

ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: «ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ, ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΑΠΟΤΥΠΩΜΑ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ
ΤΡΑΠΕΖΕΣ»**

ΟΝΟΜ/ΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ: Σώκου Λυδία

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: 3479

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Κωνσταντίνος Μανασάκης

Ιούνιος 2020

Περίληψη

Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον κοινωνικό ρόλο των επιχειρήσεων, δηλαδή με την εθελούσια δέσμευση τους σε στρατηγικές που φανερώνουν την κοινωνική και περιβαλλοντική ανησυχία τους και εκφράζεται συνήθως μέσω προγραμμάτων και δράσεων που προωθούν την κοινωνική αλληλεγγύη και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η πτυχιακή εργασία στοχεύει στην παρουσίαση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις τέσσερις μεγάλες τράπεζες της Ελλάδας, δηλαδή την Εθνική Τράπεζα, την Τράπεζα Πειραιώς, την Alpha Bank και την Eurobank. Αρχικά, αναλύονται η έννοια και τα χαρακτηριστικά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Στη συνέχεια, σκιαγραφείται συνολικά η πορεία της ως έννοια μέσα στον χρόνο, καθώς και τα σύμφωνα και οι στρατηγικές που αναπτύχθηκαν σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Επιπλέον, γίνεται ενδελεχής αναφορά στα ενδιαφερόμενα μέρη ενός οργανισμού, τόσο στα εσωτερικά όσο και στα εξωτερικά. Εν συνεχεία, εξετάζεται η εφαρμογή της ΕΚΕ σε πρακτικό επίπεδο. Τέλος, η εργασία επικεντρώνεται στην παρουσίαση των αρχών και των δράσεων ΕΚΕ των τεσσάρων τραπεζών και ολοκληρώνεται με τον σχολιασμό τους.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
1. ΕΚΕ ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	5
1.1. Έννοια της ΕΚΕ	5
1.2. Ορισμοί ΕΚΕ.....	7
1.3. Χαρακτηριστικά της ΕΚΕ.....	8
2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΕΚΕ	9
2.1. Ιστορικό πλαίσιο.....	9
2.2. ΕΚΕ: Διεθνές επίπεδο.....	11
2.3. ΕΚΕ: Ευρωπαϊκό επίπεδο	13
3. ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ.....	16
3.1. Διαχωρισμός Ενδιαφερόμενων Μερών	16
3.2. Επίπεδα Διοίκησης Ενδιαφερόμενων.....	17
3.3. Εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.....	18
3.3.1. Ανθρώπινοι Πόροι.....	18
3.3.2. Εργασιακό περιβάλλον	21
3.3.3. Μέτοχοι.....	22
3.4. Εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη	23
3.4.1. Τοπική κοινότητα	23
3.4.2. Πελάτες	24
3.4.3. Προμηθευτές.....	25
3.4.4. Επενδυτές.....	26
3.4.5. Περιβάλλον	26
4. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΕ	28
4.1. Στρατηγική ΕΚΕ	28
4.2. Πρότυπα ΕΚΕ.....	29

4.3. Εφαρμογή ΕΚΕ στις επιχειρήσεις	35
4.4. Δείκτες Αξιολόγησης ΕΚΕ.....	36
4.5. Δημοσιοποίηση δράσεων ΕΚΕ	40
5. ΕΚΕ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	42
5.1. ΕΚΕ στην Ελλάδα.....	42
5.2.Γενικό πλαίσιο ΕΚΕ των ελληνικών Τραπεζών.....	45
5.3.Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος.....	47
5.4.Τράπεζα Πειραιώς.....	50
5.5.Alpha Bank.....	54
5.6.Eurobank.....	57
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	62

Εισαγωγή

Σύμφωνα με τον Μπάρακ Ομπάμα, η αλλαγή δεν θα έρθει εάν περιμένουμε κάποιο άλλο άτομο ή κάποια άλλη στιγμή. Εμείς είμαστε εκείνοι που περιμέναμε. Εμείς είμαστε η αλλαγή που επιδιώκουμε. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αποτελεί την πραγμάτωση αυτής της ιδέας. Τις τελευταίες δεκαετίες κυριαρχεί η αντίληψη ότι κάθε επιχείρηση οφείλει να συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης. Πιο συγκεκριμένα, εκτός των υποχρεώσεων της απέναντι στους εργαζόμενους, στους καταναλωτές και στους μετόχους της, πρέπει να ενσωματώσει στην εταιρική της κουλτούρα δραστηριότητες που προωθούν μια πιο δίκαιη κοινωνία και ένα καθαρότερο περιβάλλον (Partners for Progress, 2001).

1. ΕΚΕ ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.1. Έννοια της ΕΚΕ

Η έννοια της ΕΚΕ δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ταυτόσημη με τη φιλανθρωπία, αντιθέτως η ΕΚΕ συνδέεται με μία πιο ολιστική φιλοσοφία που έχει ως βάση τρία στοιχεία, την οικονομική εξέλιξη αλλά ταυτόχρονα την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη (Partners for Progress, 2001). Ο καθηγητής Archie Carroll δημιούργησε μία πυραμίδα που περιλαμβάνει τις τέσσερις μορφές ευθύνης μίας επιχείρησης και πολλοί χρησιμοποιούν ως αναφορά μέχρι και σήμερα. (Haski-Leventhal, 2018). Στη βάση της πυραμίδας βρίσκεται η οικονομική ευθύνη που φέρει η εταιρεία, που συνεπάγεται στην υποχρέωση της να παράγει προϊόντα και υπηρεσίες, να καταβάλει τους φόρους της, να δημιουργεί θέσεις εργασίας και κυρίως να παράγει κέρδος (Haski-Leventhal, 2018). Η διαφορά στην ΕΚΕ έγκειται πως το κέρδος δεν χρειάζεται να είναι απαραίτητα το υψηλότερο δυνατό. Δεύτερη βρίσκεται η νομική ευθύνη, η οποία έχει ως βασική προτεραιότητα την υπακοή στο νόμο και την ανάληψη όλων των νομικών ευθυνών που της αναλογούν είτε αυτές προκύπτουν από το εκάστοτε κράτος είτε από το τοπικό ή εθνικό ή ομοσπονδιακό νομικό και κανονιστικό πλαίσιο (Haski-Leventhal, 2018). Ως τρίτη ευθύνη ο Carroll αναγνωρίζει την ηθική ευθύνη, παρόλου που και οι δύο προηγούμενες εμπεριέχουν νομικούς

κανόνες αναφορικά με τη δικαιοσύνη και την αμεροληψία (Haski-Leventhal, 2018). Πιο συγκεκριμένα, αυτό το στάδιο της πυραμίδας τονίζει ότι είναι αναγκαίο μία εταιρεία να ακολουθεί συγκεκριμένους ηθικούς και κοινωνικούς κανόνες. Παράλληλα, η εταιρεία πρέπει να ορίζει ηθικά πρότυπα και ιδέες που θα είναι ευρέως αποδεκτά και ενσωματωμένα στη συνείδηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών, δηλαδή στα μεμονωμένα άτομα, στις κοινότητες, στους οργανισμούς ή στις εταιρείες που ασκούν ή τους ασκείται επιρροή είτε άμεση είτε έμμεση από τις ενέργειες των επιχειρήσεων (Βαξεβανίδου, 2011). Επίσης, τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι θεμιτό να έχουν παρόμοιες αντιλήψεις αναφορικά με θέματα όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, το περιβάλλον και η δικαιοσύνη, κάτι που οδηγεί σε καλύτερη απόδοση της επιχείρησης. Στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκεται η φιλανθρωπική ευθύνη, η οποία στοχεύει στην προώθηση της ανθρώπινης ευημερίας μέσω εθελοντικών προγραμμάτων και δραστηριοτήτων (Haski-Leventhal, 2018).

Η πυραμίδα του Carroll είναι αποδεκτή τόσο από την επιχειρηματική όσο και την ακαδημαϊκή κοινότητα καθώς συγκροτεί ένα υπόδειγμα που συνδιάζει θεωρία και πράξη. Βέβαια, αν και αποτελεί χρήσιμο εργαλείο της ΕΚΕ, έχει δεχτεί κριτική λόγω των αλληλοσυγκρουόμενων επιπέδων της με πιο χαρακτηριστικό αυτό της οικονομικής ευθύνης που αντιπαράκειται με αυτό της φιλανθρωπίας. Κάποιοι θεωρούν πως κέρδη και κοινωνικό όφελος αδυνατούν να συμπλεύσουν κάτω από μία κοινή επιχειρηματική στέγη (Capaldi, 2013). Μία άλλη μερίδα υποστηρίζει ότι ο Carroll τονίζει σε μεγαλύτερο βαθμό τη σημασία της οικονομικής ευθύνης τοποθετώντας τη στη βάση της πυραμίδας, αποδυναμώνοντας έτσι την φιλανθρωπική ευθύνη που βρίσκεται στο τελευταίο στάδιο. Ακόμη μία άλλη κριτική ισχυρίζεται πως ο Carroll επικεντρώνεται στην εταιρική φιλανθρωπία. Κάτι που προβληματίζει αρκετούς συγγραφείς είναι το γεγονός ότι η πυραμίδα δεν είναι ευπροσάρμοστη σε επιχειρήσεις μικρότερου βεληνεκούς ή διαφορετικής τοποθεσίας (Capaldi, 2013). Παρόλα αυτά στόχος της πυραμίδας είναι να δείξει πώς όταν αυτές οι τέσσερις ευθύνες λειτουργούν ως ενοποιημένο σύνολο δημιουργούν τη συνολική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ο ίδιος ο Carroll υποστήριξε ότι τα τέσσερα επίπεδα πρέπει να εκπληρώνονται παράλληλα από τις εταιρείες για να επιτευχθεί αυτό (Haski-Leventhal, 2018). Συμπερασματικά, η ολιστική έννοια της ΕΚΕ σήμερα αναλαμβάνει την ευθύνη που έχει η επιχείρηση απέναντι στα ενδιαφερόμενα μέρη της μέσω της εκπλήρωσης των επιχειρηματικών της δραστηριοτήτων (CSR Hellas).

