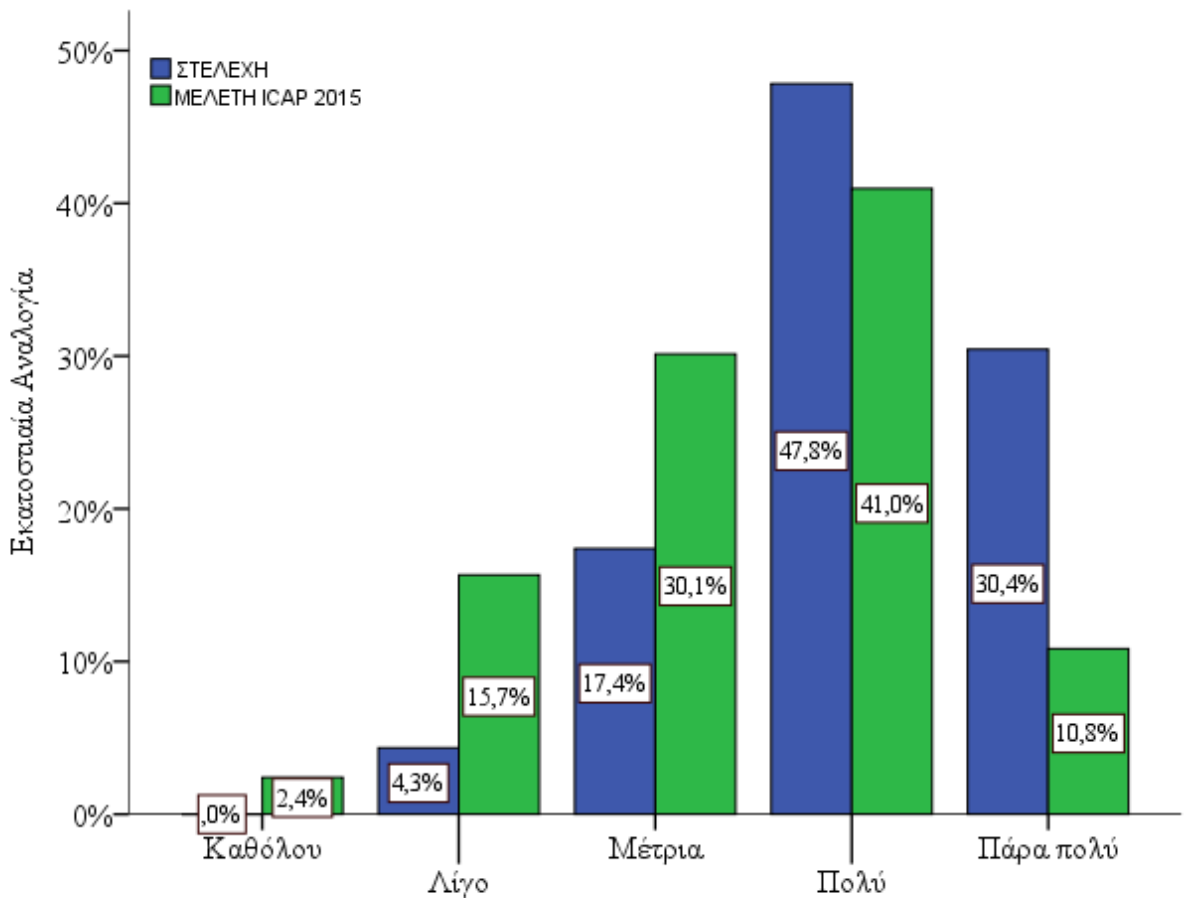
Με βάση τα αποτελέσματα των σχετικών ελέγχων, παρατηρούμε ότι στην ερώτηση προσελκύει και διατηρεί υψηλό ανθρώπινο δυναμικό (άριστο εργασιακό περιβάλλον, ίσες ευκαιρίες για όλους) τα ποσοστά των απαντήσεων για την μελέτη της ICAP 2015 ήταν 41% για το «πέρα πολύ», ενώ αντίστοιχα το «πολύ» ήταν 44,6%, τέλος τα αντίστοιχα ποσοστά από τη μελέτη μας ήταν 39,1% για το «πέρα πολύ» και 34,8% για το «πολύ».



Γράφημα 6 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

7.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

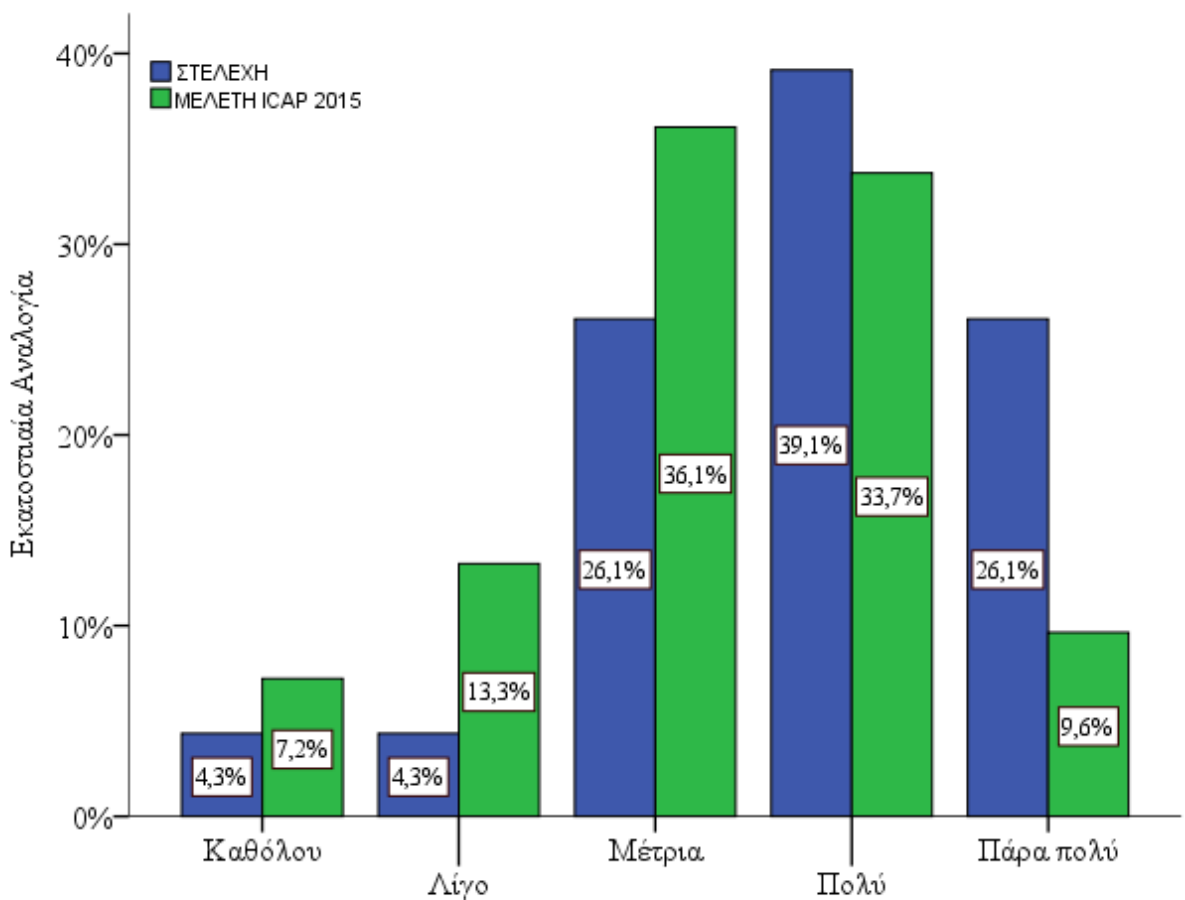
Αναφορικά με τα αποτελέσματα για τη βελτίωση των σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον, παρατηρούμε ότι, τα ποσοστά για το «πάρα πολύ» της μελέτης της ICAP 2015 ήταν 10,8% αντίστοιχα στην ίδια απάντηση από τη δικιά μας μελέτη ήταν 30,4%, αποτελέσματα είχαμε στην περίπτωση του «πολύ» οι ερωτώμενοι που απάντησαν στη μελέτη της ICAP ήταν το 41% ενώ για τη δικιά μας μελέτη ήταν 47,8%. Τέλος για το μέτρια το 30,1% ήταν η απάντηση της ICAP και το 17,4% για τη δικιά μας μελέτη.



Γράφημα 7 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

8.ΑΥΞΗΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ

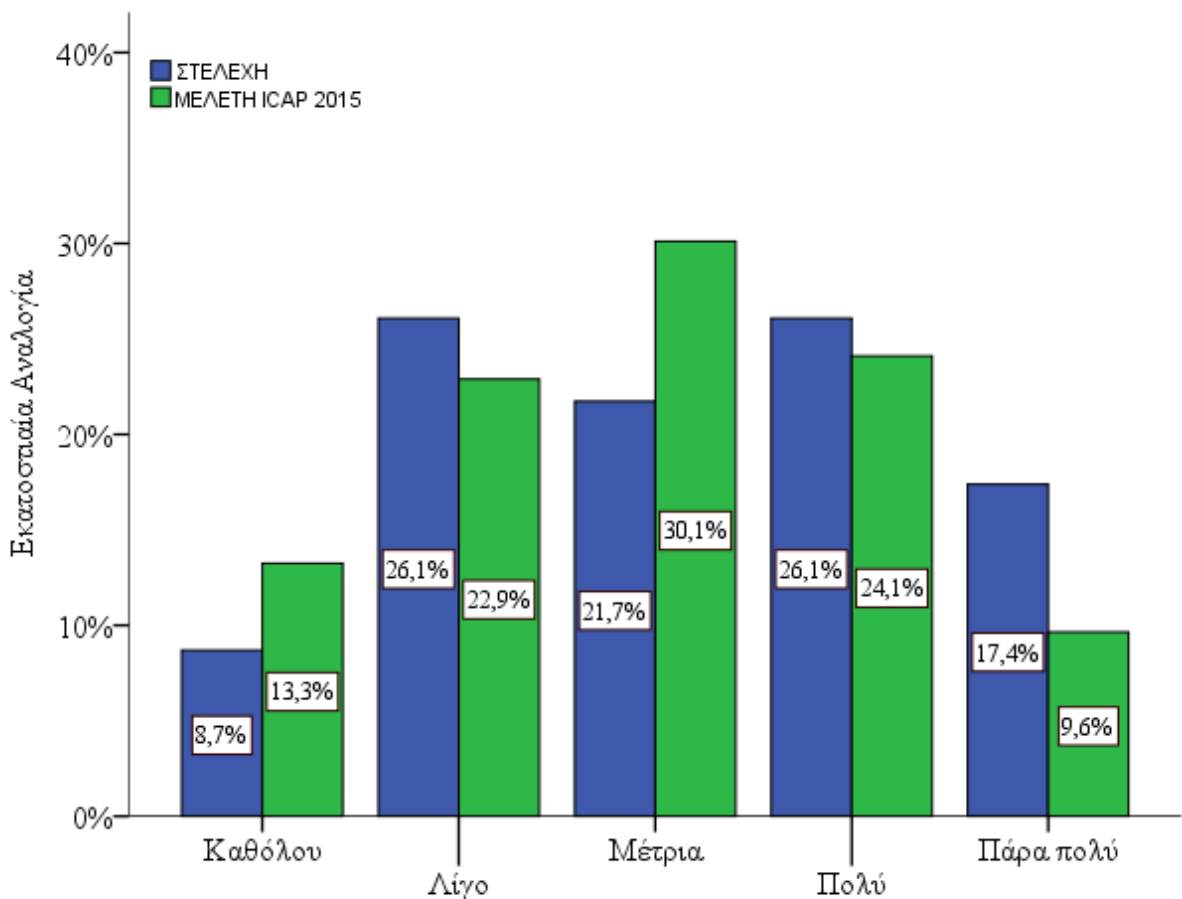
Αναφορικά με την αύξηση των πωλήσεων, παρατηρούμε ότι, στην περίπτωση της ICAP το ποσοστό που απάντησε πάρα πολύ ήταν 9,6%, ενώ αντίστοιχα στη δική μας μελέτη παρατηρήθηκε ποσοστό για το πάρα πολύ 26,9%. Για την περίπτωση του πολύ τα άτομα που απάντησα στη μελέτη της ICAP αποτέλεσαν το 33,7% ενώ στη δικιά μας μελέτη το ποσοστό ήταν 39,1% για την περίπτωση των απαντήσεων «μέτρια» στην μελέτη το ποσοστό ήταν 26,1% αντίστοιχα για τη μελέτη της ICAP το ποσοστό ήταν 26,1%. Τέλος τα ποσοστά για την περίπτωση της ICAP για την περίπτωση του λίγο ήταν 13,3% ενώ στη δικιά μας μελέτη 4,3%.



Γράφημα 8 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

9.ΠΕΡΙΚΟΠΗ/ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ

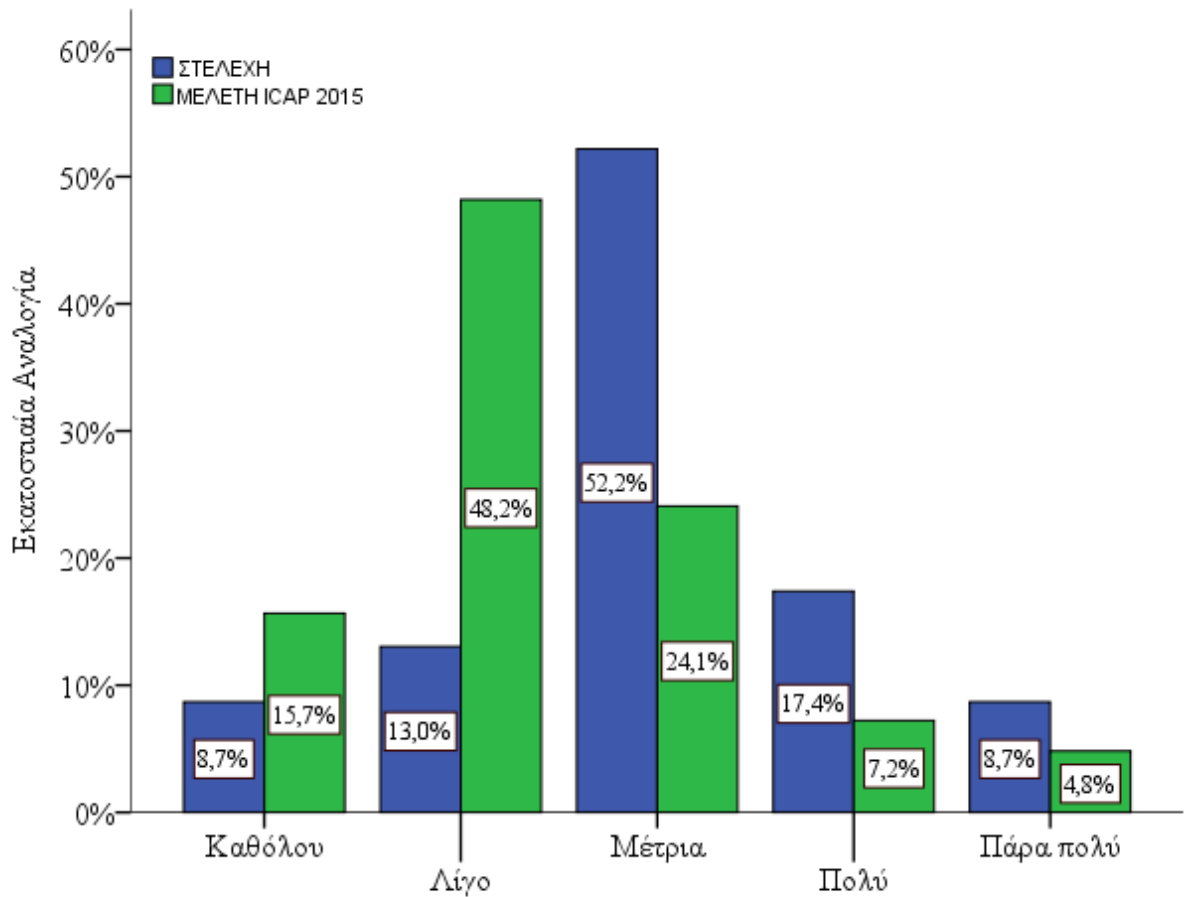
Αναφορικά με την περικοπή/ εξοικονόμηση κόστους, παρατηρούμε ότι, στην περίπτωση της ICAP το ποσοστό που απάντησε πάρα πολύ ήταν 9,6%, ενώ αντίστοιχα στη δική μας μελέτη παρατηρήθηκε ποσοστό για το πάρα πολύ 17,4%, για την περίπτωση του «πολύ» τα άτομα που απάντησα στη μελέτη της ICAP αποτέλεσαν το 24,1% ενώ στη δικά μας μελέτη το ποσοστό ήταν 26,1%. Για την περίπτωση των απαντήσεων «μέτρια» στην μελέτη μας το ποσοστό ήταν 21,7% αντίστοιχα για τη μελέτη της ICAP το ποσοστό ήταν 30,1%. Τα ποσοστά για την περίπτωση της ICAP για την περίπτωση του «λίγο» το ποσοστό των απαντήσεων ήταν 22,9% ενώ στη δική μας μελέτη το ποσοστό ήταν 26,1%. Τέλος, για την περίπτωση των απαντήσεων «καθόλου» το ποσοστό των απαντήσεων της ICAP ήταν 13,3% και στην δική μας περίπτωση 8,7 %.



Γράφημα 9 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

10.ΕΜΜΕΣΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΟΦΕΛΗ (ΦΟΡΟΕΛΑΦΡΥΝΣΕΙΣ)

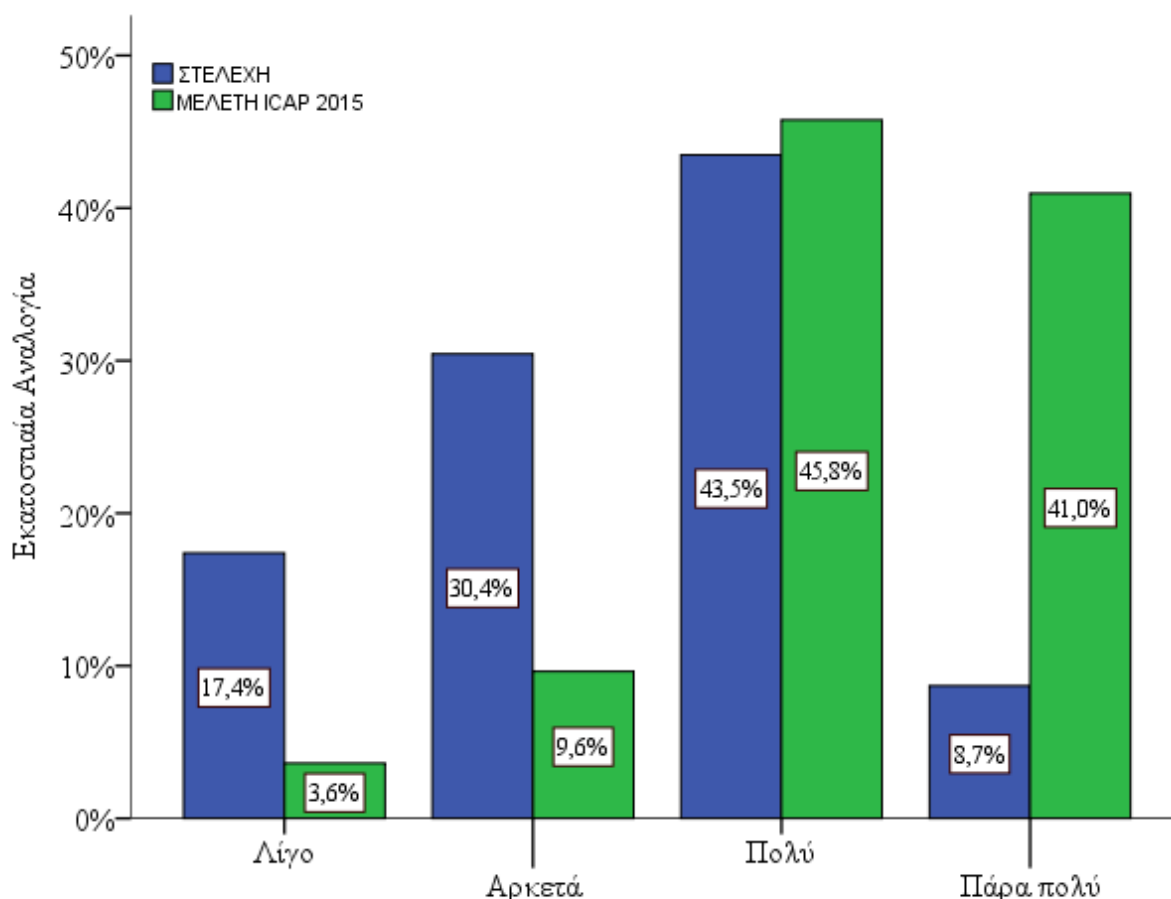
Αναφορικά με τα έμμεσα οικονομικά οφέλη, παρατηρούμε ότι, στην περίπτωση της ICAP το ποσοστό που απάντησε πάρα πολύ ήταν 4,8%, ενώ αντίστοιχα στη δική μας μελέτη παρατηρήθηκε ποσοστό για το πάρα πολύ 8,7%. Για την περίπτωση του «πολύ» τα άτομα που απάντησα στη μελέτη της ICAP αποτέλεσαν το 7,2% ενώ στη δική μας έρευνα το ποσοστό ήταν 17,4%. Για την περίπτωση των απαντήσεων «μέτρια» στην μελέτη μας το ποσοστό ήταν 52,2% αντίστοιχα για τη μελέτη της ICAP το ποσοστό ήταν 24,1%. Τέλος, τα ποσοστά για την περίπτωση της ICAP για την περίπτωση του «λίγο» το ποσοστό των απαντήσεων ήταν 13% ενώ στη δική μας έρευνα το ποσοστό ήταν 48,2%.



Γράφημα 10 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ?

Αναφορικά με τα έμμεσα οικονομικά οφέλη, παρατηρούμε ότι, στην περίπτωση της ICAP το ποσοστό που απάντησε πάρα πολύ ήταν 41%, ενώ αντίστοιχα στη δική μας μελέτη παρατηρήθηκε ποσοστό για το πάρα πολύ 8,7%. Για την περίπτωση του «πολύ» τα άτομα που απάντησα στη μελέτη της ICAP αποτέλεσαν το 45,8% ενώ στην έρευνα μας το ποσοστό ήταν 43,5%. Για την περίπτωση των απαντήσεων «αρκετά» στην μελέτη μας το ποσοστό ήταν 30,4% αντίστοιχα για την έρευνα της ICAP το ποσοστό ήταν 9,6%. Τέλος τα ποσοστά της ICAP για την περίπτωση του «λίγο» το ποσοστό των απαντήσεων ήταν 3,6% ενώ στη δική μας μελέτη το ποσοστό ήταν 17,4%.



Γράφημα 11 Συγκριτικό ραβδόγραμμα σχετικών συχνοτήτων

Με βάση τα αποτελέσματα των σχετικών ελέγχων παρατηρούμε στατιστικώς σημαντική διαφορά στις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτώμενοι στις ερωτήσεις 7. Βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον, την 8. Αύξηση πωλήσεων, 10. Έμμεσα οικονομικά οφέλη (φοροελαφρύνσεις) και εφαρμόζει η εταιρεία σας στρατηγικές ΕΚΕ ανάμεσα στη δική μας έρευνα και στην μελέτη της ICAP 2015.

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ(ΦΗΜΗ, BRANDS ΚΤΛ)	868,500	4354,500	-,722	,470
2.ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	869,500	1145,500	-,716	,474
4.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ/ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	764,500	4250,500	-1,557	,120
5.ΠΡΟΣΕΛΚΥΕΙ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΥΨΗΛΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΡΙΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΤΛ)	869,500	1145,500	-,705	,481
7.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	614,000	4100,000	-2,755	,006
8.ΑΥΞΗΣΗ ΠΩΛΗΣΕΩΝ	679,500	4165,500	-2,204	,028
9.ΠΕΡΙΚΟΠΗ/ ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ	856,500	4342,500	-,772	,440
10.ΕΜΜΕΣΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΟΦΕΛΗ (ΦΟΡΟΕΛΑΦΡΥΝΣΕΙΣ)	575,000	4061,000	-3,063	,002
ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΑΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ?	487,000	763,000	-3,853	,000

Πίνακας 32 Συχνότητα και σχετική συχνότητα απαντήσεων

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το δείγμα των εταιρειών που εξετάσαμε είναι αρκετά μικρό ώστε να καταλήξουμε σε γενικά συμπεράσματα. Ωστόσο μπορούμε, με βάση τα σχετικά ευρήματα, να κάνουμε κάποιες παρατηρήσεις για το κατά πόσο και με ποιόν τρόπο, οι εταιρείες που συμμετείχαν, εντάσσουν δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στα προγράμματα των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους. Πώς επηρεάζονται οι σχέσεις τους με τους εργαζόμενους αλλά και κατά πόσο συνάδουν τα αποτελέσματα που έχουμε από την έρευνα μας με την μελέτη που διεξήγαγε η ICAP το 2015.

Τα αποτελέσματα του δείγματος μας δίνουν τα εξής:

- Οι περισσότερες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ΕΚΕ στην Ήπειρο ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας/μεταποίησης με ποσοστό 58%, έχουν νομική μορφή κεφαλαιουχική (ΑΕ) 84% και η εταιρεία διεκδικεί ηγετική θέση στην αγορά σε ποσοστό 69,6%. Το μέσο έτος ίδρυσης των εταιρειών αυτών ανέρχεται στο 1987, κάτι που δείχνει την μακροχρόνια πορεία τους. Επίσης σύμφωνα με τον κύκλο εργασιών τους παρατηρούμε αύξηση του μέσου όρου το 2016 κατά 0,23% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.
- Το μορφωτικό επίπεδο των στελεχών στην μεγαλύτερη πλειοψηφία 43,5% είναι απόφοιτοι κάποιου Πανεπιστημιακού Ιδρύματος, το οποίο δικαιολογεί και την εφαρμογή της χρήσης πρακτικών ΕΚΕ και η προϋπηρεσία τους ανέρχεται κατά μέσο όρο στα 11,9 έτη. Τέλος, εργάζονται σε ποσοστό 87% σε εταιρεία με νομική μορφή κεφαλαιουχική ΑΕ.
- Αντίστοιχα, σύμφωνα με την έρευνα στους εργαζόμενους προκύπτει ότι μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (40,7%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, έχουν μέσο όρο προϋπηρεσίας 11,6 έτη και η πλειοψηφία (59,3%) εργάζεται σε εταιρείες με κλάδο δραστηριοποίησης βιομηχανία/μεταποίησης, που έχουν νομική μορφή κεφαλαιουχική (ΑΕ) σε ποσοστό (81,5%).

Γενικά, δεν παρατηρούμε μεγάλες διαφορές μεταξύ στελεχών και εργαζομένων, ως προς το μορφωτικό επίπεδο, κλάδο δραστηριότητας και νομική μορφή της εργασίας τους.

- Σχετικά με τις απαντήσεις των στελεχών αναφορικά με τις γνώσεις πρακτικών ΕΚΕ, πιστεύουν εξίσου ισόβαθμα παρά πολύ ότι οι κοινωνικά υπεύθυνες παρέχουν

προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, στηρίζουν καλούς σκοπούς και γίνονται πιο ανταγωνιστικές σε σχέση με άλλες που δεν εφαρμόζουν, ενώ θεωρούν πάρα πολύ ότι τα μεγαλύτερα οφέλη από την χρήση πρακτικών ΕΚΕ είναι η βελτίωση της εταιρικής εικόνας της επιχείρησης (56,5%) και έπειτα η βελτίωση της απόδοσης/παραγωγικότητας των εργαζομένων ισόβαθμα με την προσέλκυση και διατήρηση υψηλού ανθρώπινου δυναμικού και την σημαντική συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο (39,1%). Αυτό παρατηρείται και στην κατανομή προϋπολογισμού , όπου θέτουν με πολύ υψηλή σημαντικότητα το ανθρώπινο δυναμικό με ποσοστό 30,4% σε σχέση με τα υπόλοιπα.

- Στις δράσεις των εταιρειών στο μέρος της εξωτερικής κοινωνικής ευθύνης που αφορά κοινωνία, περιβάλλον, αγορά και εργαζόμενοι, παρατηρούμαι ότι τα στελέχη των εταιρειών θεωρούν παρά πολύ σημαντικές δράσεις με τα μεγαλύτερα ποσοστά: 34,8% την οικονομική ενίσχυση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στον τομέα της κοινωνίας, 56,5% τον έλεγχο της καταναλισκόμενης ενέργειας για μείωση των ρύπων, 69,6% εφαρμογή συστημάτων διαχείρισης-διασφάλισης ποιότητας στον τομέα της αγοράς και τέλος με ποσοστό 82,6% είναι η πρακτική της δίκαιης και ίσης μεταχείρισης στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού. Γενικά, παρατηρώντας τις δράσεις που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις βλέπουμε ότι πολύ υψηλή σημαντικότητα στην κατανομή του προϋπολογισμού, είναι οι δράσεις που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό. Εν τέλει, από τις 23 επιχειρήσεις οι 10 εφαρμόζουν πολύ πρακτικές ΕΚΕ στην Ήπειρο με ποσοστό 43,5% , το οποίο δεν έχει πολύ μεγάλη διαφορά από την έρευνα της ICAP που δείχνει οι εταιρείες να εφαρμόζουν στρατηγικές ΕΚΕ με ποσοστό 45,8%. Πολύ σημαντικός λόγος που τις εμποδίζει να εφαρμόζουν στρατηγικές ΕΚΕ είναι η έλλειψη χρόνου σε ποσοστό 33,3%.
- Σχετικά με την άποψη των εργαζομένων, αν η επιχείρηση μέσω στρατηγικών ΕΚΕ συμβάλει στην βελτίωση των εργασιακών σχέσεων πιστεύουν ότι συμβάλει πολύ , όπως εξίσου πολύ πιστεύουν ότι συμβάλουν σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο την εταιρεία στη λήψη αποφάσεων για στρατηγικές ΕΚΕ. Δεδομένου ότι, η επιχείρηση στα πλαίσια της ΕΚΕ, εφαρμόζει μέτρα ασφάλειας και υγιεινής για τους εργαζόμενους παρατηρείται από τα αποτελέσματα , ότι οι εργαζόμενοι είναι πάρα πολύ υπεύθυνοι ατομικά αλλά και σαν ομάδα, για την τήρηση αυτών των κανόνων σε ποσοστό 66,7%. Επίσης είναι πάρα πολύ υπεύθυνοι είτε ατομικά είτε συλλογικά στην τήρηση των κανόνων λειτουργίας και πολιτικές εναρμόνισης ιδιωτικής και

επαγγελματικής ζωής τους κάνει πολύ αποδοτικούς (48,1%). Σε λίγο μικρότερο βαθμό αλλά πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους είναι τα εξής: οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να στηρίζουν την τοπική κοινωνία με δράσεις ανακύκλωσης (37%), η δίκαιη και ίση μεταχείριση τους κάνει να αισθάνονται θετικά και πιο αποδοτικοί (48,1%) και τέλος οι μισθοί που προσφέρουν σε σχέση με τους ανταγωνιστές τους τους κάνει πιο αποδοτικούς (51,9%). Συγκρίνοντας την προϋπηρεσία, με τις εργασιακές σχέσεις και τις ευθύνες των εργαζομένων, παρατηρούμε ότι όσο πιο πολύ αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας τόσο πιο πολύ αυξάνεται η τιμή των εργασιακών σχέσεων και των ευθυνών των εργαζομένων και παρατηρούμαι ότι οι κοινωνικά υπεύθυνες εφαρμόζουν στρατηγικές ΕΚΕ που αφορούν τους εργαζόμενους μεταξύ των ηλικιών 40-50 και 50-60 ετών. Τέλος, από την ανάλυση των στελεχών συγκρίνοντας τις ερωτήσεις που αφορούν τις γνώσεις πάνω στην ΕΚΕ, οφέλη ΕΚΕ και τις κατηγορίες των δράσεων, την μεγαλύτερη τιμή εμφανίζει οι δράσεις ΕΚΕ που αφορούν τους εργαζόμενους, που δείχνει πόσο σημαντικό είναι για την εταιρεία το ανθρώπινο δυναμικό.