1.2. Ορισμοί ΕΚΕ

Παρόλο που η ΕΚΕ συνιστά μία έννοια που χρησιμοποιείται από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 στην Ευρώπη και ακόμη νωρίτερα από τις ΗΠΑ, δεν έχει προκύψει ακόμη ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός (Βαξεβανίδου, 2011). Φορείς και οργανισμοί διεθνούς αναγνώρισης έχουν προσπαθήσει πολλές φορές να πλησιάσουν την έννοια αποτυπώνοντας τα χαρακτηριστικά της (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Ο Archie Carroll ήταν ο πρώτος που προσπάθησε να ορίσει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη το 1979 ως την «έννοια που περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μία δεδομένη χρονική στιγμή» (Haski-Leventhal, 2018). Ακολούθησε ο Edward Freeman, ο οποίος έκανε λόγο για πρώτη φορά στα ενδιαφερόμενα μέρη ή αλλιώς συμμετόχους (stakeholders). Επιπλέον ο Freeman τόνισε ότι πρωτίτως στόχος της εταιρείας οφείλει να είναι η προσφορά στην κοινωνία και δευτερευόντως το κέρδος της (Haski-Leventhal, 2018). Ένας ακόμη ορισμός είναι αυτός του ηγέτη της Σχολής του Σικάγου και υπέρμαχου του νεοφιλελευθερισμού, Milton Friedman. Σύμφωνα με τον Αμερικανό οικονομολόγο, η ΕΚΕ είναι «μονοδιάστατη και αφορά αποκλειστικά τη συμμετοχή της επιχείρησης στον πλήρη και ελεύθερο ανταγωνισμό και τη λήψη μέτρων για την αποφυγή οποιασδήποτε οικονομικής εξαπάτησης» (Βαξεβανίδου, 2011). Αναφορικά με την χρήση πόρων για το κοινό καλό, είναι κάθετος πως κάτι τέτοιο έρχεται σε αντίθεση με τον ελεύθερο ανταγωνισμό και αποσκοπεί μόνο να βλάψει την επιχείρηση. Μία πιο σύγχρονη προσέγγιση του ορισμού της ΕΚΕ είναι αυτή που παραθέτει το CSR Europe, του πανευρωπαϊκού δικτύου Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η οποία ορίζει ότι η ΕΚΕ «αφορά τον τρόπο με τον οποίο μία επιχείρηση διαχειρίζεται και βελτιώνει την κοινωνική και περιβαλλοντική της επίπτωση, ώστε να προσθέσει αξία τόσο στους μετόχους, όσο και στα ενδιαφερόμενα μέρη, μέσω της καινοτομίας στη στρατηγική, στην οργάνωση και τη λειτουργία της (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί και ο ορισμός του Παγκόσμιου Συμβουλίου για την Αειφόρο Ανάπτυξη που περιγράφει την ΕΚΕ ως τη «δέσμευση των επιχειρήσεων, να συνεισφέρουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, μέσω της συνεργασίας με το προσωπικό τους, τις οικογένειες τους τις τοπικές κοινωνίες εν γένει, ώστε να βελτιώσουν το βιωτικό

επίπεδο όλων» (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Όπως φαίνεται από τα παραπάνω οι ορισμοί της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης δεν έχουν πάντα κοινή οπτική γωνία, αντιθέτως διακρίνεται ένας διττός διαχωρισμός. Από τη μία πλευρά υπάρχει μια μερίδα ανθρώπων που θεωρεί ότι μοναδικό καθήκον της επιχείρησης είναι η αύξηση του κέρδους εντός του νομικού πλαισίου με λιγιστούς ηθικούς φραγμούς, όπως ο Friedman. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν και αυτοί που υποστηρίζουν ότι η ΕΚΕ καλύπτει ένα ευρύ φάσμα υποχρεώσεων απέναντι στην κοινωνία και τον πλανήτη (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Αναμφισβήτητα, οι σύγχρονες απόψεις συγκλίνουν με τη δεύτερη σχολή σκέψης.

1.3. Χαρακτηριστικά της ΕΚΕ

Ανεξαρτήτως ορισμού, το νόημα της ΕΚΕ συμπεριλαμβάνει κάποια βασικά χαρακτηριστικά. Αρχικά, είναι απαραίτητο η ΕΚΕ να πραγματοποιείται με εθελούσια αυτοδέσμευση των επιχειρήσεων (CSR Cyprus). Για την ακρίβεια, η εταιρεία δεσμεύεται να υιοθετήσει μία νέα φιλοσοφία στις δράσεις της, η οποία είναι αποδεκτή τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τη διεύθυνση (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Το γεγονός ότι οι δράσεις αυτές δεν εμπίπτουν σε καμία νομική υποχρέωση δείχνει ότι η εταιρεία επιθυμεί να έχει άμεση σχέση με τη βιώσιμη ανάπτυξη αλλά και να επνδύσει πλέον σε πιο μακροπρόθεσμες στρατηγικές και εφαρμογές, εγκαταλείποντας περιστασιακές λύσεις (Εξάρχος & Νοτόπουλος, 2013). Επιπρόσθετα, βασικό χαρακτηριστικό της ΕΚΕ θεωρείται ότι συνδέει την οικονομική ευημερία, τα περιβαλλοντικά θέματα και το κοινωνικό κεφάλαιο, δηλαδή τους ανθρώπους με τη συνολική αποδοτικότητα της επιχείρησης (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Τέλος, επιζητά την ενσωμάτωση του εξωτερικού και του εσωτερικού περιβάλλοντος σε ένα κοινό επιχειρησιακό πλάνο που αλληλοτροφοδοτείται και από τις δύο πλευρές (CSR Cyprus). Σύμφωνα με τους οικονομολόγους Kunal Basu και Guido Palazzo, τα χαρακτηριστικά της ΕΚΕ είναι τέσσερα, η ιδέα που ενώνει την ΕΚΕ με τον απώτερο στόχο της επιχείρησης, η γλώσσα που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις για τη λήψη των αποφάσεων, η νομιμότητα και η στάση που κρατάει η ηγεσία ως προς την ΕΚΕ. Κάποιοι άλλοι μελετητές πιστεύουν ότι τα χαρακτηριστικά της ΕΚΕ είναι οι τέσσερις ευθύνες που φέρει η επιχείρηση, δηλαδή η οικονομική, η νομική, η ηθική και η

φιλανθρωπική ευθύνη. Υπάρχουν πολλές προσεγγίσεις όσον αφορά τα χαρακτηριστικά όπως και με τους ορισμούς, παρόλα αυτά παρατηρείται ότι οι τρεις πυλώνες οικονομία, κοινωνία, περιβάλλον παραμένουν πάντα σταθεροί.

2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΕΚΕ

2.1. Ιστορικό πλαίσιο

Παρόλου που η έννοια της ΕΚΕ εμφανίστηκε τον 20^ο αιώνα, η γενικότερη ιδέα φαίνεται να προϋπήρχε παλαιότερα με τη μορφή χορηγίας, ευεργεσίας, φιλανθρωπίας ή δωρεάς (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Κατά την αρχαιότητα ο όρος της φιλανθρωπίας υφίστατο, βασιζόμενος στην αντίληψη ότι οι πιο ευκατάστατοι πολίτες όφειλαν να συνδράμουν τους φτωχότερους συμπολίτες τους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Στη συνέχεια, την εποχή του Βυζαντίου και λόγω της άνθισης του Χριστιανισμού, η φιλανθρωπία καθιερώθηκε στην κοινωνία ως μία ηθική υποχρέωση και πραγμάτωση της καθημερινής ζωής (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

Στην περίοδο του 19^{ου} αιώνα, πραγματοποιήθηκε το πέρασμα από την γεωργική στην βιομηχανική κοινωνία τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Αμερική (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ειδικά μετά τα μέσα του 19^{ου} αιώνα, να πραγματοποιηθεί απερίσκεπτη χρήση των φυσικών πόρων και να προκληθούν περιβαλλοντικές καταστροφές που θα αποσταθεροποιούσαν την οικολογική ισορροπία σε βάθος χρόνου (CSR Cyprus). Από την αντίθετη πλευρά αυτά τα αποτελέσματα αποτέλεσαν την αφορμή, να αφυπνιστούν κάποιες επιχειρήσεις και να αρχίσουν να παρέχουν κοινωνικές παροχές στους εργαζόμενούς τους. Ενδεικτικώς κάποια παραδείγματα είναι η προσφορά ασφάλισης υγείας, η δημιουργία ταμείου υποστήριξης των εργαζομένων σε έκτακτη ανάγκη αλλά και η κατασκευή κατοικιών, εργαστηρίων και πολυκλινικών (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

Η ΕΚΕ ως έννοια παρουσιάστηκε ολοκληρωμένα για πρώτη φορά τον 20^ο αιώνα στις ΗΠΑ, καθώς δημιουργήθηκε στη χώρα ένα νομικό πλαίσιο που συμπεριλάμβανε αρκετές αντιμονοπωλιακές ρυθμίσεις αλλά και μέτρα προστασίας των καταναλωτών (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Η νομοθεσία αυτή μείωσε τη δύναμη των επιχειρήσεων και παράλληλα τις παρότρυνε να ασχοληθούν και με

κοινωνικές δράσεις όπως η φιλανθρωπία. Με αυτόν τον τρόπο οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν να κάνουν δωρεές σε ιδρύματα, οργανισμούς και να χρηματοδοτούν δημόσια έργα, μιάς και τότε η κοινωνική ασφάλεια και πρόνοια δεν είχαν αναπτυχθεί αρκετά (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Από το 1929 και έπειτα, τη φιλανθρωπία αντικατέστησαν οι νομικές, συμβατικές και οργανωτικές δομές οι οποίες συναπαρτίζουν την έννοια της κοινωνικής υποχρέωσης (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Τότε ξεκινάει η προσπάθεια των στελεχών να κάνουν την καλύτερη και πιο αποτελεσματική χρήση των πόρων προκειμένου να ωφελήσουν τους μετόχους αλλά και να την κοινωνία. Αποκτούν έναν επιπλέον ρόλο αυτόν του διαχειριστή κοινωνικών προβλημάτων (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Μετά βέβαια από αυτήν την πρόοδο, ακολούθησε μία περίοδος οπισθοδρόμησης μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, καθώς άρχισε πάλι να δίνεται έμφαση στην ευθύνη που φέρει η επιχείρηση αποκλειστικά στους μετόχους της. Τότε αναδείχθηκε και το σλόγκαν «The business of business is business» (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Α. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

Καθοριστικό σημείο αποτέλεσε η έκδοση του βιβλίου του Bowen Howard, ο οποίος θεωρείται θεμελιωτής της έννοιας της ΕΚΕ, με τίτλο « Social Responsibilities of the Businessman» το 1953, αφού τότε έγινε κατανοητός ο βαθμός ευθύνης που φέρουν οι επιχειρήσεις στην τόπική κονότητα (Βαξεβανίδου, 2011). Επιπλέον το 1953, καθιερώνεται ο όρος «εταιρική κοινωνική ευθύνη» ο οποίος αντικαθιστά τον προϋπάρχοντα όρο «κοινωνική ευθύνη». Αυτή η χρονιά θεωρείται το σημείο εκκίνησης μίας νέας περιόδου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Βαξεβανίδου, 2011). Τη δεκαετία του 1960 δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικά, διότι βασικό μέσο ΕΚΕ εξακολουθεί να είναι η φιλανθρωπία (Βαξεβανίδου, 2011). Παρόλα αυτά πολλοί άνθρωποι αντιλαμβάνονται ότι επιχειρήσεις-πρότυπα εκμεταλλεύονται τους εργαζόμενους τους, παράγουν επικίνδυνα προϊόντα και καταστρέφουν το φυσικό περιβάλλον και γενικότερα εφαρμόζουν ανήθικες πρακτικές (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Τη δεκαετία του 1970, αλλάζουν ριζικά οι προσεγγίσεις της ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011). Αρχικά, διατυπώνεται η άποψη ότι «μία 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 και το έθνος» (Βαξεβανίδου, 2011). Παράλληλα, πραγματοποιούνται και οι πρώτες έρευνες σχετικά με την ΕΚΕ από τον Bowman και τον Haire (Βαξεβανίδου, 2011). Επιπλέον εμφανίζονται όροι όπως «κοινωνική ανταπόκριση», «εταιρική κοινωνική επίδοση», γενικότερα αυτή τη δεκαετία αναπτύσσεται σε μεγάλο βαθμό το θεωρητικό πλαίσιο της ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011). Τέλος, λόγω της κυριαρχίας της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας και του περιορισμού του κράτους πρόνοιας η ΕΚΕ ενδυναμώνεται σημαντικά.