- Αναφορικά με τα αποτελέσματα που είχαμε από τη συγκρίνοντας τα οφέλη μας από την χρήση πρακτικών ΕΚΕ με εκείνων της ICAP το 2015, παρατηρούμε στατιστικώς σημαντική διαφορά στις απαντήσεις που δόθηκαν στις ερωτήσεις 7.Βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον, 8.Αύξηση πωλήσεων, 10.Έμμεσα οικονομικά οφέλη (φοροελαφρύνσεις) και τέλος την ερώτηση «Εφαρμόζει η εταιρεία σας στρατηγικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης». Όπως ανέφερα και παραπάνω σύμφωνα με την έρευνα οι επιχειρήσεις στην Ήπειρο εφαρμόζουν σε πολύ σημαντικό βαθμό στρατηγικές ΕΚΕ, μειωμένος όμως σε σχέση με την έρευνα της ICAP πριν δύο χρόνια. Σχετικά με τα οφέλη που φαίνονται οι διαφορές, στη βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον παρατηρούμε μια αύξηση στον βαθμό πολύ και πάρα πολύ σε σχέση με το 2015, όπως και μια αύξηση στο βαθμό πολύ και πάρα πολύ στην αύξηση των πωλήσεων σε σχέση με την ICAP, ενώ τα έμμεσα οικονομικά οφέλη (φοροελαφρύνσεις) είναι πολύ αυξημένα σε μέτριο βαθμό το 2017 στην Ήπειρο σε σχέση με την ICAP.Συνοψίζοντας, παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν στρατηγικές ΕΚΕ αποσκοπούν στην αύξηση πωλήσεων, βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον και λιγότερο στα έμμεσα οικονομικά οφέλη. Οι αλλαγές στο φορολογικό

σύστημα σύμφωνα με την ΠΟΛ.1113/02.6.2015 που ορίζει τις εκπιπόμενες και μη εκπιπόμενες επιχειρηματικές του Ν.4172/2013 μπορεί να είναι μια από τις αιτίες της διαφοροποίησης με την έρευνα της ICAP, το οποίο μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο μελλοντικής έρευνας .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α.ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Β.ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Γ.ΕΡΕΥΝΑ ICAP

Α.ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

1^ο ΜΕΡΟΣ (ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

Επαγγελματική θέση στην εταιρία:

Σε ποιο τμήμα απασχολείται:.....

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία : 20-30 30-40 40-50 50-60 Πάνω από 60

Μορφωτικό επίπεδο: Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο Τεχνική Σχολή ΑΕΙ ΤΕΙ
Μεταπτυχιακό-Διδακτορικό

Προϋπηρεσία: χρόνια

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Έτος Ίδρυσης:

Κλάδος δραστηριοποίησης :Βιομηχανία/Μεταποίηση Βιοτεχνία Εμπόρ Παροχή
Υπηρεσιών Άλλο

Παρακαλώ προσδιορίστε:.....

Αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης:

Νομική Μορφή Εταιρείας: Προσωπική(ΟΕ-ΕΕ-ΑΦΑΝΕΙΣ-ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ) Κεφαλαιουχική (ΑΕ)
Μικτές (ΕΠΕ-ΙΚΕ)

Άλλη Παρακαλώ προσδιορίστε:.....

Θέση που διεκδικεί στην αγορά : Ηγετική Ανταγωνιστική Αδιάφορη

Κατά τα οικονομικά έτη 2015-2016

Αριθμός απασχολούμενων:2015..... 2016.....

Κύκλος Εργασιών:2015..... 2016.....

2^ο ΜΕΡΟΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ (ΕΚΕ)

Α.ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΕ

(ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ Η ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ)

I. Γνώση στρατηγικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)	1	2	3	4	5
1. Πιστεύετε ότι εταιρεία που εφαρμόζει στρατηγικές ΕΚΕ, στηρίζει καλούς σκοπούς?					
2. Πιστεύετε ότι οι Κοινωνικά Υπεύθυνες εταιρείες παρέχουν προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας?					
3. Πιστεύετε ότι οι Κοινωνικά Υπεύθυνες εταιρείες, αναπτύσσουν καινοτόμες υπηρεσίες?					
4. Θεωρείτε ότι οι εταιρείες που εφαρμόζουν στρατηγικές ΕΚΕ γίνονται πιο ανταγωνιστικές?					

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ

II. Σημαντικότητα/Αναγκαιότητα στρατηγικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)	1	2	3	4	5
<i>Ποια είναι τα οφέλη, ώστε η εταιρεία να εφαρμόσει στρατηγικές ΕΚΕ?</i>					
1. Βελτίωση της εταιρικής εικόνας της επιχείρησης(φήμη, brands κτλ.)					
2. Σημαντική συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο					
3. Αύξηση της ικανοποίησης των πελατών.					
4. Βελτίωση απόδοσης/παραγωγικότητας των εργαζομένων.					
5. Προσελκύει και διατηρεί υψηλό ανθρώπινο δυναμικό (άριστο εργασιακό περιβάλλον, ίσες ευκαιρίες κτλ.)					
6. Τήρηση κοινωνικών και περιβαλλοντικών δεσμεύσεων.					
7.Βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον					
8.Αύξηση πωλήσεων					
9.Περιοχή/Εξοικονόμηση κόστους					
10.Εμμεσα οικονομικά οφέλη (φοροελαφρύνσεις κτλ.)					

1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια, 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ

III.Κατανομή του προϋπολογισμού της επιχείρησης για δράσεις ΕΚΕ	
<u>Μια επιχείρηση που εφαρμόζει δράσεις ΕΚΕ με ποια προτεραιότητα θα επένδυε στους παρακάτω τομείς? ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ 1,2,3,4.</u>	
Ανθρώπινο δυναμικό	
Κοινωνία	
Περιβάλλον	
Αγορά(προμηθευτές, πελάτες, δημόσιες αρχές, κτλ.)	

Συμπληρώστε από το 1έως το 4, όπου 1=πολύ υψηλή σημαντικότητα, 2=υψηλή σημαντικότητα, 3=ουδέτερη σημαντικότητα, 4=χαμηλή σημαντικότητα

Β.ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

I. Κατηγορίες Στρατηγικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)	1	2	3	4	5
A. Ποιες από τις παρακάτω είναι καλές στρατηγικές ΕΚΕ (που αφορούν την τοπική <u>κοινότητα</u>);					
1. Η δωρεά χρημάτων στις τοπικές κοινότητες είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ ?					
2. Η έμμεση βοήθεια , όπως χορηγίες σε είδος βελτιώνουν της ποιότητας ζωής των ανθρώπων της τοπικής κοινότητας και είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
3. Η οικονομική ενίσχυση διαφόρων δραστηριοτήτων της τοπικής κοινότητας (τέχνη, πολιτισμός, αθλητισμός) είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
4. Η οικονομική ενίσχυση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της τοπικής κοινότητας είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
<u>1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια , 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ</u>					
B. Ποιες από τις παρακάτω είναι καλές στρατηγικές ΕΚΕ (που αφορούν το <u>περιβάλλον</u>);	1	2	3	4	5
1. Η ενσωμάτωση περιβαλλοντικών δραστηριοτήτων στην επιχείρηση, όπως εσωτερικά προγράμματα ανακύκλωσης είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
2. Η εφαρμογή όλων των εθνικών/διεθνών περιβαλλοντικών κανονισμών είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
3. Η αλλαγή της παραγωγικής διαδικασίας για αποτελεσματικότερη χρήση των φυσικών πόρων είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
4. Ο έλεγχος της καταναλισκόμενης ενέργειας και οι ενέργειες για μείωση των ρύπων που προκαλεί είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
<u>1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια , 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ</u>					
Γ. Ποιες από τις παρακάτω είναι καλές στρατηγικές ΕΚΕ (που αφορούν την <u>αγορά</u>);	1	2	3	4	5
1. Η εφαρμογή συστήματος διαχείρισης-διασφάλισης ποιότητας προϊόντων π.χ ISO είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
2. Η δημιουργία προγραμμάτων που αφορούν του καταναλωτές , όπως μέτρηση και διαχείριση παραπόνων , επιβράβευσης καταναλωτών είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
3. Η επιλογή των προμηθευτών/συνεργατών με βάση το αν κάνουν χρήση πρακτικών ΕΚΕ είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
4. Η συνεργασία επιχείρησης- πολιτείας, που ενισχύει την χρήση πρακτικών ΕΚΕ είναι κατάλληλη στρατηγική ?					
<u>1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια , 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ</u>					
Δ. Ποιες από τις παρακάτω είναι καλές στρατηγικές ΕΚΕ (που αφορούν τους <u>εργαζόμενους</u>);	1	2	3	4	5
1. Η δίκαιη και ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανεξάρτητα το φύλο και την εθνικότητα είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
2. Η σωστή λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
3. Οι πρόσθετες παροχές ή παροχή οικονομικών διευκολύνσεων στους εργαζομένους ώστε να μπορούν διευκολυνθούν στην προσωπική τους ζωή είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
4. Η παροχή μισθών στους εργαζομένους που να θεωρούνται δίκαιη ανταμοιβή της εργασίας τους είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
5. Η πρωτοβουλία της επιχείρησης για συνεχή εκπαίδευση/βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού είναι κατάλληλη στρατηγική ΕΚΕ?					
<u>1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Μέτρια , 4= Πολύ, 5=Πάρα πολύ</u>					

Γ.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

1.Εφαρμόζει η εταιρεία σας στρατηγικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) ?

Καθόλου Λίγο Αρκετά ολύ α Πολύ

2.Αν δεν εφαρμόζετε στρατηγικές ΕΚΕ τότε ποιος/ποιοι είναι οι κυριότεροι λόγοι που σας οδήγησαν στην μη εφαρμογή τους?

Λόγοι Μη Εφαρμογής Δράσεων ΕΚΕ	1	2	3	4	5	6
1.Οικονομικό κόστος						
2.Ελλιπή Ενημέρωση						
3.Έλλειψη Χρόνου						
4.Έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού						
5.Γραφειοκρατία						
6.Άλλο Παρακαλώ προσδιορίστε.....						

(Αν οι λόγοι είναι περισσότεροι από ένα, διαβαθμίστε την απάντησή σας , όπου 1=πάρα πολύ σημαντικός, 2=πολύ σημαντικός, 3=σημαντικός , 4=λίγο σημαντικός, 5=καθόλου σημαντικός , 6=αδιάφορος

Το παρόν ερωτηματολόγιο, αποτελεί μέρος της διπλωματικής μου εργασίας «ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ» που εκπονώ στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ που βρίσκεται στην Πρέβεζα.

Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι η άντληση πληροφοριών, η εξαγωγή συμπερασμάτων και η ευρύτερη κατανόηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και η εφαρμογή της από τις επιχειρήσεις της Ηπείρου.

Σας διαβεβαιώνουμε, ότι τα στοιχεία του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για στατιστική ανάλυση και τα προσωπικά σας στοιχεία θα παραμείνουν απολύτως εμπιστευτικά.

Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε διάφορα μέρη, το καθένα εκ' των οποίων περιλαμβάνει ερωτήσεις για συγκεκριμένα θέματα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ

Παρακαλούμε απαντήστε στις ερωτήσεις που ακολουθούν με σαφήνεια.

1)Συμπληρώστε την απάντησή σας στο κενό δίπλα σε κάθε ερώτηση.

2)Στις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής στις οποίες υπάρχουν έτοιμες απαντήσεις , επιλέξτε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει σημειώνοντας ένα [X] σε ένα από τα πέντε κουτιά. Προσοχή: οι έτοιμες απαντήσεις βρίσκονται κάθε φορά στο κάτω μέρος του πίνακα σημειωμένες . Πρέπει να δίνετε σε κάθε ερώτηση μόνο μια απάντηση.

Για τυχόν πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνήσετε στο τηλέφωνο 6974937609 ή στο email logoan1983@yahoo.gr

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας και τον χρόνο που μας διαθέσατε.

Β.ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

1^Ο ΜΕΡΟΣ (ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

Επαγγελματική θέση στην εταιρία:

Σε ποιο τμήμα απασχολείται:.....

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία : 20-30 30-40 40-50 50-60 άνω από 60

Μορφωτικό επίπεδο: Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο Τεχνική Σχολή ΑΕ ΤΕΙ

Μεταπτυχιακό-Διδακτορικό

Προϋπηρεσία: χρόνια

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Έτος Ίδρυσης:

Κλάδος δραστηριοποίησης :Βιομηχανία/Μεταποίηση Τεχνία Εμπόριο Αγοχή

Υπηρεσιών Άλλο

Παρακαλώ προσδιορίστε:.....

Αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης:

Νομική Μορφή Εταιρείας: Προσωπική(ΟΕ-ΕΕ-ΑΦΑΝΕΙΣ-ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ) Κοινωνική (ΑΕ)

Μικτές (ΕΠΕ-ΙΚΕ)

Άλλη Παρακαλώ προσδιορίστε:.....

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.), ορίζεται η εφαρμοζόμενη από επιχειρήσεις πολιτική, η οποία αφορά δράσεις, ενέργειες και προγράμματα κοινωνικού, περιβαντολογικού, πολιτιστικού εκπαιδευτικού και ερευνητικού χαρακτήρα (Εξωτερική Ε.Κ.Ε.), καθώς και σε δράσεις, οι οποίες αφορούν την ανθρωποκεντρική και δίκαιη πολιτική ανθρωπίνων πόρων, το σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου, την εξασφάλιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, το

2ο Μέρος

ΑΤΟΜΙΚΗ –ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΕ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΕΥΘΥΝΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

(Το παρών μέρος συμπληρώνεται από τους εργαζόμενους της εταιρείας)

1. Πιστεύετε ότι, η επιχείρηση, μέσω της ΕΚΕ συμβάλλει στην βελτίωση των εργασιακών σχέσεων?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

2. Πιστεύετε ότι, συμμετέχοντας με την άποψη σας είτε σε ατομικό είτε σε συλλογικό επίπεδο, διευκολύνεται την εταιρία στην λήψη αποφάσεων ΕΚΕ?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

3. Δεδομένου ότι, η επιχείρηση στα πλαίσια της ΕΚΕ, εφαρμόζει μέτρα ασφάλειας και υγιεινής για τους εργαζόμενους, εσείς από τη πλευρά σας είστε υπεύθυνοι ατομικά αλλά και σαν ομάδα, για την τήρηση αυτών των κανόνων?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

4. Ως εργαζόμενοι είτε ατομικά είτε συλλογικά, είστε υπεύθυνοι να τηρείται τους κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης όπως, όροι σύμβασης εργασίας ?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

5. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι στρατηγικές που εφαρμόζουν οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις και αφορούν στους εργαζόμενους, π.χ όσον αφορά στους μισθούς που προσφέρει σε σχέση με αυτούς των ανταγωνιστών της, σας κάνει τους πιο αποδοτικούς?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

6. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι στρατηγικές που εφαρμόζουν οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις και αφορούν στους εργαζόμενους, π.χ όσον αφορά τις πολιτικές εναρμόνισης της ιδιωτικής και επαγγελματικής τους ζωής, κάνει τους εργαζόμενους να έχουν καλύτερη ψυχολογία και απόδοση?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

7. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι επιχειρήσεις που υιοθετούν στρατηγικές ΕΚΕ, ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους, να συμμετέχετε σε δραστηριότητες στήριξης της τοπικής κοινότητας όπως δράσεις ανακύκλωσης κτλ?

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

8. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι στρατηγικές που εφαρμόζουν οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις και αφορούν τους εργαζόμενους ,π.χ. όσον αφορά την ίση και δίκαιη μεταχείρισή τους, σας κάνει να αισθάνεστε θετικά για την επιχείρησή και πιο αποδοτικούς;

Καθόλου Λίγο Αρκετά Πολύ Πάρα Πολύ

Κατά την γνώμη σας, ποιες θεωρείτε ότι είναι οι ατομικές και συλλογικές ευθύνες των εργαζομένων , όταν οι επιχειρήσεις υιοθετούν πρακτικές ΕΚΕ?

Παρακαλώ

προσδιορίστε.....

.....

.....

.....

.....

.....

Το παρόν ερωτηματολόγιο, αυτό αποτελεί μέρος της διπλωματικής μου εργασίας «ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΠΕΙΡΟΥ» που εκπονώ στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ που βρίσκεται στην Πρέβεζα.

Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι η άντληση πληροφοριών, η εξαγωγή συμπερασμάτων και η ευρύτερη κατανόηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και η εφαρμογή της από τις επιχειρήσεις της Ηπείρου.

Σας διαβεβαιώνουμε, ότι τα στοιχεία του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για στατιστική ανάλυση και τα προσωπικά σας στοιχεία θα παραμείνουν απολύτως εμπιστευτικά.

Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε διάφορα μέρη, το καθένα εκ' των οποίων περιλαμβάνει ερωτήσεις για συγκεκριμένα θέματα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ

Παρακαλούμε απαντήστε στις ερωτήσεις που ακολουθούν με σαφήνεια.

1) Συμπληρώστε την απάντησή σας στο κενό δίπλα σε κάθε ερώτηση.

2) Στις ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής στις οποίες υπάρχουν έτοιμες απαντήσεις , επιλέξτε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει σημειώνοντας ένα [X] σε ένα από τα πέντε κουτιά. Πρέπει να δίνετε σε κάθε ερώτηση μόνο μια απάντηση.

Για τυχόν πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνήσετε στο τηλέφωνο 6974937609 ή στο email logoan1983@yahoo.gr

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας και τον χρόνο που μας διαθέσατε.

Γ.ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ICAP 2015.

Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε Επιχειρήσεις

Για τέταρτη συνεχόμενη χρονιά, η Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP Group με αφορμή την Επιχειρηματική Έκδοση του Ομίλου, [Leading Employers in Greece](#), πραγματοποίησε δειγματοληπτική έρευνα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται παρακάτω.

Σκοπός της έρευνας είναι:

- Η μελέτη και αξιολόγηση του βαθμού εφαρμογής των δράσεων ΕΚΕ από τις ελληνικές επιχειρήσεις
- Η σκιαγράφηση των οφελών που επιφέρουν οι πρακτικές ΕΚΕ στις εταιρείες
- Η παρουσίαση των μηχανισμών επικοινωνίας/ προβολής που χρησιμοποιούν οι εταιρείες για τις εφαρμοζόμενες δράσεις ΕΚΕ
- Η διερεύνηση των ανασταλτικών παραγόντων που δρουν αποτρεπτικά στην περαιτέρω υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ στο εγχώριο επιχειρηματικό περιβάλλον.

Ταυτότητα της Έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη από τη Διεύθυνση Οικονομικών – Κλαδικών Μελετών της ICAP Group.

Χρόνος διεξαγωγής: 30.03.2015-05.05.2015

Μεθοδολογία: Χρησιμοποιήθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις: i) μιας μόνο απάντησης ii) πολλαπλών απαντήσεων και iii) ιεράρχησης των απαντήσεων κατά σημαντικότητα, με βάση συγκεκριμένη κλίμακα. Στις ερωτήσεις απάντησαν οι Επικεφαλής των Τομέων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Ανθρώπινου Δυναμικού. Έγινε καταγραφή, κωδικοποίηση των δεδομένων και μετατροπή τους σε επεξεργάσιμη (ψηφιακή) μορφή. Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων έγινε με μεθόδους περιγραφικής στατιστικής. Για την εξαγωγή και ερμηνεία αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκαν πίνακες και διαγράμματα με τη χρήση του προγράμματος Microsoft Excel.

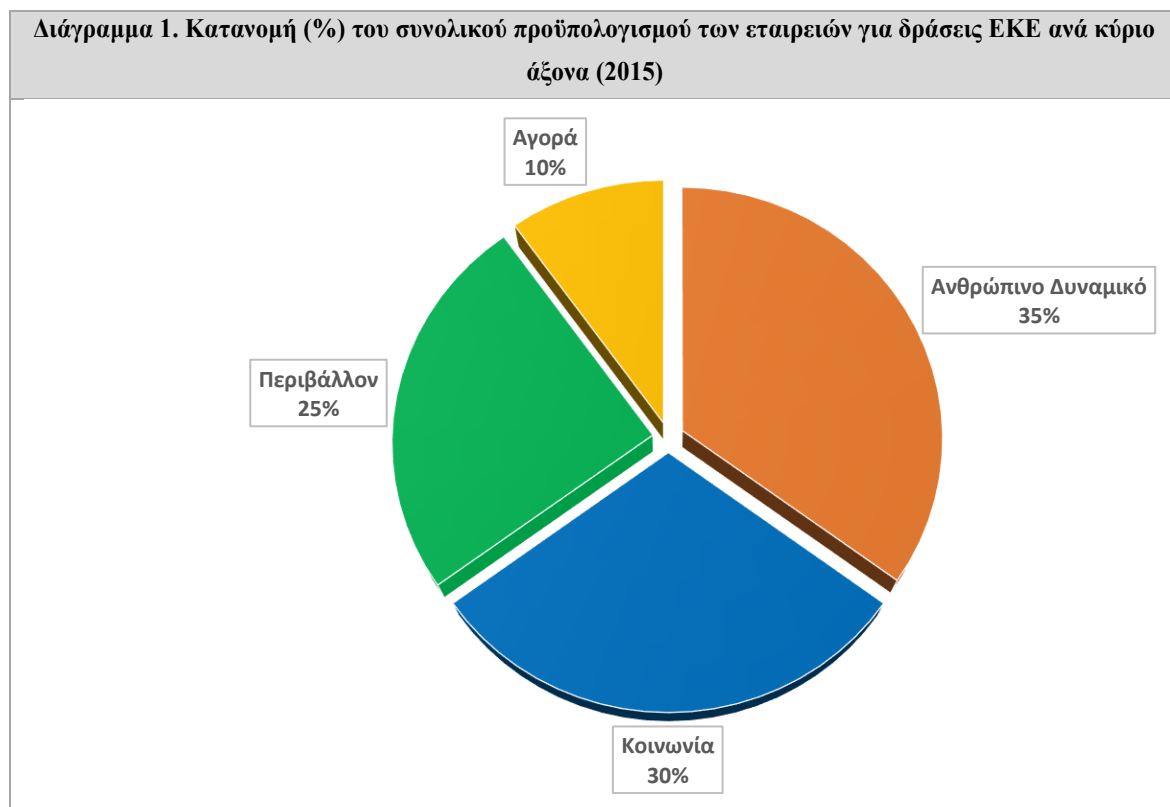
Δείγμα: 83 επιχειρήσεις από διάφορους κλάδους της ελληνικής οικονομίας (βιομηχανία, εμπόριο, υπηρεσίες), που δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια και περιλαμβάνονται στην παρούσα έκδοση.

Τομείς Εφαρμογής Δράσεων ΕΚΕ

Στην πρώτη ερώτηση διερευνήθηκε η κατανομή του συνολικού προϋπολογισμού των εταιρειών για δράσεις ΕΚΕ, στους βασικούς άξονες: Ανθρώπινο Δυναμικό, Περιβάλλον, Κοινωνία και Αγορά. Τα μεγαλύτερα κονδύλια δαπανώνται για τις δράσεις που σχετίζονται με το **Ανθρώπινο Δυναμικό**, καταλαμβάνοντας μερίδιο **35%** το 2015

(διάγραμμα 1). Ακολουθούν δράσεις που αφορούν στην **Κοινωνία** με μερίδιο **30%**, το **Περιβάλλον** με **25%** και, τέλος, την **Αγορά** με **10%**.

Ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι, σε σχέση με την αντίστοιχη περσινή έρευνα, το ποσοστό του Ανθρώπινου Δυναμικού εμφανίζεται αρκετά αυξημένο (2014: 29%). Η προαναφερόμενη αύξηση αποτελεί ένδειξη ότι οι εργοδότες προσπαθούν να διατηρήσουν ικανοποιημένους τους εργαζομένους, βελτιώνοντας το εργασιακό περιβάλλον και αυξάνοντας την παραγωγικότητά τους. Από την έρευνα, ωστόσο, προκύπτει ότι δίνουν μεγάλη βαρύτητα και στην προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, δεδομένων των δύσκολων συνθηκών που επικρατούν, λόγω και της τρέχουσας οικονομικής συγκυρίας.



Δράσεις ΕΚΕ που εφαρμόζουν οι εταιρείες

Στη συνέχεια αναλύεται ο βαθμός εφαρμογής ορισμένων εκ των κυριότερων δράσεων ΕΚΕ από τις εταιρείες του δείγματος, ανά κύριο άξονα.

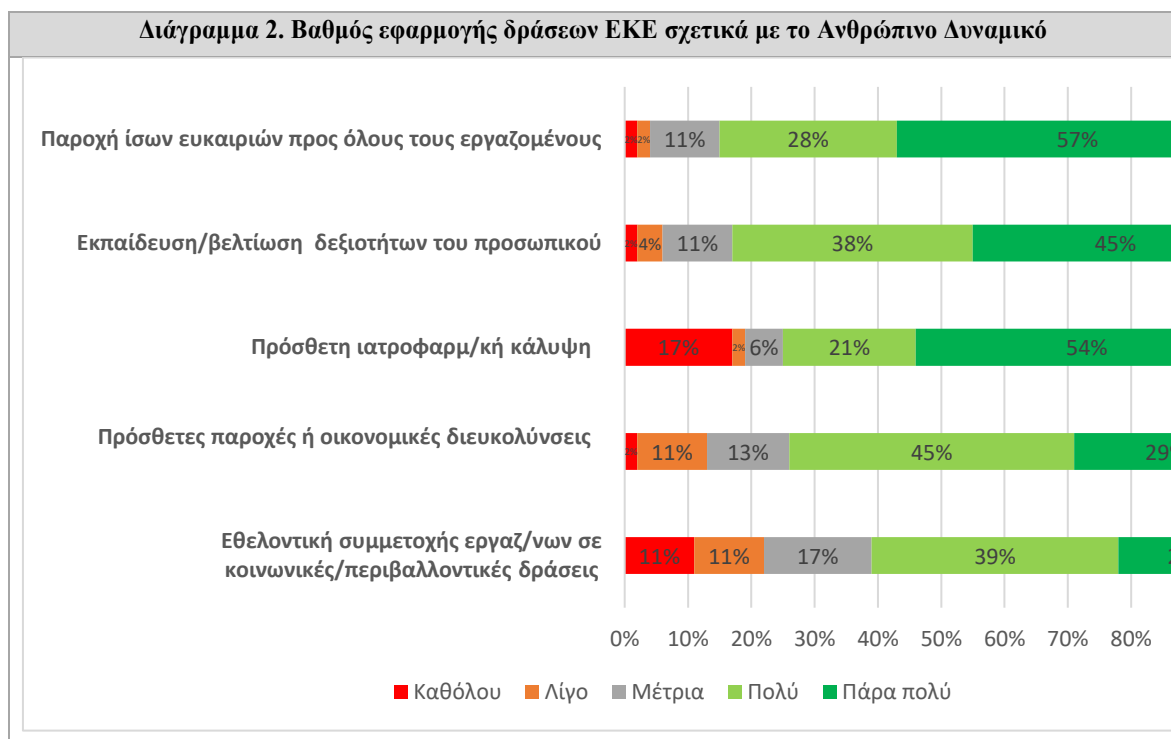
Ανθρώπινο Δυναμικό

Στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού, το 85% των επιχειρήσεων του δείγματος δήλωσε ότι παρέχει **ίσες ευκαιρίες προς όλους τους εργαζομένους** (ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, εθνικότητας κλπ.), σε βαθμό «πολύ» ή «πάρα πολύ» (διάγραμμα 2).

Το 83% των επιχειρήσεων προσφέρει **δυνατότητες εκπαίδευσης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού** σε κλίμακα «πολύ» ή «πάρα πολύ». Ακολουθεί η παροχή **πρόσθετης ιατροφαρμακευτικής κάλυψης στο προσωπικό**, όπου παραπάνω από τις μισές εταιρείες του δείγματος (54%) εφαρμόζουν τη συγκεκριμένη δράση στο μέγιστο βαθμό («πάρα πολύ»). Τέλος, στις επόμενες θέσεις ακολουθούν τα **προγράμματα πρόσθετων παροχών**

ή οικονομικών διευκολύνσεων στο προσωπικό, καθώς και τα προγράμματα εθελοντικής συμμετοχής εργαζομένων σε κοινωνικές ή περιβαλλοντικές δράσεις (π.χ. αιμοδοσία, καθαρισμοί περιοχών κλπ.).

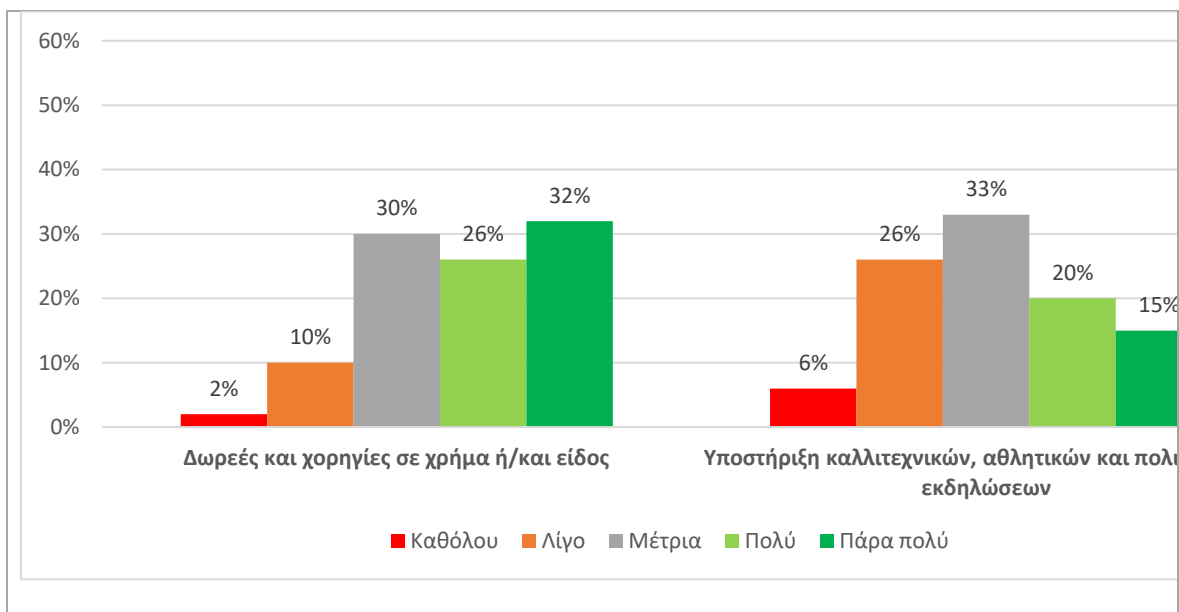
Από τα ευρήματα αυτά διαπιστώνεται η τάση των επιχειρήσεων για ίση αντιμετώπιση των εργαζομένων, καθώς και η προσπάθειά τους για τη συνεχή εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού τους.