Η δεκαετία του 1980 χαρακτηρίζεται και αυτή από έρευνες και ανάπτυξη θεωριών, με πιο σημαντική αυτή του Freeman για τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον αναπτύχθηκε για την εμπειρική ανάλυση της ΕΚΕ και τη διερεύνηση των πιθανών ωφελειών της επιχείρησης από τη συμμετοχή της σε κοινωνικά προγράμματα (Βαξεβανίδου, 2011). Σε αντίθεση με τα προηγούμενα έτη, η ΕΚΕ από τη δεκαετία του 1990 και μετά αρχίζει να εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις. Για πρώτη φορά, εμφανίζονται ειδικά καταρτισμένα στελέχη στις επιχειρήσεις προκειμένου να αναλάβουν τα ζητήματα κοινωνικής ευθύνης (Βαξεβανίδου, 2011). Από τη δεκαετία του 2000 το ενδιαφέρον στράφηκε ακόμα πιο πολύ στην ΕΚΕ, λόγω κάποιων οικονομικών και περιβαλλοντικών σκανδάλων που φανερώθηκαν σε μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Οι καταναλωτές της μεταβιομηχανικής κοινωνίας κλονίστηκαν με αυτές τις αποκαλύψεις και άρχισαν να επιζητούν οι εταιρείες να ενδιαφέρονται εξίσου για μεταύλιστικές αξίες (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Πλέον σημασία εκτός από την ποιότητα του προϊόντος ή της υπηρεσίας έχει και το κατά πόσο η επιχείρηση σέβεται το περιβάλλον, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική δικαιοσύνη (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Στις μέρες μας, οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν αντιληφθεί την ύψιστη σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, γι' αυτό το λόγο πολλές επιχειρήσεις εκδίδουν τις βέλτιστες πρακτικές ΕΚΕ με σκοπό να βοηθηθούν τα μέλη τους να υιοθετήσουν αυτήν τη νέα πρακτική (Βαξεβανίδου, 2011).

2.2. ΕΚΕ: Διεθνές επίπεδο

Η αλόγιστη, απρογραμματίστη και μη ορθολογική χρήση των φυσικών πόρων κατέστησε αναγκαία την καθιέρωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην παγκόσμια και ευρωπαϊκή επιχειρηματική δράση (CSR Cyprus). Αρχικά, όσον αφορά

το διεθνές επίπεδο καθοριστικό σημείο αποτέλεσαν οι Κατευθυντήριες Οδηγίες για Πολυεθνικές Επιχειρήσεις του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) το 1976, οι οποίες συνιστούν ένα σύνολο συστάσεων για τις επιχειρήσεις σε μορφή εγχειριδίου, οι οποίες αφορούν τις καλές επιχειρηματικές πρακτικές σε εθελοντικό επίπεδο (CSR Cyprus). Ειδικότερα, οι οδηγίες επιδιώκουν να εξασφαλίσουν ότι οι δραστηριότητες των επιχειρήσεων συμβαδίζουν με τις κυβερνητικές πολιτικές αλλά και να βελτιώσουν τη σχέση κοινωνίας και επιχειρήσεων (Haski-Leventhal, 2018). Σύμφωνα με το Κυπριακό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, το 1977 συντάσσεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας η Τριμερής Διακήρυξη, η οποία η έχει ως επίκεντρο την κοινωνική διάσταση της βιωσιμότητας. Σε αυτήν καθορίζεται μια σειρά προτάσεων συμπεριφοράς για τις επιχειρήσεις, τους υπαλλήλους και τις κυβερνήσεις με ιδιαίτερη έμφαση σε ζητήματα όπως η απασχόληση, οι ίσες ευκαιρίες, οι συνθήκες εργασίας, η υγεία, η ασφάλεια και οι εργασιακές σχέσεις (CSR Cyprus). Ακολούθησε το 1992, η Διάσκεψη Κορυφής για τη Γη του Ρίο ντε Τζανέιρο που οδήγησε στη σύνταξη της Ατζέντας 21 που αναγράφει τις υποχρεώσεις και τους στόχους της διεθνούς κοινότητας για την αειφόρο ανάπτυξη τον 21^ο αιώνα (Βαξεβανίδου, 2011). Έπειτα από πέντε χρόνια υπογράφηκε το Πρωτόκολλο του Κιότο, το οποίο εμπεριέχει δεσμευτικούς και ποσοτικοποιημένους στόχους περιορισμού και μείωσης των αερίων που προκαλούν το φαινόμενο του θερμοκηπίου (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Η ΕΕ επικύρωσε το Πρωτόκολλο του Κιότο τον Μάιο του 2002 (Βαξεβανίδου, 2011).

Στις 31 Ιανουαρίου 1999 στο Νταβός, μετά από πρωτοβουλία του ΟΗΕ και συγκεκριμένα του Γενικού Γραμματέα του Οργανισμού, Kofi Annan, τέθηκαν οι βάσεις του Οικουμενικού Συμφώνου (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Τότε ήταν που έγινε αντιληπτή η σημασία της προσφοράς των επιχειρήσεων στην επίλυση των προβλημάτων της ανθρωπότητας, μιάς και οι κυβερνήσεις δεν ήταν επαρκείς (Haski-Leventhal, 2018). Επίσημως το Σύμφωνο υπογράφηκε τον Ιούλιο του 2000 από πολυεθνικές εταιρείες και μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες υποστήριζαν εθελοντικά τις αρχές της ΕΚΕ αναφορικά με θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εργασίας και περιβάλλοντος (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Απώτερος σκοπός του Οικουμενικού Συμφώνου ήταν η σύνθεση μίας παγκόσμιας συμφωνίας με κοινές αρχές και αξίες,

που θα προσέδιδε στην παγκόσμια οικονομία ένα πιο «ανθρώπινο πρόσωπο» (Βαξεβανίδου, 2011). Τελικώς από το Οικουμενικό Σύμφωνο προέκυψαν δέκα αρχές που χωρίστηκαν σε τέσσερις ενότητες, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα εργασιακά δικαιώματα και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, το περιβάλλον και την καταπολέμηση της διαφθοράς.

Στην πρώτη ενότητα εντάσσονται οι αρχές της «υποστήριξης και του σεβασμού της προστασίας των διεθνώς αποδεκτών ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός των επιχειρήσεων και της σφαίρας επιρροής τους» και της «εξασφάλισης της μη εμπλοκής των επιχειρήσεων σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων». Στη δεύτερη ενότητα συμπεριλαμβάνονται η «ελευθερία στη σύσταση συνεταιρισμών και αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις», ο «περιορισμός κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας», η «αποτελεσματική απαγόρευση της παιδικής εργασίας» και ο «περιορισμός κάθε διάκρισης στην εργασία και την απασχόληση». Στην ενότητα του περιβάλλοντος συγκαταλέγονται η «υποστήριξη μίας προληπτικής προσέγγισης στις περιβαλλοντικές προκλήσεις», η «ανάληψη πρωτοβουλιών για προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας» και η «ενίσχυση της ανάπτυξης και διάδοσης φιλικών για το περιβάλλον τεχνολογιών». Η τέταρτη ενότητα περιλαμβάνει την τελευταία αρχή που αναφέρει ότι «οι επιχειρήσεις πρέπει να καταπολεμήσουν τη διαφθορά σε όλες τις μορφές, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας» (Βαξεβανίδου, 2011).

2.3. ΕΚΕ: Ευρωπαϊκό επίπεδο

Εκτός από τη διεθνή κινητοποίηση φαίνεται πως υπήρξε έντονη και η ευρωπαϊκή ανταπόκριση στις κοινωνικές και περιβαλλοντικές απαιτήσεις της κοινωνίας, με σημείο εκκίνησης τις περιβαλλοντικές πολιτικές στη Συνθήκη για την λειτουργία της ΕΕ το 1972 (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Το 1995 ιδρύθηκε το C.S.R. Europe, το ευρωπαϊκό επιχειρηματικό δίκτυο για την ΕΚΕ. Σε επόμενο στάδιο, το 2001 δημοσιοποιήθηκε από την ΕΕ η Πράσινη Βίβλος που εστίαζε κυρίως στην προώθηση της κοινωνικής ευθύνης στις επιχειρήσεις (CSR Cyprus). Η Πράσινη Βίβλος αποτέλεσε το έναυσμα για έναν ευρύ διάλογο ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη τόσο στις μικρομεσαίες όσο και στις μεγάλες επιχειρήσεις (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. &