Κοινωνία

Στον τομέα των δράσεων ΕΚΕ που αφορούν στην **Κοινωνία**, η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (58%) δήλωσε ότι πραγματοποιεί **δωρεές και χορηγίες σε χρήμα ή/και είδος** (π.χ. για υποστήριξη μη κυβερνητικών οργανώσεων, τοπικής κοινωνίας κλπ.), σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό βαθμό (διάγραμμα 3). Το ποσοστό, πάντως, είναι μειωμένο σε σχέση με την έρευνα του 2014 (74%), ένδειξη του ότι οι εταιρείες προσπαθούν να συγκρατήσουν τις δαπάνες τους. Σε μικρότερο συγκριτικά βαθμό φαίνεται να υποστηρίζονται οι διάφορες **καλλιτεχνικές, αθλητικές ή πολιτιστικές εκδηλώσεις**, καθώς σχεδόν οι δυο στις τρεις επιχειρήσεις (65%) δήλωσαν ότι εφαρμόζουν τη συγκεκριμένη δράση ΕΚΕ από «καθόλου» έως «μέτρια».

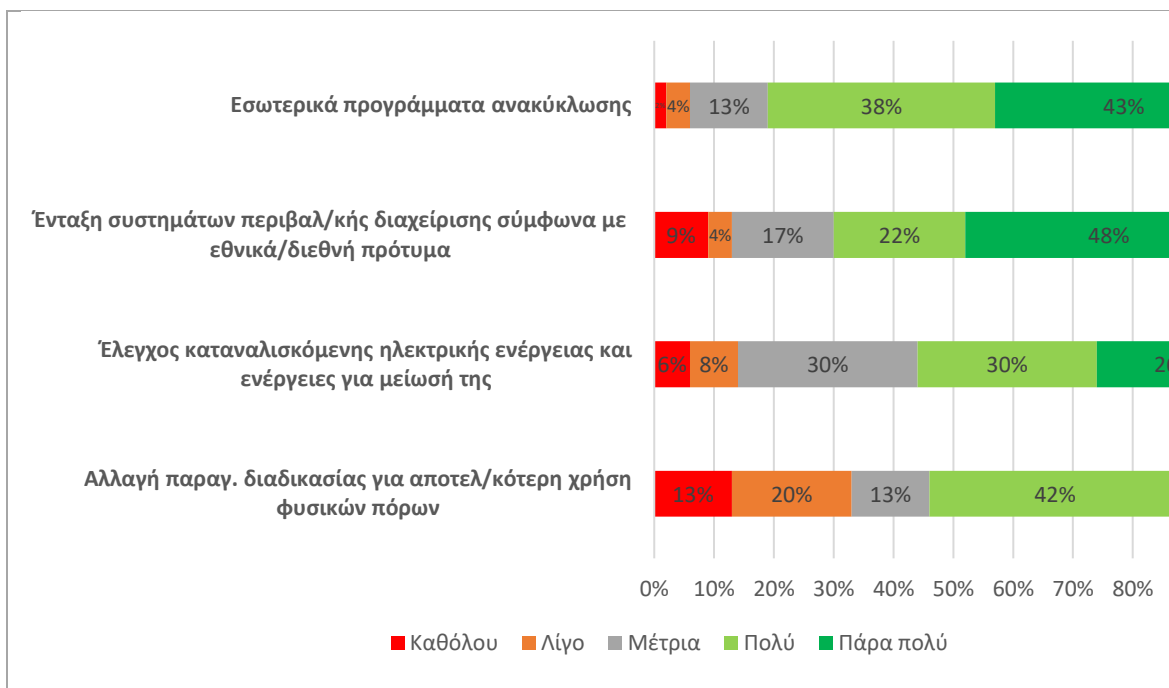
Διάγραμμα 3. Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με την Κοινωνία



Περιβάλλον

Όσον αφορά στις δράσεις ΕΚΕ για το **Περιβάλλον** (διάγραμμα 4), περισσότερες από τρεις στις τέσσερις εταιρείες του δείγματος (81%, +5% σε σχέση με το 2014) εφαρμόζουν **εσωτερικά προγράμματα ανακύκλωσης** σε μεγάλο βαθμό («πολύ» ή «πάρα πολύ»). Ακολουθεί η ένταξη στην επιχείρηση συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης, σύμφωνα με εθνικά/διεθνή πρότυπα (π.χ. ISO 14001, EMAS κλπ.) με αντίστοιχο ποσοστό 70%, ο **έλεγχος της καταναλισκόμενης ηλεκτρικής ενέργειας και οι ενέργειες για μείωσή της** (αθροιστικό ποσοστό 56% στις βαθμίδες «πολύ»-«πάρα πολύ») και, τέλος, **η αλλαγή της παραγωγικής διαδικασίας για αποτελεσματικότερη χρήση φυσικών πόρων** με 54%.

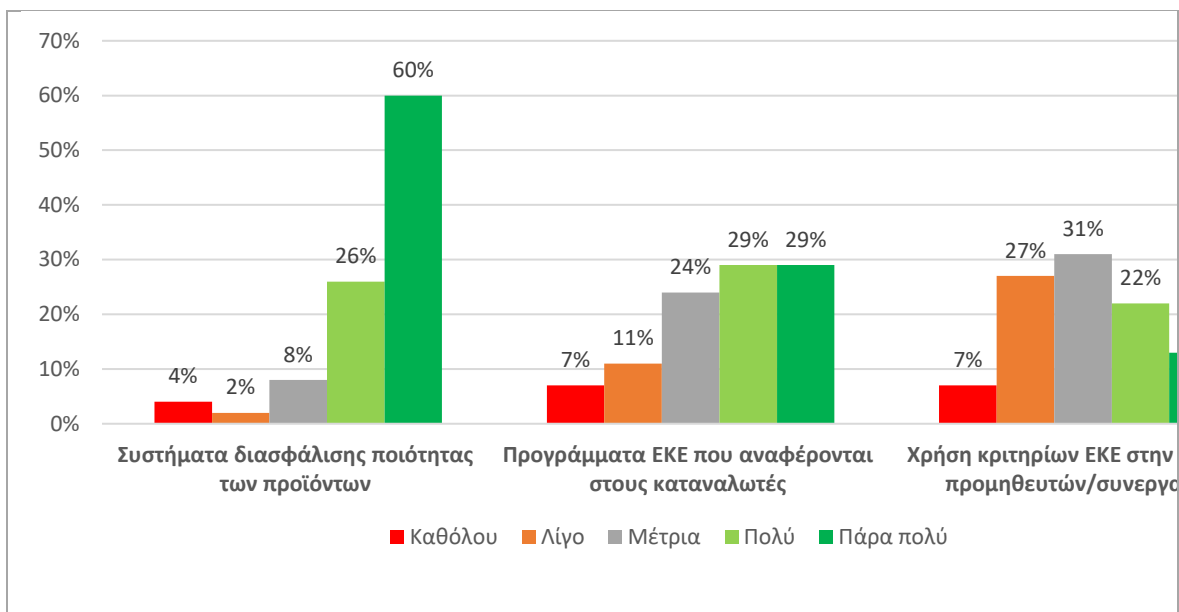
Διάγραμμα 4. Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με το Περιβάλλον



Αγορά

Η εφαρμογή συστήματος διαχείρισης-διασφάλισης ποιότητας των προϊόντων (π.χ. ISO 9000 κλπ.) ακολουθείται σε ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό («πάρα πολύ») από την πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (60%). **Προγράμματα ΕΚΕ που αναφέρονται στους καταναλωτές** (π.χ. διαδικασίες μέτρησης και διαχείρισης παραπόνων κλπ.) εφαρμόζει σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» μεγάλο βαθμό το 58% των εταιρειών. Αντίθετα, **η χρήση κριτηρίων ΕΚΕ στην επιλογή προμηθευτών ή συνεργατών** εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε περιορισμένη σχετικά κλίμακα (το 65% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι εφαρμόζει τη συγκεκριμένη δράση από «καθόλου» έως «μέτρια» -διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 5. Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ σχετικά με την Αγορά



Οφέλη των εταιρειών από τις δράσεις ΕΚΕ

Ορισμένα από τα κυριότερα οφέλη που προσφέρουν στις επιχειρήσεις οι δράσεις ΕΚΕ, καθώς και ο βαθμός σημαντικότητας/χρησιμότητας που απέδωσαν οι εταιρείες της έρευνας σε καθένα από αυτά, παρουσιάζονται στη συνέχεια (πίνακας 1).

Η μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (89%) αξιολόγησε με το μεγαλύτερο βαθμό σημαντικότητας («πάρα πολύ» και «πολύ») τη «**συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο**», ως το κυριότερο όφελος που έχουν (ή προσδοκούν) από τις πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η «**προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού**» αξιολογήθηκε ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό όφελος από το 85% των εταιρειών. Ακολούθησαν η «**ενίσχυση και η προστασία της εταιρικής εικόνας (φήμη, brands κλπ.)**», τα «**υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και σταθερότητας των πελατών**» και η «**βελτίωση της απόδοσης / παραγωγικότητας των εργαζομένων**», με ποσοστά 83%, 73% και 67% αντίστοιχα.

Από την άλλη πλευρά, τα «**έμμεσα οικονομικά οφέλη (π.χ. φοροελαφρύνσεις)**» αξιολογήθηκαν με πολύ χαμηλό βαθμό ωφελιμότητας από τις επιχειρήσεις, καθώς περίπου εννέα στις δέκα εταιρείες του δείγματος (89%) δήλωσαν ότι οι δράσεις ΕΚΕ συνεισφέρουν από «καθόλου» έως «μέτρια» στο συγκεκριμένο τομέα. Επίσης, η πλειοψηφία των εταιρειών δεν φαίνεται να θεωρεί ιδιαίτερα σημαντική τη συνεισφορά των πρακτικών ΕΚΕ στην «**αύξηση των πωλήσεών τους**».

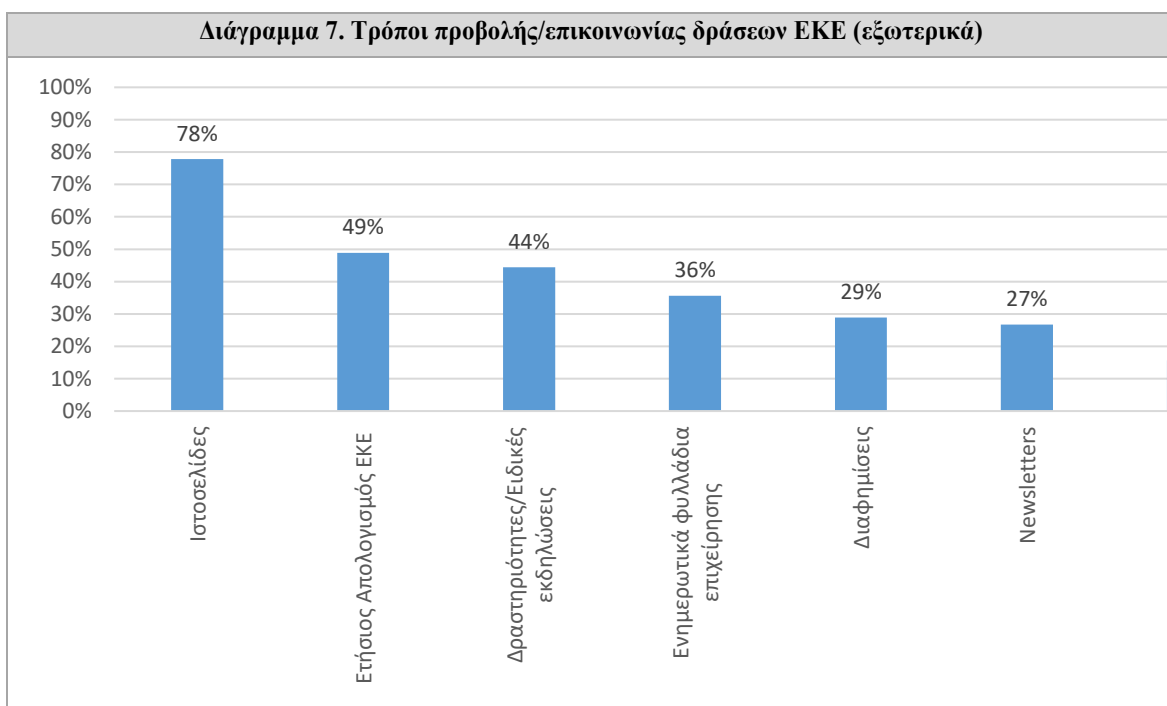
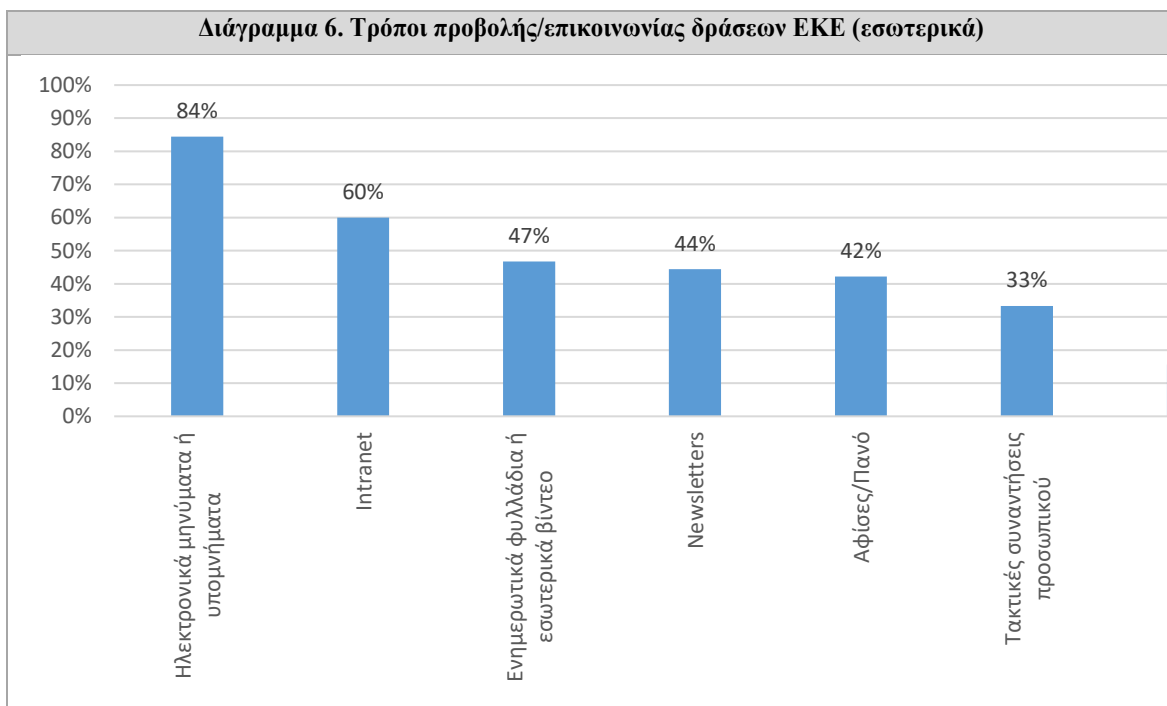
Πίνακας 1. Οφέλη των εταιρειών από την εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ					
Οφέλη ΕΚΕ	Βαθμός Σημαντικότητας				Πάρα Πολύ
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	
Συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο	2%	2%	7%	39%	50%
Προσέλευση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρωπίνου δυναμικού (άριστο εργασιακό περιβάλλον, ίσες ευκαιρίες κλπ.)	0%	4%	11%	44%	41%
Ενίσχυση και προστασία της εταιρικής εικόνας (φήμη, brands κλπ.)	2%	2%	13%	33%	50%
Υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και σταθερότητας των πελατών	0%	2%	24%	44%	29%
Βελτίωση της απόδοσης / παραγωγικότητας των εργαζομένων	0%	11%	22%	50%	17%
Παροχή μεγαλύτερης αξίας στους μετόχους (π.χ. μέσω της ένταξης σε ειδικούς δείκτες αξιολόγησης ΕΚΕ κλπ.)	2%	11%	33%	44%	9%
Βελτίωση σχέσεων με το επιχειρηματικό περιβάλλον	2%	15%	30%	41%	11%
Αύξηση πωλήσεων	7%	14%	36%	34%	9%
Περιοπή/Εξοικονόμηση κόστους	13%	24%	30%	24%	9%
Έμμεσα οικονομικά οφέλη (π.χ. φοροελαφρύνσεις κλπ.)	16%	49%	24%	7%	4%

Μηχανισμοί επικοινωνίας δράσεων ΕΚΕ

Οι επιχειρήσεις επικοινωνούν τις εφαρμοζόμενες δράσεις ΕΚΕ, τόσο ενδοεταιρικά (εσωτερικά) όσο και εξωτερικά, με διάφορους μηχανισμούς.