Τριανταφυλλίδου, 2017). Το 2001, διαμορφώθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη που έδωσε έμφαση στην αποδέσμευση της περιβαλλοντικής υποβάθμισης από την οικονομική ανάπτυξη, στη μεταβολή των καταναλωτικών και περιβαλλοντικών προτύπων, στον συντονισμό των τομεακών πολιτικών, στην αξιολόγηση των συνεπειών των επιμέρους πολιτικών σε προϊόντα και υπηρεσίες και στις δράσεις της ΕΕ με τη διεθνή κοινότητα. Παράλληλα συμπεριέλαβε επιμέρους στρατηγικές για σημαντικούς περιβαλλοντικούς τομείς όπως η κλιματική αλλαγή, η βιοποικιλότητα, το περιβάλλον, η υγεία, οι φυσικοί πόροι και τα απόβλητα (Βαξεβανίδου, 2011). Το 2006 η ΕΕ ανακοίνωσε τον σχηματισμό της «Ευρωπαϊκής Σύμπραξης για την ΕΕ» που συγκρότησε το πολιτικό πλαίσιο ένταξης νέων ή υπαρχουσών πρωτοβουλιών στον τομέα της ΕΚΕ από μεγάλες επιχειρήσεις, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και άλλους σχετικούς φορείς. Η νέα Στρατηγική για την ΕΚΕ για την περίοδο 2011-2014 διαμορφώθηκε από την ΕΕ και αποτέλεσε το πιο ολοκληρωμένο επίσημο έγγραφο μέχρι τότε, φανερώνοντας την ωριμότητα της έννοιας και της πρακτικής της ΕΚΕ σε πανευρωπαϊκό επίπεδο (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Αξίζει να σημειωθεί ότι η νέα Στρατηγική ήρθε σε μία περίοδο όπου η οικονομική κρίση και οι κοινωνικές της συνέπειες είχαν μειώσει την εμπιστοσύνη των καταναλωτών στις επιχειρήσεις. Με την προώθηση της ΕΚΕ, η Επιτροπή ευνόησε τις συνθήκες εκείνες που συμβάλλουν στην αειφόρο ανάπτυξη, την υπεύθυνη συμπεριφορά των επιχειρήσεων και τη μακροχρόνια απασχόληση των εργαζομένων (Αποσπώρη). Ο κύριος στόχος της νέας Στρατηγικής ήταν «να μεγιστοποιήσει τη δημιουργία κοινωνικής αξίας τόσο για τους ιδιοκτήτες και τους μετόχους όσο και για όλους τους εταιρικούς συμμετόχους και την ευρύτερη κοινωνία και ταυτόχρονα να προσδιορίσουν, να αποτρέψουν και να μετριάσουν τις δυσμενείς επιδράσεις τους» (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Προκειμένου να τον πετύχει, η νέα πολιτική ΕΚΕ κάλυπτε οκτώ περιοχές. Πρώτον, με την ενίσχυση της διαφάνειας, προβολής, προώθησης και διάδοσης των καλών πρακτικών ΕΚΕ, έτσι ώστε περισσότερες εταιρείες να ενθαρρυνθούν να δημιουργήσουν τη δική τους στρατηγική προσέγγιση ΕΚΕ (Αποσπώρη). Δεύτερον, με την ευαισθητοποίηση, κατανόηση και αύξηση των επιπέδων εμπιστοσύνης της κοινωνίας στις επιχειρήσεις (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013), καθώς οι ανεύθυνες πρακτικές από κάποιες εταιρείες, και η υπερβολή από κάποιες άλλες αναφορικά με τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές τους επιδόσεις, οδηγεί σε περιορισμό της

εμπιστοσύνης των επιχειρήσεων από τους καταναλωτές (Αποσπóρη). Τρίτον, η νέα στρατηγική ώθησε στη βελτίωση της αυτορυθμιστικής διαδικασίας των επιχειρήσεων σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η σύσταση κοινού Κώδικα Δεοντολογίας για έναν κλάδο επιχειρήσεων (Αποσπóρη). Τέταρτον, ενισχύοντας την ανταμοιβή των κοινωνικά υπεύθυνων εταιρειών με αυξημένες πωλήσεις, με προνομιακή αντιμετώπιση σε θέματα δημόσιων συμβάσεων ή με την καλύτερη πρόσβασή τους σε επενδυτικά κεφάλαια (Αποσπóρη). Πέμπτον, με τη βελτίωση της δημόσιας κοινοποίησης και πληροφόρησης σχετικά με τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιδόσεις των επιχειρήσεων. Έκτον, μέσω της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης, διότι για να καθιερωθεί η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως πρακτική πρέπει πρώτα να καλλιεργηθούν οι κατάλληλες δεξιότητες στα μελλοντικά στελέχη και στους εργαζόμενους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Έβδομον, υπογραμμίζοντας τη σημασία των εθνικών και τοπικών πολιτικών ΕΚΕ. Τέλος, η νέα Στρατηγική φιλοδοξεί στην ευθυγράμμιση των ευρωπαϊκών προσεγγίσεων ΕΚΕ με τη διεθνή διάσταση της ΕΚΕ. Συνεπώς, φαίνεται ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλεί για πρώτη φορά τα κράτη-μέλη, ευρωπαϊκούς οργανισμούς, επιχειρήσεις και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς σε ανοιχτό διάλογο και σε δημόσια δέσμευση σχετικά με την ΕΚΕ (Αποσπóρη).

Η πιο πρόσφατη ευρωπαϊκή πολιτική είναι η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία που παρουσιάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 11 Δεκεμβρίου 2019 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή) Η Στρατηγική αυτή στοχεύει στην ενίσχυση της αποδοτικής χρήσης των πόρων με τη μετάβαση στην κυκλική οικονομία, δηλαδή σε ένα οικονομικό μοντέλο που εστιάζει στη μείωση της σπατάλης των πόρων που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία, στην αποκατάσταση της βιοποικιλότητας και στον περιορισμό της ρύπανσης (Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου, 2019). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία περιγράφει τις απαιτούμενες επενδύσεις και τα διαθέσιμα χρηματοδοτικά εργαλεία και εξηγεί τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να εξασφαλιστεί μια μετάβαση δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς στην πράσινη οικονομία. Μάλιστα η ΕΕ θα παράσχει οικονομική στήριξη και τεχνογνωσία σε πολίτες, επιχειρήσεις και τοπικές κοινότητες που πλήττονται περισσότερο από τη μετάβαση προς την πράσινη οικονομία. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο απώτερος στόχος είναι μία κλιματικά ουδέτερη ΕΕ το 2050 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή). Συμπερασματικά, φαίνεται

πως η ΕΚΕ έχει ενταχθεί πλήρως πια στο όραμα και στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

3. ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

3.1. Διαχωρισμός Ενδιαφερόμενων Μερών

Τον μεγαλύτερο αντίκτυπο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης βιώνουν τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Σύμφωνα με τον Debbie Haski-Leventhal, αυτά είναι άτομα, ομάδες, οργανισμοί ή ακόμα και χώρες που επηρεάζουν επηρεάζονται από μία εταιρεία που επιτυγχάνει τους στόχους της (Haski-Leventhal, 2018). Χαρακτηριστικά παραδείγματα ενδιαφερόμενων μερών αποτελούν οι επενδυτές, οι επιχειρήσεις της εφοδιαστικής αλυσίδας, οι καταναλωτές, οι πελάτες, τα ανώτατα διοικητικά στελέχη, οι εργαζόμενοι γενικότερα, το εργασιακό περιβάλλον, τα υπουργεία, οι αρμόδιοι τοπικοί φορείς, ινστιτούτα ερευνών, δεξαμενές σκέψης (think tanks), δημοσιογράφοι, περιβαλλοντικές οργανώσεις και γενικότερα οι μελλοντικές γενεές (Βαξεβανίδου, 2011). Υπάρχει ένα μεγάλο εύρος ενδιαφερόμενων μερών, ωστόσο αυτό αλλάζει και διαμορφώνεται με διαφορετικό τρόπο αναλόγως την επιχείρηση, τη γεωγραφική της θέση, το προϊόν ή την υπηρεσία που παρέχει αλλά και το μέγεθός της. Με την ΕΚΕ η ευθύνη αφορά τα περισσότερα αν όχι όλα τα μέρη της επιχείρησης, αναγκάζοντας τα να συμμετέχουν ενεργά σε αυτήν προκειμένου να προαχθεί το κοινό καλό. Σύμφωνα με τους Werther και Chandler, υπάρχουν τρεις υποκατηγορίες ενδιαφερόμενων μερών, τα οργανωσιακά, τα κοινωνικά και τα οικονομικά ενδιαφερόμενα μέρη (Haski-Leventhal, 2018). Στην πρώτη υποκατηγορία ανήκουν οι εργαζόμενοι, υψηλόβαθμα στελέχη όπως διευθυντές, τα εργατικά σωματεία αλλά και οι μέτοχοι ως μέρος της εταιρείας. Στα κοινωνικά ενδιαφερόμενα μέρη ανήκουν οι κρατικοί φορείς, οι τοπικές αρχές, μη κερδοσκοπικές οργανώσεις και το περιβάλλον (Haski-Leventhal, 2018). Τέλος στα οικονομικά ενδιαφερόμενα μέρη ανήκουν οι μέτοχοι, οι πελάτες, οι ανταγωνιστικές εταιρείες και οι προμηθευτές (Haski-Leventhal, 2018).

Ενας ακόμη διαχωρισμός των ενδιαφερόμενων μερών είναι αυτός που ανέπτυξαν οι Mackey και Sisodia σε πρωτεύοντα και δευτερεύοντα ή αλλιώς σε ενδιαφερόμενα μέρη εσωτερικού και εξωτερικού κύκλου. Θεωρούν πως τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη παρέχουν θετική επιρροή στην επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα

αυτά είναι οι πιστοί και αξιόπιστοι πελάτες, τα παθιασμένα και εμπνευσμένα μέλη της ομάδας, δηλαδή οι εργαζόμενοι, οι αποφασιστικοί και υπομονετικοί επενδυτές, οι συνεργάσιμοι καινοτόμοι προμηθευτές, οι ευημερούσες και φιλόξενες τοπικές κοινότητες και ένα υγιές ζωντανό περιβάλλον (Haski-Leventhal, 2018). Σύμφωνα με τους Mackey και Sisodia τα ενδιαφερόμενα μέρη του εξωτερικού κύκλου δεν εμπλέκονται άμεσα με την επιχείρηση παρά μόνο στοχεύουν στην απόκτηση αμοιβαίου κέρδους.

Ένας τρίτος διαχωρισμός είναι αυτός σε εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη. Τα εσωτερικά συμπεριλαμβάνουν μεμονωμένα πρόσωπα ή ομάδες που ασκούν επιρροή ή τους ασκείται επιρροή από τις κινήσεις και το όραμα της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα η διοίκηση, οι εργαζόμενοι, οι ιδιοκτήτες και τα εργατικά σωματεία (Haski-Leventhal, 2018). Από την άλλη πλευρά, τα εξωτερικά αφορούν άτομα και ομάδες που δεν σχετίζονται με τον οργανισμό, όπως οι καταναλωτές, οι προμηθευτές, η τοπική κοινότητα, οι ανταγωνιστές και ο τρίτος τομέας (Haski-Leventhal, 2018). Το ζήτημα που προκύπτει από τα ενδιαφερόμενα μέρη ανεξαρτήτως του τρόπου που διακρίνονται στο εσωτερικό τους είναι τα συγκρουόμενα συμφέροντα τους. Για παράδειγμα, ο στόχος των μετόχων για μεγιστοποίηση του κέρδους έρχεται σε αντίθεση με τους εργαζομένους οι οποίοι δεν επιθυμούν περισσότερες ώρες απασχόλησης. Άρα η διαχείριση και διοίκηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή.