Ο δημοφιλέστερος και πιο συχνά εμφανιζόμενος μηχανισμός επικοινωνίας των δραστηριοτήτων που αφορούν στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, στο εσωτερικό της εταιρείας, είναι το **ηλεκτρονικό ταχυδρομείο/υπομνήματα** (το 84% των εταιρειών του δείγματος εφαρμόζει τη συγκεκριμένη πρακτική - διάγραμμα 6). Ακολουθεί η κοινοποίηση μέσω **Intranet** (60%) και μέσω **ενημερωτικών φυλλαδίων ή εσωτερικών βίντεο** (47%).

Όσον αφορά στους τρόπους προβολής των δράσεων ΕΚΕ προς το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, το **διαδίκτυο (ιστοσελίδες)** θεωρείται ο συχνότερα εμφανιζόμενος μηχανισμός και χρησιμοποιείται από το 78% των εταιρειών του δείγματος (διάγραμμα 7). Ακολουθεί ο **ετήσιος απολογισμός ΕΚΕ** (49%) και οι **διάφορες δραστηριότητες/ ειδικές εκδηλώσεις** (44%).

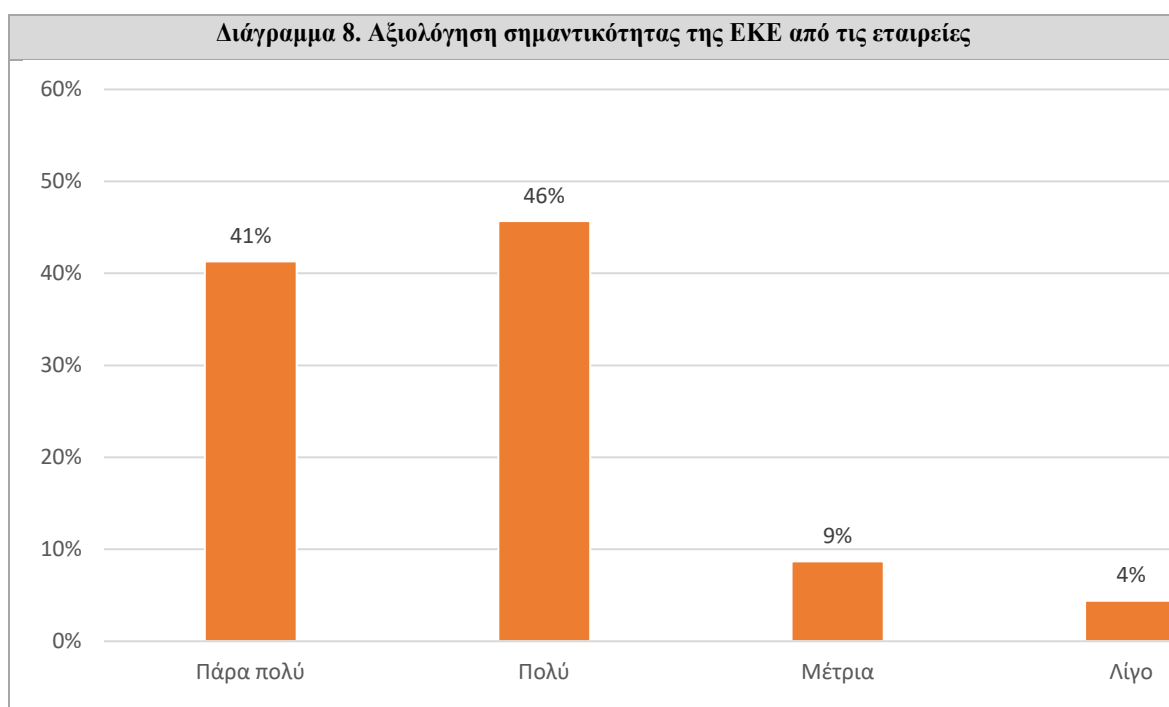


Βαθμός Εφαρμογής Πρακτικών ΕΚΕ στην Ελλάδα

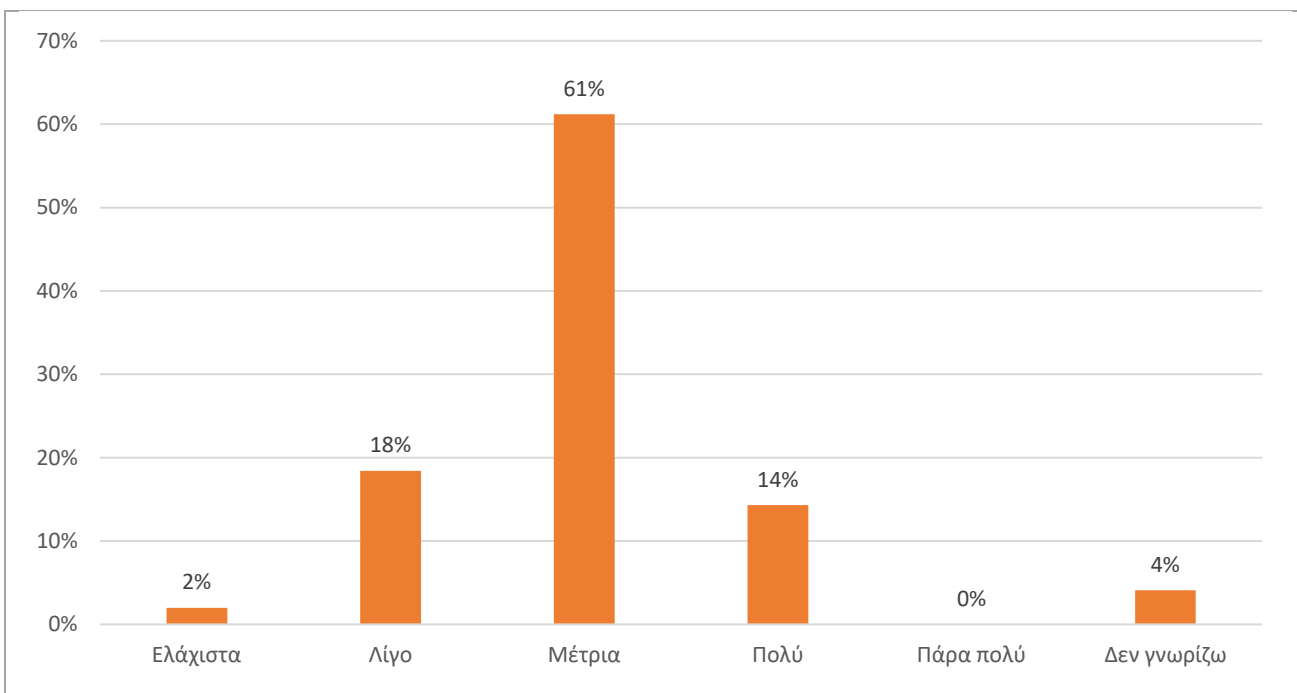
Οι μεγάλες εταιρείες της εγχώριας οικονομίας αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και φαίνεται ότι την κατατάσσουν αρκετά ψηλά στις επιχειρηματικές τους δράσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι η ΕΚΕ θεωρείται «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντική στο 87% των επιχειρήσεων του δείγματος (διάγραμμα 8).

Την ίδια στιγμή, ωστόσο, οι μεγάλες εταιρείες θεωρούν ότι η ΕΚΕ δεν έχει αναπτυχθεί ακόμη σε ικανοποιητικό βαθμό από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων (ανεξαρτήτως μεγέθους). Ειδικότερα, σε ερώτηση για το **βαθμό υιοθέτησης των δράσεων ΕΚΕ**, κατά μέσο όρο από το σύνολο των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών του δείγματος (61%) θεωρεί ότι ο βαθμός διείσδυσης/εφαρμογής πρακτικών ΕΚΕ στην παρούσα φάση κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα (διάγραμμα 9). Επιπλέον, σημαντικό ποσοστό αυτών (20%) δηλώνει ότι οι πρακτικές ΕΚΕ υιοθετούνται λίγο ή ελάχιστα. Μόνο το 14% του δείγματος θεωρεί ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη εφαρμόζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις εγχώριες επιχειρήσεις.

Από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι σαφώς υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια διείσδυσης, προκειμένου η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη να εφαρμοστεί, αφενός, σε μεγαλύτερο ποσοστό εταιρειών και, αφετέρου, σε ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων.



Διάγραμμα 9. Βαθμός εφαρμογής δράσεων ΕΚΕ στην Ελλάδα



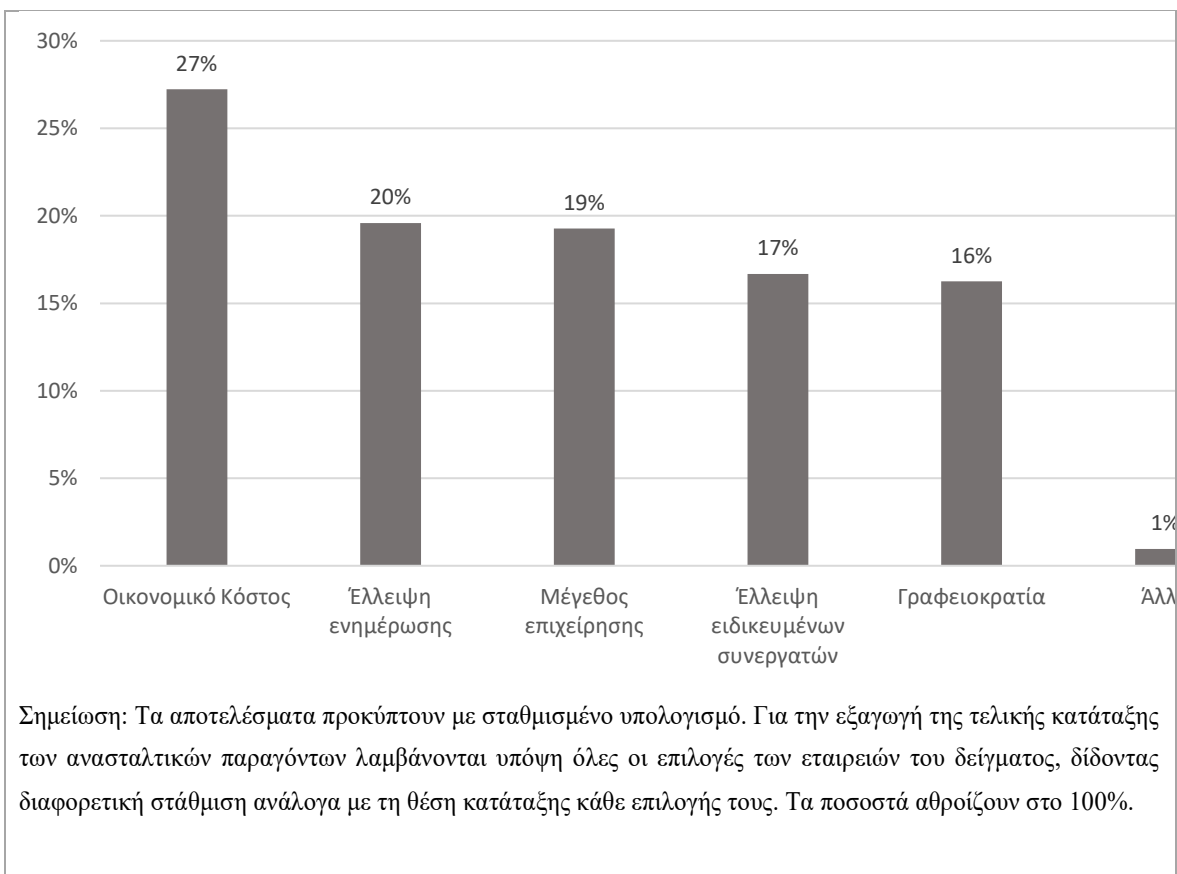
Ανασταλτικοί Παράγοντες Υλοποίησης Δράσεων ΕΚΕ

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι κυριότεροι παράγοντες που δρουν ανασταλτικά στην υλοποίηση πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από τις εγχώριες επιχειρήσεις, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εταιρειών που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα.

Ζητήθηκε από τις εταιρείες να κατατάξουν με σειρά σπουδαιότητας τους εξής ανασταλτικούς παράγοντες: **α) Οικονομικό κόστος, β) Γραφειοκρατία, γ) Έλλειψη ενημέρωσης, δ) Έλλειψη ειδικευμένων συνεργατών και ε) Μέγεθος επιχείρησης.**

Το διάγραμμα 10 παρουσιάζει συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα σχετικά με την κατάταξη (βάσει σπουδαιότητας) των προαναφερόμενων ανασταλτικών παραγόντων. Το οικονομικό κόστος κατέλαβε την πρώτη θέση στην αξιολόγηση των εταιρειών του δείγματος, όσον αφορά στον κυριότερο ανασταλτικό παράγοντα υλοποίησης ΕΚΕ με 27%. Ακολουθεί η έλλειψη ενημέρωσης με 20%, το μέγεθος της επιχείρησης (19%), η έλλειψη ειδικευμένων συνεργατών (17%) και η γραφειοκρατία με 16%. Τέλος, επισημάνθηκαν και άλλοι παράγοντες, όπως π.χ. η έλλειψη εκπαίδευσης και νοοτροπίας για ΕΚΕ, μη ύπαρξη θεσμοθετημένων προτύπων, η έλλειψη χρόνου κλπ.

Διάγραμμα 10. Κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες στην υλοποίηση δράσεων ΕΚΕ



Συμπέρασμα

Τα κυριότερα ευρήματα και συμπεράσματα που προκύπτουν από την προαναφερόμενη πρωτογενή έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Παρά την κατανόηση για τη σημαντικότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος (61%) θεωρεί ότι ο βαθμός εφαρμογής των πρακτικών ΕΚΕ, από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων, εξακολουθεί να κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα
- Οι ενέργειες των εταιρειών που αφορούν στο Ανθρώπινο Δυναμικό καλύπτουν το μεγαλύτερο μερίδιο (35% το 2015) στο συνολικό τους προϋπολογισμό για δράσεις ΕΚΕ
- Ορισμένες από τις κυριότερες πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζονται σε «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό βαθμό από τις εταιρείες του δείγματος είναι οι εξής: α) η εφαρμογή συστήματος διαχείρισης-διασφάλισης ποιότητας των προϊόντων (86%), β) η παροχή ίσων ευκαιριών προς όλους τους εργαζομένους (85%), γ) οι δυνατότητες εκπαίδευσης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού (83%) και δ) τα εσωτερικά προγράμματα ανακύκλωσης (81%)
- Η συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο αξιολογήθηκε ως «πολύ» ή «πάρα πολύ» σημαντικό όφελος που επιφέρουν οι δράσεις ΕΚΕ από το 89% των εταιρειών του δείγματος. Ακολούθησε η προσέλκυση και διατήρηση υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού, με ποσοστό 85%, και η ενίσχυση και η προστασία της εταιρικής εικόνας με 83%
- Τέλος, το οικονομικό κόστος (27%) θεωρείται ο κυριότερος ανασταλτικός παράγοντας υλοποίησης ΕΚΕ από τις ελληνικές επιχειρήσεις και ακολουθεί η έλλειψη ενημέρωσης (20%) και το μέγεθος της επιχείρησης (19%).