3.2. Επίπεδα Διοίκησης Ενδιαφερόμενων

Σύμφωνα με τον Freeman τρία είναι τα επίπεδα διοίκησης των ενδιαφερόμενων μερών (Haski-Leventhal, 2018). Αρχικά, το ορθολογικό επίπεδο στο οποίο μέλη της ανώτερης διοίκησης αποτυπώνουν τα συμφέροντα κάθε ενδιαφερόμενου μέρους από τον οργανισμό. Στο δεύτερο στάδιο, τα ενδιαφερόμενα μέρη εκφράζουν την άποψη τους και συμμετέχουν ενεργά στη λήψη αποφάσεων. Στο τρίτο και τελευταίο επίπεδο πραγματοποιείται η αλληλεπίδραση των ενδιαφερόμενων μερών μεταξύ τους οδηγώντας στον απώτερο στόχο της στρατηγικής ΕΚΕ, την επίτευξη μίας ολιστικής και καινοτόμας προσέγγισης του οργανισμού (Haski-Leventhal, 2018). Τα παραπάνω ενδεχομένως να φαντάζουν σχεδόν ακατόρθωτα να ενταχθούν στην κουλτούρα μίας εταιρείας, παρόλα υπάρχει ένα εργαλείο που επιτρέπει τη μέτρηση και την ανάλυση της δύναμης και της επιρροής των

ενδιαφερόμενων μερών (Βαξεβανίδου, 2011). Το εργαλείο αυτό ή αλλιώς το πλαίσιο «δύναμη-στάθμη ενδιαφέροντος» ομάδων συγκροτείται από δύο διαστάσεις, η πρώτη αφορά τη δύναμη που κατέχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, ενώ η δεύτερη το κατά πόσο τα ενδιαφερόμενα μέρη ενδιαφέρονται για τον οργανισμό, είτε υποστηρίζοντας είτε εναντιώνοντας σε τακτικές του οργανισμού. Με το εργαλείο αυτό τα ενδιαφερόμενα μέρη διακρίνονται στους παθητικούς δρώντες, οι οποίοι παίζουν έναν λιγότερο σημαντικό ρόλο και στους βασικούς δρώντες που συμβάλλουν ενεργά στις αποφάσεις (Βαξεβανίδου, 2011). Η εκάστοτε εταιρεία οφείλει να σταθμίζει τη συμμετοχή και τη στάση των ενδιαφερόμενων μερών και να αντιμετωπίζει τα ζητήματα που ενδεχομένως αλλοιώνουν το προφίλ που επιθυμεί να αποκτήσει. Συνοπτικά, τα ενδιαφερόμενα μέρη αν και είναι πιθανό να προκαλέσουν αντιδράσεις και συγκρούσεις σε μία επιχείρηση, συγχρόνως αποτελούν μία πηγή ιδεών, ευκαιριών και έμπνευσης προκειμένου να ολοκληρωθεί το ολιστικό όραμα της ΕΚΕ.

3.3. Εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη

Η εσωτερική διάσταση της ΕΚΕ ουσιαστικά αφορά τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, ειδικότερα τους ανθρώπινους πόρους, τα εργατικά σωματεία, το εργασιακό περιβάλλον και τους μετόχους, τους επενδυτές και τους ιδιοκτήτες (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Τα συγκεκριμένα ενδιαφερόμενα μέρη βοηθούν την εταιρεία να εξελιχθεί με τις πρωτοβουλίες που αυτά λαμβάνουν, ενώ παράλληλα συμβάλλουν να γεφυρωθεί το κενό διακυβέρνησης που έχει προκύψει μετά τη δυσκολία εύρεσης λύσης σε παγκόσμια επιχειρηματικά και κοινωνικά θέματα (Haski-Leventhal, 2018). Οι κοινωνικά υπεύθυνες εταιρείες επενδύουν στους υπαλλήλους τους, στην υγεία και στην ασφάλειά τους καθώς και στη διαχείριση της αλλαγής (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

3.3.1. Ανθρώπινοι Πόροι

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη οφείλει να συμπεριλάβει σε αυτήν την νέα κουλτούρα το ανθρώπινο δυναμικό της. Απαραίτητο βήμα προκειμένου να πετύχει η ΕΚΕ είναι όλοι οι εργαζόμενοι να έχουν ενημερωθεί και κατανοήσει την καινούργια έννοια, καθώς και τις αλλαγές που θα γίνουν στον οργανισμό μελλοντικά (Βαξεβανίδου, 2011). Το όραμα πρέπει να είναι κοινό για όλους και να μην το πρεσβεύουν μόνο τα ηγετικά στελέχη ή να έχει τη μορφή καμπάνιας μάρκετινγκ

(Βαξεβανίδου, 2011). Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται ότι συνεισφέρουν έμπρακτα με το έργο τους όχι μόνο στους στόχους της εταιρείας αλλά στη βιώσιμη ανάπτυξη γενικότερα (Βαξεβανίδου, 2011). Το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να αναλάβει τη μετάδοση της νοοτροπίας στους εργαζομένους, καθώς και να ενθαρρύνει τα υπόλοιπα τμήματα να ενσωματώσουν στον τρόπο λειτουργίας τους τις νέες αλλαγές (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Βέβαια, και η επιχείρηση πρέπει και συμπεριλάβει στρατηγικές ΕΚΕ που επενδύουν στο ανθρώπινο δυναμικό της, να το ενδυναμώνει και να το εφοπλίζει με εργαλεία προκειμένου να είναι πιο αποδοτικό.

Σε πρώτο στάδιο, καθήκον της εκάστοτε επιχείρησης αποτελεί η καλλιέργεια κοινών αξιών στους εργαζομένους της. Μέσω των αξιών αυτών, όπως για παράδειγμα η συλλογικότητα οι εργαζόμενοι τείνουν να είναι πιο παραγωγικοί και ψυχολογικά πλήρεις (Σχολική Μελέτη). Οι κοινές αξίες έχουν τη δυνατότητα να σχηματίσουν ένα ανθρώπινο δυναμικό που μπορεί να ανταποκριθεί στο σύγχρονο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, να αναπτύξει επιχειρηματική δράση, να αναλάβει πρωτοβουλίες και να προσαρμοστεί σε νέες συνθήκες (Σχολική Μελέτη). Σε δεύτερο στάδιο, προτεραιότητά μίας επιχείρησης πρέπει να αποτελεί η βελτίωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσω συνεχούς κατάρτισης (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Αυτό σημαίνει πως πολύ συχνά οι εταιρείες παρέχουν σεμινάρια, ταξίδια και άλλου είδους δυνατότητες στους εργαζομένους έτσι ώστε να εξελιχθούν στον τομέα τους. Ακόμη τα μέτρα αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι δίκαια και κυρίως ηθικά. Αυτή η δέσμευση από την εταιρεία δίνει στον εργαζόμενο μεγαλύτερη ώθηση και κίνητρο να εργαστεί προς το κοινό συμφέρον του με την εταιρεία. Επιπρόσθετα, η ενθάρρυνση των εργαζομένων να συμμετέχουν σε εθελοντικές δράσεις αποτελεί μία μεγάλη τάση, μίας και έχει θετικό κοινωνικό αντίκτυπο τόσο στην εταιρεία όσο και στους εργαζομένους (Partners for Progress, 2001). Από τη μία πλευρά, βελτιώνεται η εικόνα της εταιρείας και από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι νιώθουν χρήσιμοι και παραγωγικοί.

Συμπληρωματικά, ένα από τα σημαντικότερα σημεία που πρέπει να δώσει έμφαση μία επιχείρηση όταν υιοθετεί την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η στάση της όσον αφορά τις προσλήψεις και την παροχή υπηρεσιών (CSR Cyprus). Υποχρεωτικά η εταιρεία πρέπει να παρέχει ισότιμη δυνατότητα πρόσληψης

ανεξαρτήτως φύλου, θρησκείας, καταγωγής, εμφάνισης και σεξουαλικού προσανατολισμού. Η πολιτισμική, ταξική ποικιλομορφία και η αποφυγή διακρίσεων καθιστούν μια εταιρεία κοινωνικά υπεύθυνη (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Μάλιστα σε πολλές εταιρείες στο πλαίσιο της ΕΚΕ, λειτουργούν «προγράμματα ποικιλομορφίας» τα οποία στοχεύουν στην καλλιέργεια ενός αρμονικού εργασιακού χώρου, χωρίς διαφοροποιήσεις και ρατσιστικές συμπεριφορές (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Το ανθρώπινο δυναμικό μίας εταιρείας αποτελεί μία μικρογραφία της ίδιας της κοινωνίας, συνεπώς μέσω αυτών των προγραμμάτων εκπαίδευσης δίνεται έμφαση στις διαφορετικές κουλτούρες, αξίες και γενικότερα στο διαφορετικά υπόβαθρα που υπάρχουν στην εταιρεία. Παράλληλα, ενισχύονται οι σχέσεις μεταξύ ατόμων που διαφέρουν, δίνεται η δυνατότητα να κατανοήσουν οι εργαζόμενοι τα συναισθήματα των συναδέλφων τους και τελικώς εντοπίζεται η πιο παραγωγική μέθοδος να λειτουργούν όλοι μαζί (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Εξίσου σημαντικό είναι να δύναται στους υπαλλήλους μίας εταιρείας η δυνατότητα παροχής τηλεργασίας καθώς και ενός πιο ελαστικού ωραρίου (CSR Cyprus). Μία ακόμη πρωτοβουλία που συνηθίζουν να παίρνουν οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ΕΚΕ στο ανθρώπινο δυναμικό τους είναι η χορήγηση αδειών για κοινωνικούς σκοπούς, ειδικότερα αυτές οι άδειες δίνονται σε υψηλόβαθμα στελέχη με σκοπό αυτά να προσφέρουν κοινωνική εργασία σε τομέα συναφή με αυτόν του αντικειμένου τους στην εταιρεία και ταυτόχρονα να ξεκουραστούν (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Η διάρκεια των αδειών αυτών είναι από λίγες εβδομάδες έως έξι μήνες. Επιπλέον συνιστά μία πρακτική που τείνουν να ακολουθούν οι μεγάλες τράπεζες με άτομα που αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού τους πάνω από 10 χρόνια, προκειμένου αυτά να συνδράμουν στην τοπική κοινότητα. Βέβαια αυτές οι άδειες έχουν μεγάλη ζήτηση από τους εργαζόμενους και γι' αυτό συνήθως υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός για την απόκτησή τους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Στη συνέχεια, η ανεκτικότητα όσον αφορά λάθη και λανθασμένες ενέργειες που μπορεί να πραγματοποιηθούν από εργαζόμενους είναι μία ακόμη μορφή ΕΚΕ, καθώς σε αντίθεση με παλαιότερες τακτικές που ο εργαζόμενος είτε υποβαθμιζόταν σε μία πιο χαμηλή θέση είτε εξοστρακιζόταν από την εταιρεία (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Πλέον μία εταιρεία που τηρεί το πλαίσιο της ΕΚΕ, προστατεύει τον εργαζόμενο της και δεν προβαίνει σε απολύσεις, φυσικά γίνεται αναφορά σε λάθη μικρής εμβέλειας. Με αυτόν τον τρόπο διατηρεί στο ακέραιο τη δυνατή κοινωνική

της βιτρίνα, αυξάνοντας την πίστη του ανθρώπινου δυναμικού της σε αυτήν (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Κάποιες εταιρείες δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενούς τους να φροντίζουν τους ηλικιωμένους συγγενείς τους προσφέροντας τους διάφορες παροχές βοήθειας όπως πόρους, σεμινάρια, ομάδες στήριξης και ασφάλιση. Εναλλακτική συγκροτούν το ευέλικτο κοινωνικό ωράριο και οι παραπάνω άδειες για την περίθαλψη των αγαπημένων τους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Παράλληλα αναποσπάστο κομμάτι στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί η ηθική. Για να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ακόμη μεγαλύτερη ασφάλεια αλλά και για να έχουν ένα σημείο αναφοράς συχνά οι επιχειρήσεις ακολουθούν γραπτούς κώδικες συμπεριφοράς (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Η δημιουργία από τις εταιρείες επιτροπών ηθικής είναι ένας τρόπος να διασφαλίζονται όλοι οι ηθικοί κανόνες μέσω ελέγχων στο εσωτερικό της εταιρείας, αλλά και να σχηματίζονται πολιτικές προστασίας των εργαζομένων (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Σε αυτές τις επιτροπές εμπλέκονται διευθυντικά στελέχη και εργαζόμενοι στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού για να εξετάζονται με αντικειμενικότητα τα παράπονα που αφορούν ηθικές παραβάσεις. Ο διάλογος αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι για τα ενδιαφερόμενα μέρη, διότι έτσι υπάρχει ένα καλύτερο κλίμα που οδηγεί σε αύξηση της συμμετοχής στην αλυσίδα της προστιθέμενης αξίας (Βαξεβανίδου, 2011). Τέλος σημαντικό αποτελεί το κομμάτι των αμοιβών και των παροχών, δηλαδή πρέπει να υποστηρίζονται διαδικασίες επάνδρωσης, τα πακέτα αμοιβών και τα συστήματα επιβραβεύσεων των εργαζομένων (Τσαρδανίδης, 2009).

3.3.2. Εργασιακό περιβάλλον

Σύμφωνα με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη οι επιχειρήσεις πρέπει να αναλαμβάνουν την οικοδόμηση ενός ασφαλούς συστήματος εργασίας (Τσαρδανίδης, 2009). Εξίσου σημαντικό λοιπόν με το ανθρώπινο δυναμικό είναι και το εργασιακό περιβάλλον το οποίο παρέχει η επιχείρηση, καθώς αποτελεί όχι μόνο έναν κινητήριο παράγοντα βελτίωσης των εργαζομένων αλλά παράλληλα την καθιστά πιο δελεαστική στο να την επιλέξουν μελλοντικοί εργαζόμενοι έναντι άλλων επιχειρήσεων (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Α. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Μάλιστα σε κάποιες χώρες υπάρχουν κατάλογοι με τα καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα στην επικράτεια, ωθώντας έτσι τις επιχειρήσεις να λάβουν σοβαρά υπόψη αυτήν την παράμετρο της ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011). Πρώτη προτεραιότητα

της εκάστοτε εταιρείας είναι η διασφάλιση ενός υψηλού επιπέδου ασφάλειας και υγείας, το οποίο ξεπερνάει τους νόμους και τις οδηγίες κάθε κοινωνίας (Βαξεβανίδου, 2011). Για παράδειγμα, απαραίτητος είναι ο τακτικός έλεγχος και η συντήρηση των συστημάτων ασφαλείας και η καταγραφή των προβλημάτων από ειδικούς. Επιπλέον, είναι σημαντικό να υπάρχουν διαθέσιμα σχέδια για την αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων όπως η εκκένωση κτηρίων σε περίπτωση σεισμών ή πυρκαγιών (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Α. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Ακόμη, η επιχείρηση οφείλει να παρέχει στους εργαζόμενους προστασία από τραυματισμούς, περιστατικά βίας και σεξουαλική παρενόχληση (Τσαρδανίδης, 2009). Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, με έδρα την Ισπανία, με απώτερο στόχο την αναβάθμιση της ζωής των εργαζομένων. Ο οργανισμός προσβλέπει στην χορήγηση τεχνικών, επιστημονικών και οικονομικών πληροφοριών στα άτομα που ασχολούνται με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (Βαξεβανίδου, 2011). Δεύτερη απαραίτητη προϋπόθεση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που τηρεί τους κανόνες ΕΚΕ είναι η εξασφάλιση ενός δημιουργικού και ανταποδοτικού περιβάλλοντος ανοιχτό στον «κοινωνικό διάλογο», υποστηρίζοντας τα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων σε συνολικό επίπεδο (Μουλκιώτης, 2009). Συμπερασματικά, η επένδυση σε ένα λειτουργικό, υγιές, ασφαλές και ευχάριστο περιβάλλον εργασίας δεν πρέπει να θεωρείται ανώφελο έξοδο, αλλά ένας τρόπος να αυξηθεί η παραγωγικότητα και η καλή της φήμη που συνεπάγονται την προσέλκυση καλύτερων στελεχών και την αύξηση των κερδών (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Α. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

3.3.3. Μέτοχοι

Η επιτυχημένη εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε μία επιχείρηση καθορίζεται σε ένα μεγάλο βαθμό από τη στάση της ανώτατης διοίκησης και των μετόχων της. Η εικόνα των παραπάνω πρέπει να αντανακλά ότι δεν τρέφουν ενδιαφέρον αποκλειστικά για τα κέρδη αλλά ότι προβληματίζονται με τα σύγχρονα κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά προβλήματα και συνάμα επιδιώκουν να βρουν λύση γ'αυτά διαμορφώνοντας ενιαίες στρατηγικές με ολιστική προσέγγιση (Βαξεβανίδου, 2011). Προκειμένου να εμπνεύσουν τα ανώτατα στελέχη και οι μέτοχοι τους υπόλοιπους εργαζόμενους χρειάζεται να έχουν διαπιστώσει πρώτα οι ίδιοι την αξία των μεσο-μακροπρόθεσμων επενδύσεων και να θεωρούν ότι ο μόνος

τρόπος για να επιτευχθούν είναι επιδεικνύοντας επιχειρηματική υπευθυνότητα (CSR Hellas). Οι μέτοχοι μπορούν να επηρεάσουν τα ανώτατα στελέχη και γενικότερα την κουλτούρα της εταιρείας είτε με ψήφο μέσω πληρεξουσίων είτε με επιστολές προς το τμήμα που διαχειρίζεται τις σχέσεις με τους επενδυτές είτε με προσωπική επικοινωνία (Haski-Leventhal, 2018). Για να πετύχουν μία «ηθική-κοινωνική» συμπεριφορά οι μέτοχοι πρέπει να διαθέτουν υψηλές ικανότητες διοίκησης. Επιπλέον, η επιχείρηση πρέπει να τους παρέχει ένα ικανοποιητικό χρονικό διάστημα προσαρμογής αλλά και την συνολική υποστήριξη από όλα τα ανώτατα διοικητικά στελέχη (Βαξεβανίδου, 2011).

3.4. Εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη

Η εξωτερική διάσταση της ΕΚΕ συμπεριλαμβάνει όλους εκείνους που αν και βρίσκονται εκτός από την επιχείρηση της ασκούν ή τους ασκείται άμεση επιρροή στην κοινωνία, την οικονομία και το περιβάλλον. Σύμφωνα με την κοινωνική διάσταση της ΕΚΕ, η επιχείρηση αποτελεί χώρο κοινωνικού διαλόγου μέσα στην κοινωνία και όχι απλώς ένα διεκπεραιωτικό οικονομικό μοχλό. Η κοινωνική της διάσταση συνεπώς αφορά τη σχέση της επιχείρησης με τις τοπικές κοινωνίες και τους πολίτες (Βαξεβανίδου, 2011). Όσον αφορά την οικονομική διάσταση, η ΕΚΕ ασχολείται με τον τρόπο που η επιχείρηση πρέπει να συμπεριφέρεται στην εφοδιαστική αλυσίδα της, στους πελάτες της και γενικότερα ποια σχέση πρέπει να υπάρχει μεταξύ τους. Τέλος, η περιβαλλοντική διάσταση αφορά τη λήψη μέτρων και τη διαχείριση του περιβαλλοντικού κεφαλαίου και των φυσικών πόρων (Βαξεβανίδου, 2011).

3.4.1. Τοπική κοινότητα

Η ΕΚΕ είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη δημιουργία αμοιβαίας εμπιστοσύνης και σεβασμού μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών. Επιπλέον παρέχει λύσεις σε πραγματικά προβλήματα που αντιμετωπίζει μια επιχείρηση, μια περιοχή, ένας κλάδος ή η κοινωνία γενικότερα (CSR Cyprus). Πρωτεύουσας σημασίας είναι η επιχείρηση να συνεργάζεται με την τοπική κοινότητα, δηλαδή να προβαίνει σε δράσεις και πρωτοβουλίες είτε μόνη της είτε σε συνεργασία με κάποιον άλλο φορέα λαμβάνοντας ως κύριο αποδέκτη την τοπική κοινότητα στην οποία δραστηριοποιείται (Τσαρδανίδης, 2009). Μεταξύ τοπικής κοινότητας και επιχείρησης πρέπει να καλλιεργείται μία αμφίδρομη σχέση αλληλοβοήθειας και αλληλοϋποστήριξης και σε

οικονομικό επίπεδο, κυρίως σε εποχές ύφεσης αλλά και όχι μόνο (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Σημαντικές είναι οι παροχές και οι χορηγίες μίας επιχείρησης στην κοινότητα που συνήθως έχουν τη μορφή δωρεών σε χρήμα ή είδος. Επιπρόσθετα, μία επιχείρηση μπορεί να βοηθήσει την ανάπτυξη των τοπικών κοινοτήτων με τη δημιουργία θέσεων εργασίας στις οποίες γίνεται προσπάθεια να προσλαμβάνονται άτομα της τοπικής κοινωνίας. Απορροφώντας πολίτες της κοινότητας η επιχείρηση συμβάλλει στην αύξηση του ποσοστού απασχολησιμότητας δημιουργώντας έτσι άλλη μία win win κατάσταση. Επιπλέον η επιχείρηση είναι θεμιτό να υποστηρίζει την επιχειρηματικότητα και ειδικότερα την ανάπτυξη των μικρών επιχειρήσεων. Η προσφορά προγραμμάτων για νέους της κοινότητας μέσω εκπαιδευτικών δράσεων βελτίωσης των δεξιοτήτων και της δια βίου μάθησης, απαρτίζει μία ακόμη απόδειξη ότι το βιώσιμο επιχειρείν στοχεύει στη βελτίωση της κοινωνίας (Τσαρδανίδης, 2009). Ακόμη μία επιχείρηση που ακολουθεί τις άρχες ΕΚΕ, είναι θεμιτό να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους της να συμμετέχουν συστηματικά σε εθελοντικά προγράμματα της κοινότητας (Τσαρδανίδης, 2009).