Συμπερασματικά, η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης **κερδίζει διαρκώς έδαφος σε εγχώριο και διεθνές επίπεδο**, τα τελευταία χρόνια, και αποτελεί μέρος της Εταιρικής Στρατηγικής σε συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό επιχειρήσεων. Διαδραματίζει κεφαλαιώδη ρόλο στην οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ του κοινωνικού συνόλου και του επιχειρηματικού συνόλου. Ωστόσο, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, ασφαλώς υπάρχουν ακόμη σημαντικά περιθώρια βελτίωσης για την περαιτέρω διεύθυνση των αρχών ΕΚΕ, σε αξιόλογο ποσοστό εταιρειών και σε μεγαλύτερο φάσμα δραστηριοτήτων.

Οι δράσεις ΕΚΕ υιοθετούνται πιο συχνά και σε μεγαλύτερο βαθμό από τις μεγάλες εταιρείες, διότι διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα και τους απαιτούμενους οικονομικούς πόρους. Οι δράσεις ΕΚΕ των μεγάλων εταιρειών τείνουν να είναι περισσότερο συστηματοποιημένες, επίσημες και να συνοδεύονται από το ανάλογο πρόγραμμα δημοσιότητας.

Σε κάθε περίπτωση, η ΕΚΕ δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται απλά ως πρόσθετο κόστος, αλλά ως επένδυση με συγκεκριμένους στόχους, μετρήσιμα αποτελέσματα και οφέλη, που αφορούν τόσο στην ίδια την επιχείρηση όσο και στο κοινωνικό σύνολο. Ως εκ τούτου, κρίσιμα σημεία θεωρούνται η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των καταναλωτών, η εκπαίδευση των στελεχών των επιχειρήσεων και η υιοθέτηση κατάλληλων πρωτοβουλιών και στρατηγικών από την πλευρά της πολιτείας, που θα ενθαρρύνουν μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης των βέλτιστων πρακτικών ΕΚΕ.

Η ICAP Group – με 1.300 εργαζομένους- είναι ο μεγαλύτερος Όμιλος παροχής υπηρεσιών προς επιχειρήσεις στην Ελλάδα, με ισχυρή παρουσία στη Νοτιοανατολική Ευρώπη. Μετά την εξαγορά της από το SEEF Fund της Global Finance το 2007, έχει αναπτυχθεί ραγδαία και σήμερα παρέχει μεγάλο εύρος υπηρεσιών και προϊόντων που ομαδοποιούνται σε 4 κατηγορίες: Credit Risk Services, Marketing Solutions, Management Consulting και People & Employment Solutions.

Λογότυπο

ICAP

Group

Μπορείτε να λάβετε το αρχείο από την ακόλουθη διεύθυνση:
<http://dir.icap.gr/mailimages/PublishingServer/ICAPGroup.jpg>

Φωτογραφία κας Σταματίνας Παντελαίου, Director της Διεύθυνσης Οικονομικών Μελετών της ICAP Group

Μπορείτε να λάβετε το αρχείο από την ακόλουθη διεύθυνση:
http://dir.icap.gr/mailimages/PublishingServer/Stamatina_Pantelaiou.JPG

Φωτογραφία κ. Νίκου Ταβουλάρη, Consultant της Διεύθυνσης Οικονομικών Μελετών της ICAP Group

Μπορείτε να λάβετε το αρχείο από την ακόλουθη διεύθυνση:

<http://dir.icap.gr/mailimages/PublishingServer/NikosTavoularis.JPG>

**Περισσότερες πληροφορίες:
Γραφείο Τύπου ICAP Group
Φρατζέσκα Σιδερί
Τηλ. 210 7200 495 / 210 7200 000
Κιν. 693 673 5143
fsideri@icap.gr / pr@icap.gr**

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Έντυπη βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

Αναλυτής, Ν., 2007. *Εισήγηση κατά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας του Ινστιτούτου Επικοινωνίας «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Υπεύθυνη Κατανάλωση-CSR 2007»*, 24 Απριλίου, Αθήνα: Ινστιτούτο Επικοινωνίας.

Βαξεβανίδου, Μ., 2008. *Η ΕΚΕ στην Ελλάδα. Μελέτη περίπτωσης: Η Γενική Γραμματεία Επικοινωνίας – Γενική Γραμματεία Ενημέρωσης*. Επιθεώρηση Διοικητικής Επιστήμης τ.14

Βαξεβανίδου, Μ., 2011. *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*. Αθήνα: Σταμούλη.

Έξαρχος, Γ. & Νοτόπουλος Π., 2013. *Η εταιρική κοινωνική ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο και στον Πλάτωνα*. Αθήνα: Πατάκη.

Θανόπουλος, Γ., 2013. *Επιχειρηματική Ηθική & δεοντολογία. Στην εποχή της εταιρικής διακυβέρνηση*. Αθήνα: Φαίδιμος.

Μέκος, Κ., 2003. *Η εταιρική Διακυβέρνηση. Όψεις του προβλήματος και πιθανές απαντήσεις*. Αθήνα: Σταμούλη.

Νικολάου, Ι., 2009. *Διοικώντας το ανθρώπινο κεφάλαιο – Ελληνικές μελέτες περίπτωσης. Β' έκδοση*. Αθήνα: Σιδέρης.

Ξανθάκης, Μ., Τσιπούρη Λ. & Σπανός Λ., 2003. *Εταιρική Διακυβέρνηση, Έννοια και Μέθοδοι Αξιολόγησης*. Αθήνα: Παπαζήση.

Σταϊκούρας, Π., 2015. “Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα: μια εισαγωγική επισκόπηση του θεσμικού πλαισίου”– Μια Διεθνής Θεώρηση (εισαγωγικό κεφάλαιο στο βιβλίο με ελληνική μετάφραση του Marc Goergen: “International Corporate Governance” (Pearson Education Limited, 2012). Αθήνα: Διπλογραφία.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Bateman, Th. & Snell S., 2011. *Διοίκηση Επιχειρήσεων. 8η έκδοση*. Θεσσαλονίκη: Τζιόλας.

Berle A.A.Jr & Means, G.C., 1932. *The Modern Corporation and Private Property*. Commerce Clearing House Inc., New York.

Dessler, G., 2012. *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού – Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις*, Αθήνα: Κριτική.

Goergen, M., 2015. *International Corporate Governance μετάφραση Εταιρική Διακυβέρνηση-Μια διεθνής θεώρηση*. Αθήνα: Διπλογραφία.

Kotler, P., 2009. *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Πώς να προσφέρετε το καλύτερο δυνατό στην εταιρεία και στο σκοπό της επιλογής σας*. Αθήνα: Economia Publishing.

Post, E.J., Lawrence, T.A. & Weber, J., 1999. *Business and Society-Corporate Strategy, Public Policy, Ethics 9th Edition*. Singapore: McGraw-Hill International Editions.

Vance, S. C., 1983. *Corporate leadership: boards, directors, and strategy*. New York: McGraw-Hill.

Wheelen, T. & Hunger, D., 2004. *Εισαγωγή στο Στρατηγικό Μάνατζμεντ*, Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

Επιστημονικά άρθρα

Ελληνική Αρθρογραφία

Δασκαλόπουλος, Δ., 2007. Επιχειρησιακή Ηθική : Κανόνες, δεοντολογία και πρακτικές. Αριστοτέλης. Ομιλία στο 9ο Διεθνές Συνέδριο Διοίκησης Επιχειρήσεων. Διαθέσιμο στο: <http://www.sev.org.gr/uploads/Pdf/46692/omilia_proedrou_epixeirhmatikh_hthiki_14_3_2007.pdf> [Πρόσβαση στις 16 Σεπτεμβρίου 2017].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001. *Πράσινο Βιβλίο – Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη*, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, COM (2001) 366 Τελικό, 18.07.2001, Βρυξέλλες. Available at: <[file:///F:/com\(2001\)366_el.pdf](file:///F:/com(2001)366_el.pdf) > [Accessed on 7 May 2017].

Τραυλός, Ν.Γ. & Καμπόλης Χ., 2010. *Τα αίτια της πρόσφατης Παγκόσμιας Χρηματοπιστωτικής Κρίσης*. Διαθέσιμο στο:

<http://www.hba.gr/5Ekdosis/UplPDFs/sylogikostomos/4-b%20TRAVLOS%2083-100.pdf>> [Πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2017].

Ξενογλώσση Αρθρογραφία

Ball, R., Kothari, S.P., & Robin, A. (2000). *The effect of international institutional factors on properties of accounting earnings*, *Journal of Accounting and Economics*, 29, (1), 1-51. Available at <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165410100000124>> [Accessed on 10 September 2017].

Brown, J.T. & Dacin A.P., 1997. *The Company and the Product: Corporate Associations and Consumer Product Responses*. A.P. *Journal of Marketing*, Vol. 61, No. 1 (Jan. 1997), pp. 68-84 Available at: <https://faculty.fuqua.duke.edu/~moorman/Marketing-Strategy-Seminar-2015/Session%2012/Brown%20and%20Dacin.pdf>> [Accessed on 20 May 2017].

Brickley, J., Coles, J., & Terry, R. (1994). *The board of directors and the enactment of poison pills*. *Journal of Financial Economics*, 35, 371–390. Available at: [http://dx.doi.org/10.1016/0304-405X\(94\)90038-8](http://dx.doi.org/10.1016/0304-405X(94)90038-8)> [Accessed on 20 May 2017].

Brickley, J., Smith, C.& Zimmerman J., 1994. *Ethics, Incentives, and Organizational Design*. *Journal of Applied Corporate Finance* Volume 7.2, p. 20-30 Available at: <http://aydogan.gbilkent.edu.tr/man522/Ethics.pdf> > [Accessed on 22May 2017].

Byrd, J.& Hickman, K., 1992. *The case for independent outside directors*. *Journal of Applied Corporate Finance*, Vol, 5, Issue 3, pp. 78–82. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1745-6622.1992.tb00227.x/full>. [Accessed on 27 May 2017].

Copeland, T.E. & Galai, D., 1983. *Information Effects and the Bid-Ask Spread*. *Journal of Finance*, Vol. 38, pp. 1457-1469. Available at: https://www.jstor.org/stable/2327580?seq=1#page_scan_tab_contents> [Accessed on 28 May 2017].

Carroll, A., 1991. *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders* *Business Horizons* July–August 1991, Volume 34, Issue 4, p. 39-48. Available at:

<<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000768139190005G>> [Accessed on 01 July 2017].

Carrol, A., 1979. *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*. The Academy of Management Review. Oct 1979. Vol 4. No.4 pg. 17. Available at: <http://www.iranakhlagh.nipc.ir/uploads/A_Three-Dimensional_Conceptual_Model_11531.pdf> [Accessed on 20 May 2017].

Fama, E.F. & Jensen, M.C., 1983. *SEPARATION OF OWNERSHIP AND CONTROL*. *Journal of Law and Economics*, 26, pp.301-325. Available at: <http://www.wiwi.uni-bonn.de/kraehmer/Lehre/SeminarSS09/Papiere/Fama_Jensen_Separation_ownership_control.pdf> [Accessed on 01 August 2017].

Grant Thornton, 2013. «*Ερευνα Εταιρικής Διακυβέρνησης 2012*». Διαθέσιμο :<http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/Corporate_Governance_survey_2012_low.pdf> [Πρόσβαση στις 17 Ιουλίου 2017].

Geoffrey, L., 2001. *The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility*. *Journal of Consumer Marketing*, 18, 595-630. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/230745480_The_Boundaries_of_Strategic_Corporate_Social_Responsibility_Journal_of_Consumer_Marketing_18_595-630> [Accessed on 01 August 2017].

Gregory, H., 2000. *The Globalization of Corporate Governance* (on line). Weil, Gotshal & Manges LLP, New York Available at: <http://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_3303_0.pdf> [Accessed on 13 July 2017].

Hopkins, M., 2004. *Corporate social responsibility: an issues paper*. Working Paper No. 27. Policy Integration Department World Commission on the Social Dimension of Globalization International Labour Office May 2004. Available at: <http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079130.pdf> [Accessed on 20 May 2017]

Jensen, M. & Meckling W., 1976. *Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, Volume 3, Issue 4, p. 305-360. Available at:<http://uclafinance.typepad.com/main/files/jensen_76.pdf > [Accessed on 05 August 2017].

Kyle, S.A., 1985. *Continuous Auctions and Insider Trading*. *Econometrica*, Vol. 53, No. 6, 1985, pp. 1315-1336. Available at: <<http://www.utdallas.edu/~nina.baranchuk/Fin7310/papers/Kyle1985.pdf>> [Accessed on 12 August 2017].

Mescon, T.S. & Tilson, D.J., 1987. *Corporate philanthropy: a strategic approach to the bottom-line*. *California Management Review*, 29, pp. 49-61. Available at: <<https://doi.org/10.2307/41165238>> [Accessed on 15 September 2017].

Mishra, C., McConaughy, D. & Gobeli, D., 2000. *Effectiveness of CEO pay-for-performance*. *Review of Financial Economics* Volume 9, Issue 1, Spring 2000, Pages 1-13. Available at: <[https://doi.org/10.1016/S1058-3300\(00\)00015-XMES](https://doi.org/10.1016/S1058-3300(00)00015-XMES)> [Accessed on 10 August 2017].

Lantos, G. P. & Cooke, S., 2003. *Corporate Socialism Unethically Masquerades as "CSR": The Difference between Being Ethical, Altruistic, and Strategic in Business*. *Strategic Direction* 19, p. 31-35

OECD, 2008. *Using the OECD Principles of Corporate Governance*. Available at: <<http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/40823806.pdf>> [Accessed on 11 September 2017].

Osservatorio Socialis, 2016. *Impegno sociale delle aziende in italia, VII rapporto di indagine 2016*. Available at: <https://issuu.com/errepicomunicazione/docs/impegno_sociale_completo_2016> [Accessed on 9 July 2017].

Porter, M. & Kramer, M., 2006. *Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. *Harvard Business Review*. Available at: <<https://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility>> [Accessed on 14 August 2017].

Shleifer, A.& Vishny R.W., 1997. *A Survey of Corporate Governance*. The Journal of Finance, Vol. 52, No. 2, pp. 737-783. Available at: <<https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/surveycorpgov.pdf>> [Accessed on 20 August 2017].

US. Securities and Exchange Commission, 2003. *Report of investigation by the special investigative committee of the board of directors of WORLDCOM, INC.* (online) Available at: <<https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/723527/000093176303001862/dex991.htm>> [Accessed on 14 September 2017].

Vafeas, N., 1999. *Board meeting frequency and firm performance*. Journal of Financial Economics, vol. 53, issue 1, pages 113-142 Διαθέσιμο στο: <http://econpapers.repec.org/article/eeejfinec/v_3a53_3ay_3a1999_3ai_3a1_3ap_3a113-142.htm> [Accessed on 20 August 2017].

Weisbach, M., 1988. *Outside directors and CEO turnover*. Journal of Financial Economics 20, pp. 431-460. Available at: <<http://u.osu.edu/weisbach.2/files/2015/01/jfe88-yqcedj.pdf>>. [Accessed on 21 August 2017].

Winter, J., 2002. *REPORT OF THE HIGH LEVEL GROUP OF COMPANY LAW EXPERTS ON A MODERN REGULATORY FRAMEWORK FOR COMPANY LAW IN EUROPE*. Brussels, 4 November. Available at: <http://www.ecgi.org/publications/documents/report_en.pdf> [Accessed on 14 September 2017].

Άρθρα ηλεκτρονικής εφημερίδας

Ελληνικός Τύπος

Δαμουλιάνου, X., 2011. *Το παράδειγμα της Νορβηγίας, οδηγός για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*. Η Καθημερινή(online) , 12 Μαρτίου. Διαθέσιμο στο: <<http://www.kathimerini.gr/421234/article/oikonomia/epixeirhseis/to-paradeigma-ths-norvhgias-odhgos-gia-thn-etairikh-koinwnikh-ey8ynh>> [Πρόσβαση στις 15 Ιουνίου 2017].

Σμυρνής, Γ.Ν., 2016. *Προσδιορισμός του όρου «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη»*. Ναυτεμπορική (online) 7 Νοεμβρίου. Διαθέσιμο στο:

<<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1168266/prosdiorismos-tou-orou-etairiki-koinoniki-euthuni>> [Πρόσβαση στις 10 Ιουνίου 2017].