Η ενασχόληση με το κοινωνικό περιβάλλον, μέσω της δημιουργίας εγγύτερων σχέσεων με τις τοπικές κοινότητες, της υποστήριξης κοινωνικών ομάδων που βρίσκονται σε ανάγκη και της συνεργασίας με την κοινωνία πολιτών, πρέπει να αφορά προτεραιότητα για την επιχείρηση, εφόσον η ευημερία της βασίζεται σε μεγάλο βαθμό από αυτήν (Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, 2014). Αυτό τεκμηριώνεται και από την έρευνα που πραγματοποίησε ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός «Business for Social Responsibility» που απέδειξε ότι με βελτιωμένη κοινωνική εικόνα η επιχείρηση αυξάνει τις πωλήσεις της, μεγιστοποιεί την επιρροή της, αυξάνει την προσέλκυση, την ευαισθητοποίηση και τη διατήρηση του προσωπικού και μειώνει το λειτουργικό κόστος (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

3.4.2. Πελάτες

Εκτός των ενεργειών που συνδιάζουν την οικονομική δραστηριότητα με την υπευθυνότητα μέσω συμπράξεων απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης σε τοπικό επίπεδο, μία επιχείρηση οφείλει να βελτιώνει τη σχέση της με την αγορά και τους επιχειρηματικούς εταίρους της (Βαξεβανίδου, 2011). Εξάλλου, οι βασικοί συντελεστές που επηρεάζουν και επηρεάζονται από τον υπεύθυνο τρόπο λειτουργίας

μιας επιχείρησης είναι οι πελάτες, οι μέτοχοι, οι προμηθευτές, οι συνεργάτες αλλά και οι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς με τους οποίους συναλλάσσεται (Ανδρουτσόπουλος). Αναφορικά με τους πελάτες της, η ΕΚΕ αποσκοπά στην προστασία τους, προσφέροντάς τους την καλύτερη δυνατή ποιότητα και εγγυημένη ασφάλεια προϊόντων και υπηρεσιών. Ακόμη η ΕΚΕ διασφαλίζει στον καταναλωτή σωστή τιμολόγηση, πλήρη ενημέρωση και διαφάνεια σχετικά με τις εταιρικές δραστηριότητες και λελογισμένη χρήση μάρκετινγκ (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Το ζήτημα της διαφάνειας των επιχειρήσεων προβλημάτισε για μεγάλο χρονικό διάστημα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μάλιστα το 2002 με ανακοίνωση της τόνισε ότι έπρεπε να υπάρχει πλήρης διαύγεια στους κώδικες δεοντολογίας, στα πρότυπα διαχείρισης, στη μέτρηση των αποδόσεων και στην επικύρωση των αποτελεσμάτων (Βαξεβανίδου, 2011). Επιπλέον, εξίσου μεγάλη σπουδαιότητα έχει να δίνεται στους πελάτες πρόσβαση σε μηχανισμούς ταχείας και αποτελεσματικής επίλυσης τυχόν διαφορών που προκύπτουν με επιχειρήσεις (CSR Hellas). Ο πήχης έχει ανέβει για τις επιχειρήσεις, καθώς τα τελευταία χρόνια έχει γεννηθεί μία διαφορετική καταναλωτική κουλτούρα με τις απαιτήσεις των πελατών αρκετά αυξημένες. Ο πολίτης πλέον έχει μία διπλή ιδιότητα αυτή του καταναλωτή και αυτή του ατόμου με αξίες, ηθική και κοινωνική ευθύνη που επιδιώκει την ενημέρωση για τη συμπεριφορά των εταιρειών (Haski-Leventhal, 2018). Έχει αποδειχθεί και από έρευνες ότι σήμερα οι καταναλωτές εκδηλώνουν αυξημένο ενδιαφέρον για τον βαθμό βιωσιμότητας μίας εταιρείας. Μάλιστα οι πιο ευαισθητοποιημένοι καταναλωτές μπορεί να προβούν σε εμπορικό αποκλεισμό μίας εταιρείας η οποία δεν ενδιαφέρεται για την ευημερία του πλανήτη (Haski-Leventhal, 2018).

3.4.3. Προμηθευτές

Όμως η ΕΚΕ προοτρώνει την επιχείρηση να δώσει έμφαση εκτός από τους πελάτες της, στους επιχειρηματικούς της εταίρους (Τσαρδανίδης, 2009). Οι σχέσεις με την αλυσίδα εφοδιασμού αποτελεί τον πυρήνα της μεθόδου με τον οποίο προγράμματα ΕΚΕ μπορούν να επηρεάσουν την αγορά. Η επιχείρηση πρέπει να αναμένει από τους προμηθευτές της να είναι σύμφωνοι με τις δεοντολογικές αξίες για την εργασία, το περιβάλλον, την υγεία, την ασφάλεια και τα συστήματα διαχείρισης (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Από τη δική τους πλευρά και αυτοί πρέπει να ενσωματώνουν, να κοινοποιούν και να εφαρμόζουν τις αρχές αυτές, τους ισχύοντες νόμους και κανόνες. Επιπλέον, οι συνεργάτες μίας

εταιρείας που εφαρμόζει την ΕΚΕ πρέπει να σέβονται και να τηρούν τα διεθνή διακηρυγμένα ανθρώπινα δικαιώματα, να παρέχουν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, να λειτουργούν με έναν περιβαλλοντικά υπεύθυνο τρόπο και να προστατεύουν τους φυσικούς πόρους (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

3.4.4. Επενδυτές

Άλλη μία σημαντική παράμετρος της ΕΚΕ σε οικονομικό επίπεδο είναι το είδος των επενδυτών της επιχείρησης, αφού η ηθική τους πρέπει να συμβαδίζει με αυτήν της εταιρείας (Haski-Leventhal, 2018). Πλέον υπάρχει ο όρος «κοινωνική υπεύθυνη επένδυση», ο οποίος αναφέρεται σε αυτές τις νέες και πιο βιώσιμες, πράσινες και ηθικές επενδύσεις (Haski-Leventhal, 2018). Οι «κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις» είναι η τοποθέτηση κεφαλαίων σε εταιρείες που εφαρμόζουν κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πολιτικές (Βαξεβανίδου, 2011). Πιο συγκεκριμένα, έχουν λοιπόν ως βάση τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια. Μάλιστα, πολλοί επενδυτές σήμερα πριν προβούν σε τοποθέτηση των χρημάτων τους ενημερώνονται για τη θέση που κατέχει η εταιρεία σε θέματα βιωσιμότητας (Haski-Leventhal, 2018). Το θετικό των κοινωνικά υπεύθυνων επενδύσεων είναι ότι συμβάλλουν στην ελάττωση των χρηματοοικονομικών κινδύνων, στην έγκαιρη πρόληψη κρίσεων και στη δημιουργία ισχυρής κοινωνικής φήμης και εικόνας για την εταιρεία (Βαξεβανίδου, 2011). Συμπερασματικά, κάθε επιχείρηση οφείλει να διαθέτει ένα οργανωμένο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης προκειμένου να διασφαλίζει την αποτελεσματική διοίκηση και λειτουργία της, η οποία πρέπει να διέπεται από διαφάνεια. Η εκάστοτε επιχείρηση πρέπει να μεριμνά για την επαρκή, έγκυρη και έγκαιρη ενημέρωση των πελατών της, των εξωτερικών συνεργατών της και των υποψήφιων επενδυτών της, εξασφαλίζοντας την ισότιμη μεταχείρησή τους.

3.4.5. Περιβάλλον

Θεωρείται πλέον γνωστό ότι, η κλιματική αλλαγή εξαιτίας της μόλυνσης του περιβάλλοντος λόγω της ανθρώπινης παρέμβασης αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους κινδύνους που αντιμετωπίζει ο πλανήτης (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Αναπόφευκτα αυτό επηρεάζει και τις επιχειρήσεις, οι οποίες χωρίς ένα βιώσιμο υγιές περιβάλλον δεν θα έχουν τους πόρους

που χρειάζονται για την παραγωγή ή την πώληση των προϊόντων τους (Haski-Leventhal, 2018). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η προστασία του περιβάλλοντος να αποτελεί επίκεντρο της ΕΚΕ των επιχειρήσεων (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Το γεγονός ότι οι ανησυχίες για την κλιματική αλλαγή συνεχώς πολλαπλασιάζονται, ωθεί όλο και περισσότερες εταιρείες να εξετάζουν έναν πιο βιώσιμο τρόπο λειτουργίας, ώστε να επιβαρύνουν στον ελάχιστο δυνατό βαθμό το περιβάλλον (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Αρχικά, η περιβαλλοντική διαχείριση μίας εταιρείας μπορεί να εμπεριέχει τη μείωση εκπομπής ρύπων και αποβλήτων. Επιπλέον, περιλαμβάνει τη χρήση τεχνολογίας και συστημάτων παραγωγής φιλικά προς το περιβάλλον. Μία ακόμη δράση είναι η ανάληψη επενδύσεων για την προστασία του περιβάλλοντος, οι οποίες χαρακτηρίζονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και ως επενδύσεις διπλού κέρδους, μιάς και ωφελούν επιχείρηση και περιβάλλον ταυτόχρονα (Βαξεβανίδου, 2011).

Η έννοια «Ολοκληρωμένη Πολιτική Προϊόντος (ΟΠΠ)» προέκυψε μετά τη διαπίστωση ότι τα προϊόντα και οι υπηρεσίες βλάπτουν το περιβάλλον από την παραγωγική διαδικασία έως και τη διάθεση τους ως απόβλητα (Βαξεβανίδου, 2011). Η ΟΠΠ στάθηκε λοιπόν ως η αιτία να προωθήσει η ΕΕ δράσεις οι οποίες υποστηρίζουν την προσφορά και τη ζήτηση περιβαλλοντικά φιλικών προϊόντων στις επιχειρήσεις. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί με την ανάλυση του κύκλου ζωής των προϊόντων και των υπηρεσιών, με την ενσωμάτωση περιβαλλοντικών πολιτικών στον κύκλο ζωής των προϊόντων έτσι ώστε να εξισορροπούνται το περιβαλλοντικό κόστος με τον περιβαλλοντικό σκοπό, με τη συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς στην παραγωγική και εφοδιαστική αλυσίδα, όπως για παράδειγμα οι κατασκευαστές, οι πωλητές και οι καταναλωτές και τέλος με την ενθέρυνση των παραγωγών να παράγουν προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον (Βαξεβανίδου, 2011).