Στασινού, Ν., 2015. *Τα 11 μεγαλύτερα επιχειρηματικά σκάνδαλα στην ιστορία*, Ναυτεμπορική (online) 23 Σεπτεμβρίου. Διαθέσιμο στο:

<<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1006927/ta-11-megalutera-epixeirimatika-skandala-stin-istoria>> [Πρόσβαση στις 10 Σεπτεμβρίου 2017].

Τα Νέα, 2005. *Επιχειρήσεις με ... ήθος. Αφιέρωμα στο MBA - Τα μυστικά της Διοίκησης Επιχειρήσεων*, τ. 45-12/12/2005

Ξένος Τύπος

Titcomb, J., 2015. *Barings: the collapse that erased 232 years of history* . The Telegraph,(online) 23 February. Available at:

<<http://www.telegraph.co.uk/finance/newsbysector/banksandfinance/11427501/Baring-s-the-collapse-that-erased-232-years-of-history.html>> [Accessed on 10 September 2017].

West, 2017. (on line) newspaper. Available at : < <https://www.west-info.eu/files/CSR2>>. [Accessed on 12 August 2017].

Άρθρα ηλεκτρονικού περιοδικού

Car and Driver, 2015. *Πρώτη Έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από την «Αττικές Διαδρομές* *ΑΕ* Διαθέσιμο στο:

<http://www.caranddriver.gr/ellada/arthro/proti_ekthesi_etairikis_koinonikis_euthynis_apo_tin_attikes_diadromes_ae-7467915/> [Πρόσβαση στις 20 Ιουνίου 2017].

Forbes, 2016. *The Companies With The Best CSR Reputations In The World In 2016*. Available at: <<https://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2016/09/15/the-companies-with-the-best-csr-reputations-in-the-world-in-2016/#19dbe4767506>> [Accessed on 5

July 2017].

Ιστοσελίδες

Ανώνυμο, 2012. *Η προσφορά τους στην κοινωνία και το περιβάλλον. Ο κοινωνικός ρόλος των τραπεζών.* in.gr (online).⁷ Δεκεμβρίου. Διαθέσιμο στο: <<http://reviews.in.gr/finance/banks2012/article/?aid=1231225558>> [Πρόσβαση στις 17 Ιουνίου 2017].

Εθνική Τράπεζα, 2014. *Πολιτική ΕΚΕ της Τράπεζας και του Ομίλου.* Διαθέσιμο στο: <<https://www.nbg.gr/el/the-group/corporate-social-responsibility/csr-framework/porititiki-eke-trapezas-kai-omilou>> [Πρόσβαση στις 17 Ιουνίου 2017].

Ελευθερίου, Σ. *Δικαιώματα Μειοψηφίας Στην Ανώνυμη Εταιρεία Σύμφωνα με τον Ν.2190/1920.* Διαθέσιμο στο <https://www.sotele.gr/images/files/Dikaiomata_Meiopsifias_AE.pdf> [Πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2017].

Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ , 2007b . Κατάλογος Έκθεσης Καλών Πρακτικών 2007. Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ, Αθήνα. Διαθέσιμο στο: <https://drive.google.com/file/d/0ByJZ95WzR_dBV1VOU01IclVhc3c/view> [Πρόσβαση στις 10 Σεπτεμβρίου 2017].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2014 *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην ΕΕ* Διαθέσιμο στο: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=el>> [Πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2017].

Κοινή Πρωτοβουλία Ελληνικά Χρηματιστήρια-ΣΕΒ, 2013 *.Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) για τις Εισηγμένες Εταιρείες.* Οκτώβριος 2013 Διαθέσιμο στο: <http://www.ecgi.org/codes/documents/hellenic_cg_code_oct2013_gr.pdf> [Πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2017].

Μπουτάτος, 2012. *Enron Corp: Το σκάνδαλο που συγκλόνησε την Αμερική,*(blog) 28 Μαΐου. Διαθέσιμο στο: <<http://nea-apokalypseis.blogspot.gr/2012/05/enron-corp.html>> [Πρόσβαση στις 07 Ιουλίου 2017].

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, 2005. *Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων.* Διαθέσιμο στο: <http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/48672/SEV_Xarta_dikaiomaton1.pdf> [Πρόσβαση στις 15 Ιουνίου 2017].

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, 2017. *Πρωτοβουλίες και Συμβούλια*. Διαθέσιμο στο: <<http://www.sev.org.gr/o-sev/protovoulies-kai-symvoulia/>> [Πρόσβαση στις 10 Σεπτεμβρίου 2017]

ΟΤΕ, *Εταιρικός Εθελοντισμός*. Διαθέσιμο στο: <https://www.cosmote.gr/cr2010/cr2010_el/etairikos-ethelontismos.html [Πρόσβαση στις 15 Ιουνίου 2017].

ΟΤΕ, *Πρόσβαση στον Ψηφιακό Κόσμο*. Διαθέσιμο στο: <<https://www.cosmote.gr/fixed/corporate/cr/koinonia/prosvasistonpsifiakokosmo>> [Πρόσβαση στις 13 Ιουνίου 2017].

Anonymous, 2005. *Green Paper on corporate social responsibility*. My EUR-Lex Access to European Union law 05 July. Available at: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:n26039>> [Accessed on 01 June 2017].

Anonymus, 2015. *How Rite Aid Stock Crashed In 1999 (RAD)* by Investopedia (online). Available at: <<http://www.investopedia.com/articles/personal-finance/060215/what-happened-rite-aid-stock-1999.asp>> [Accessed on 15 September 2017].

Anonymus, 2016. *A Brief History of Corporate Governance* (online). Available at: <<https://www.slideshare.net/hameed143/history-of-corporate-governance>> [Accessed on 07 July 2017].

Anonymus, 2017. *The Greenbury Report* by Icaew (online). Available at: <<https://www.icaew.com/en/library/subject-gateways/corporate-governance/codes-and-reports/greenbury-report>> [Accessed on 07 July 2017].

Anonymus, 2017. *Chief Financial Officer - CFO* by Investopedia (online). Available at: <www.investopedia.com/terms/c/cfo.asp> [Accessed on 07 July 2017].

Anonymous, 2017. *CRSwire*. Available at: <http://www.csrwire.com/pages/about_us> [Accessed on 05 June 2017].

Business for Social Responsibility, 2017. Available at: <<https://www.bsr.org/en/about/story>> [Accessed on 01 June 2017].

CR Institute, 2017. *Διάκριση σε 13 κορυφαίες εταιρείες για τις υψηλές επιδόσεις τους στην Εταιρική Υπευθυνότητα βάσει των αξιολογήσεων CR Index & CRI Pass. Για 9^η συνεχή χρονιά, το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης στηρίζει και επιβραβεύει την Εταιρική*

Υπευθυνότητα. Αθήνα 21-Ιουνίου. Διαθέσιμο στο: <<http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=89>> [Πρόσβαση στις 5 Αύγουστου 2017].

CSR HELLAS, 2017. Available at: <<https://www.csrhellas.net>> [Accessed on 5 August 2017].

CSRwire 2005, CSR News. Available at: <http://www.csrwire.com/press_releases/14277-Accountability-Rating-of-World-s-Biggest-Companies-Released> [Available at: 7 August 2017].

DIONATOS J., 2013. *Το 11ο Κοινωνικό Βαρόμετρο ASBI 2013 της MEDA Communication*. on line by emea .gr. 21 Ιουνίου. Διαθέσιμο στο: <<https://emea.gr/%CF%84%CE%BF-11%CE%BF-%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%B2%CE%B1%CF%81%CF%8C%CE%BC%CE%B5%CF%84%CF%81%CE%BF-asbi-2013-%CF%84%CE%B7%CF%82-meda-communication/346426/346426/>> [Πρόσβαση στις 12 Ιουλίου 2017].

European Commission, 2017. *Recent social policy initiatives in Cyprus, the Czech Republic, Serbia, Spain and Turkey* Available at : <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=2756&furthe%20rNews=yes>> [Accessed on 20 July 2017].

Euroshareholders, Corporate Governance Guidelines, 2000. Available at: <http://www.ecgi.org/codes/documents/euroshareholders_2000.pdf> [Accessed on 01 September 2017].

Eurofound, European Monitoring Centre on Change, 2014. *Corporate social responsibility in France, Germany, Hungary and the United Kingdom*. Available at: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/articles/business/corporate-social-responsibility-in-france-germany-hungary-and-the-united-kingdom>> [Accessed on 20 July 2017].

Garber, N.,1997. *Governance Models: What's Right for your Board*. Available at:

<<http://dgcoach.nl/wp-content/uploads/2016/10/Governance-Models-Whats-Right-for-Your-Board.pdf>> [Accessed on 10 July 2017].

German Panel on Corporate Governance, 2000. *Corporate Governance Rules for Quoted German Companies*. Available at: <<http://www.ecgi.org/codes/documents/code0700e.pdf>> [Accessed on 11 July 2017].

Global Reporting Initiative, 2017. *GRI Standards* Διαθέσιμο στο: <<https://www.globalreporting.org/standards>> [Accessed on 8 August 2017].

Great place to work, 2017. Best workplaces 2017.Greece. Οι 25 Εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Διαθέσιμο στο : <https://s3.amazonaws.com/bestworkplacesdb/publications/GR_2017_Best_Workplaces.pdf> [Πρόσβαση στις 05 Ιουνίου 2017].

Kottosova, I., 2015. *7 of the biggest corporate scandals: WorldCom accounting scandal*, (on line) 14 October. Available at: <<http://money.cnn.com/gallery/news/2015/10/14/biggest-corporate-scandals/2.html>> [Accessed on 10 September 2017].

United Nations Global Compact, 2017. *The power of principles: The Ten Principles of the UN Global Compact*. Διαθέσιμο στο: <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>> [Accessed on 10 September 2017].

Workviva, 2013. *Top 4 Reasons U.S. Companies Report CSR* Available at: <<https://www.workviva.com/blog/top-4-reasons-us-companies-report-csr>> [Accessed on 3 August 2017].

Ηλεκτρονική εγκυκλοπαίδεια

Ανώνυμο, 2015. *Η εταιρική κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και οργανισμών*. Βικιβιβλία. (on line). Διαθέσιμο στο: <https://el.wikibooks.org/wiki/%CE%97_%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%B5%CF%85%CE%B8%CF%8D%CE%BD%CE%B7_%CF%84%CF%89%CE%BD_%CE%B5%CF%80%CE%B9>

%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%BF%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8E%CE%BD> [Πρόσβαση στις 20 Ιουνίου 2017].

Ανώνυμο, 2017. *Συγκριτική προτυποποίηση*. Σε *Βικιπαιδεία, η ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια on line*. Διαθέσιμο στο: <[https://el.wikipedia.org/wiki/Συγκριτική προτυποποίηση](https://el.wikipedia.org/wiki/Συγκριτική_προτυποποίηση)> [Πρόσβαση στις 20/7/2017].

Anonymous, 2017. *Peregrine Systems*. Σε *Wikipedia, the free encyclopedia online*. Διαθέσιμο στο < https://en.wikipedia.org/wiki/Peregrine_Systems> [Πρόσβαση στις 7/7/2017].

Anonymous, 2017. *Robert Maxwell*. Σε *Wikipedia, the free encyclopedia online*. Διαθέσιμο στο <https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Maxwell> [Πρόσβαση στις 07-07-17].

Anonymous, 2017. *Corporate governance*. Σε *Wikipedia, the free encyclopedia online*. Διαθέσιμο στο < https://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_governance> [Πρόσβαση στις 07-07-17].

Anonymous, 2017. *Chief executive officer online*. Σε *Wikipedia, the free encyclopedia online* Διαθέσιμο στο <https://en.wikipedia.org/wiki/Chief_executive_officer> [Πρόσβαση στις 7/7/2017].

Μεταπτυχιακές εργασίες

Σε ηλεκτρονική μορφή

Καπετανικόλα, Δ., 2009. *Εταιρική Διακυβέρνηση και Χρηματοοικονομικά Σκάνδαλα*. Μεταπτυχιακή εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Διαθέσιμο στο <<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/13534/1/KapetanikolaMsc2009.pdf>> [Πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2017].

Μητρούλης, Ι., 2013. *Εταιρική διακυβέρνηση: κατά πόσο η δομή του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρίας επηρεάζει την απόδοσή της*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Διαθέσιμο στο

<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15837/3/MitroulisIoannisMsc2013.pdf>

[Πρόσβαση στις 20 Ιουλίου 2017].

Διδακτορική Διατριβή

Σε ηλεκτρονική μορφή

Εμμανουηλίδης, Ξ., 2009. *Η Στρατηγική της Εταιρικής Διακυβέρνησης και η σπουδαιότητα της στην λήψη χρηματοοικονομικών αποφάσεων-Η Περίπτωση των Ελληνικών Τραπεζών*. Διαθέσιμο στο <<https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/1347>> Διδακτορική διατριβή. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας [Πρόσβαση στις 13 Ιουλίου 2017].

Φύλλα Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

N.2190/1920. *Περί ανωνύμων εταιρειών. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α'144/30.06.1920).*

N.3016/2002. *Για την εταιρική διακυβέρνηση, θέματα μισθολογίου και άλλες διατάξεις. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 110/Α/17.5.2002).*

N. 3091/2002. *Απλουστεύσεις και βελτιώσεις στην φορολογία εισοδήματος και κεφαλαίου και άλλες διατάξεις. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 330/24.12.2002).*

N.3340/2005. *Για την προστασία της Κεφαλαιαγοράς από πράξεις προσώπων που κατέχουν προνομιακές πληροφορίες και πράξεις χειραγώγησης της αγοράς. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 112/10.05.2005).*

N.3604/2007. *Αναμόρφωση και τροποποίηση του κωδικοποιημένου νόμου 2190/1920 «Περί ανωνύμων εταιρειών» και άλλες διατάξεις. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ/189/08.08.2007).*

N.3556/2007. *Προϋποθέσεις διαφάνειας για την πληροφόρηση σχετικά με εκδότες των οποίων οι κινητές αξίες έχουν εισαχθεί σε διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά και άλλες διατάξεις. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α 91/30.04.2007).*

N.3693/2008. *Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/43/ΕΚ περί υποχρεωτικών ελέγχων των ετήσιων και των ενοποιημένων λογαριασμών, για την τροποποίηση των Οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου και για την*

κατάργηση της Οδηγίας 84/253/ΕΟΚ του Συμβουλίου και άλλες διατάξεις. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α 174/25.08.2008).

Ν. 3808/2009. Έκτακτη οικονομική ενίσχυση κοινωνικής αλληλεγγύης, έκτακτη εισφορά κοινωνικής ευθύνης των μεγάλων επιχειρήσεων και της μεγάλης ακίνητης περιουσίας και άλλες διατάξεις. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ Α 227/10-12-2009).

Ν.3873/2010. Ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της οδηγίας 2007/63/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απαίτηση για τη σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιρειών. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 150/Α/06.09.2010).

Ν.3884/2010. Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2007/36/ ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Ιουλίου 2007, σχετικά με την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από μετόχους εισηγμένων εταιρειών Τροποποίηση και προσαρμογή του κωδικοποιημένου νόμου 2190/1920 Περί ανωνύμων εταιρειών και του Ν. 2396/1996. Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης. (ΦΕΚ 168/Α/24.9.2010).

ΠΟΛ.1113/2015. Κοινοποίηση των διατάξεων των άρθρων 22, 22Α και 23 του Ν. 4172/2013 . (ΦΕΚ 167Α').

Απόφαση Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς

Απόφαση 5/204/14.11.2000 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Κανόνες συμπεριφοράς των εταιριών που έχουν εισαγάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεδόμενων με αυτές προσώπων.

Οδηγία Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Οδηγία 2004/109/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 2004. Για την εναρμόνιση των προϋποθέσεων διαφάνειας αναφορικά με την πληροφόρηση σχετικά με εκδότες των οποίων οι κινητές αξίες έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά και για την τροποποίηση της οδηγίας 2001/34/ΕΚ.