Εντός του πλαισίου της ΟΠΠ έχουν δημιουργηθεί τα Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και ο Οικολογικός Σχεδιασμός. Πιο συγκεκριμένα τα Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης είναι δομημένα συστήματα τα οποία σχεδιάζονται για να βοηθήσουν μια επιχείρηση και κυρίως μία βιομηχανία ώστε να μειώσει την επίδραση της στο περιβάλλον χρησιμοποιώντας διάφορες επιχειρηματικές πρακτικές, αποδεικνύοντας έτσι ότι διαθέτει περιβαλλοντική συνείδηση σε όλες τις φάσεις του κύκλου ζωής των προϊόντων και των υπηρεσιών (EnviroHelp for Business). Αναφορικά με τον Οικολογικό Σχεδιασμό πρόκειται για

έναν συστηματικό τρόπο ένταξης περιβαλλοντικών χαρακτηριστικών και θεωρήσεων στο σχεδιασμό προϊόντων και υπηρεσιών παράλληλα με απαιτήσεις απόδοσης, κόστους και υγιεινής όπως επίσης και νομικές και αισθητικές απαιτήσεις. Όλες αυτές οι απαιτήσεις διαμορφώνουν το σχεδιασμό του τελικού προϊόντος ή της υπηρεσίας και οι περιβαλλοντικές θεωρήσεις πρέπει να ταιριάζουν στη διαδικασία του σχεδιασμού παράλληλα με τους άλλους αυτούς παράγοντες. Οι παραπάνω μέθοδοι έχουν αποδειχθεί ότι έχουν θετικό αντίκτυπο σε μία επιχείρηση, καθώς αυξάνουν την αποδοτικότητα και την ανταγωνιστικότητά της στην αγορά (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Εξάλλου οι επιχειρήσεις που είναι περιβαλλοντικά υπεύθυνες και έχουν καλύτερη χρηματοοικονομική απόδοση είναι πιο πιθανό να συμβάλουν περισσότερο στην κοινωνία και να υιοθετούν βιώσιμες πρακτικές (Haski-Leventhal, 2018).

4. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΚΕ

4.1. Στρατηγική ΕΚΕ

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν αποτελεί απλώς μία μέθοδο που έντασσει η επιχείρηση προκειμένου να συμβάλλει στην αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων, αλλά μία στρατηγική με στόχο την ανάπτυξη και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της. (Tornos News, 2019). Πιο συγκεκριμένα, πλέον όταν μία επιχείρηση αναφέρεται στη δημιουργία ΕΚΕ αναφέρεται ουσιαστικά στη στρατηγική ΕΚΕ, μία ιδέα η οποία απαρτίζεται από έξι καίρια σημεία. Πρώτον, έχει μία ολιστική προσέγγιση, δηλαδή όλες οι αποφάσεις που λαμβάνει η επιχείρηση εμπεριέχουν κοινωνική και ηθική ευθύνη και ταυτόχρονα το ανθρώπινο δυναμικό της ενστερνίζεται την ευθύνη αυτή (Haski-Leventhal, 2018). Δεύτερον, η στρατηγική ΕΚΕ βασίζεται σε έναν στρατηγικό σχεδιασμό που ενσωματώνει το όραμα της ΕΚΕ στους προϋπάρχοντες στόχους της επιχείρησης. Τρίτον, η στρατηγική ΕΚΕ ορίζει ότι μία εταιρεία συμπεριφέρεται υπεύθυνα, βιώσιμα και ηθικά σε όλους τους τομείς της (Haski-Leventhal, 2018). Τέταρτον, πρέπει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να αξιοποιούν τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες που τους προσφέρει η ΕΚΕ προκειμένου να δημιουργηθεί μια συνολικά ομοιόμορφη προσέγγιση και εικόνα στην εταιρεία. Επιπλέον, πρέπει η επιχείρηση να προβλέπει την ισότιμη ικανοποίηση όλων των ενδιαφερόμενων μερών (Haski-Leventhal, 2018). Πέμπτον, η εταιρεία πλέον στοχεύει στη «δημιουργία κέρδους» και όχι στη «μεγιστοποίηση κέρδους», αυτή η αλλαγή

στην ορολογία φαινομενικά μοιάζει κάτι ασήμαντο, πρακτικά ωστόσο επηρεάζει τον τρόπο πραγμάτωσης των ενεργειών της εταιρείας, την ψυχολογία των εργαζομένων και γενικότερα προσθέτει έναν πιο ηθικό χαρακτήρα στη σύγχρονη επιχειρηματικότητα. Επίσης, οι επιχειρήσεις επιθυμούν τη δημιουργία κοινωνικής αξίας, η οποία είναι ταυτόσημη με τη διαμοιραζόμενη αξία (Haski-Leventhal, 2018). Η παραγωγή διαμοιραζόμενης αξίας συνεπάγεται τη μετάβαση από την εταιρική φιλανθρωπία στην ταυτόχρονη δημιουργία κέρδους και κοινωνικής αξίας μέσω τριών τρόπων. Αυτό σημαίνει πως η εταιρεία οφείλει να επανασχεδιάσει προϊόντα και αγορές, ώστε να καλύπτονται οι τεράστιες κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανάγκες, να επαναπροσδιορίσει την παραγωγικότητα στην αλυσίδα αξίας και να ενδυναμώσει το τοπικό σύμπλεγμα συνεργασιών (Σύκας, 2016). Έκτον, η στρατηγική ΕΚΕ δεν επιδιώκει μια παροδική αλλαγή με τις δράσεις της, αλλά μία μακροπρόθεσμη συνεισφορά στην κοινωνία και το περιβάλλον, γι' αυτό τα αποτελέσματα της φανερώνονται αρκετά πιο μετά σε σχέση με το τις πρακτικές του παρελθόντος (Βαξεβανίδου, 2011). Συνοπτικά, η στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη επιδιώκει τις καλές επιδόσεις σε οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο, σεβόμενη τον επενδυτή, τον άνθρωπο και τη φύση (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

4.2. Πρότυπα ΕΚΕ

Όταν οι εταιρείες ξεκινούν να προσεγγίζουν με ένα ευρύ πνεύμα την έννοια της κερδοφορίας και να λαμβάνουν υπ' όψη τις ανάγκες της κοινωνίας με μεγαλύτερη προσοχή σημαίνει πως η ΕΚΕ πια απαρτίζει μέρος της εταιρικής κουλτούρας (Τσαρδανίδης, 2009). Προκειμένου μία επιχείρηση να αποδείξει την κοινωνική, οικονομική και περιβαλλοντική της διάσταση υιοθετεί κάποια κοινώς αποδεκτά πρότυπα πιστοποίησης. Σήμερα υφίστανται πάνω από πεντακόσια τέτοια πρότυπα, με τις τελευταίες δύο δεκαετίες να έχουν συμβάλει κυρίως στην αύξηση αυτού του αριθμού (Haski-Leventhal, 2018). Η ύπαρξη των προτύπων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχει διπλή σημασία. Από τη μία πλευρά, έπειτα από αιτήματα πολιτών και μη κυβερνητικών οργανισμών, αναπληρώνουν ελλείψεις που υπάρχουν στην εθνική και παγκόσμια νομοθεσία. Από την άλλη πλευρά, οι ίδιες οι επιχειρήσεις τα επιθυμούν ως πειστήριο του επιπέδου βιωσιμότητας τους στους πελάτες τους με απώτερο σκοπό την αύξηση των πωλήσεων τους (Haski-Leventhal, 2018). Τα πρότυπα ΕΚΕ διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, στα πρότυπα εσωτερικής και στα πρότυπα εξωτερικής ευθύνης.

Σχετικά με την εσωτερική κοινωνική ευθύνη, δηλαδή τις ενέργειες στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, τα δύο κυρίαρχα πρότυπα είναι το Διεθνές Σύστημα Διαχείρισης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην Εργασία (SA8000) και το Πρότυπο ISO 45001 για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία (Βαξεβανίδου, 2011). Το πρότυπο SA8000 αναπτύχθηκε συλλογικά από τον οργανισμό τυποποίησης Social Accountability Accreditation Services, ο οποίος διαμορφώνει διεθνή πρότυπα τα οποία υιοθετούνται εθελοντικά από οργανισμούς κάθε είδους, το 1997 μαζί με μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, εργατικές οργανώσεις και οργανισμούς της κοινωνίας πολιτών (Haski-Leventhal, 2018). Σύμφωνα με το Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης το πρότυπο βασίζεται στις κύριες Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στην Παγκόσμια Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και στη Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Παιδιών, όπως επίσης και στα συστήματα διαχείρισης ISO 9000 και 14000 (CSR Hellas). Το πρότυπο SA8000 συσχετίζει την αποτελεσματική χρήση ενός Συστήματος Διαχείρισης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με την παροχή κινήτρων για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη συνεχή βελτίωση των εργασιακών συνθηκών στην επιχείρηση. Επιπρόσθετα μπορεί να προσαρμοστεί σε οποιοδήποτε μέγεθος επιχείρησης, σε όλο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας και συγχρόνως να αντικαταστήσει ή να ενισχύσει ειδικούς κανόνες ηθικής ευθύνης (Βαξεβανίδου, 2011). Συνήθως το μεταχειρίζονται πολυεθνικές για να ελέγχουν τους προμηθευτές και υπεργολάβους τους. Μετά από επιτυχημένο εξωτερικό έλεγχο, παρέχεται βεβαίωση διάρκειας 3 ετών (CSR Hellas). Το διεθνές πρότυπο ISO 45001 αποτελεί την εξέλιξη του προτύπου OHSAS 18001, το οποίο εκδόθηκε το 1999 από το British Standard Institute μαζί με διάφορους οργανισμούς πιστοποίησης, αναθεωρήθηκε το 2007 και μέχρι πρότινος συγκροτούσε ένα από τα πιο αναγνωρισμένα πρότυπα παγκοσμίως για τα Συστήματα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (Βαξεβανίδου, 2011). Το ISO 45001 εκδόθηκε στις 12 Μαρτίου 2018 και από τον Μάρτιο του 2020 οι πιστοποιήσεις στον τομέα της Υγιεινής και της Ασφάλειας πραγματοποιούνται μόνο με αυτό, ενώ από τον Μάρτιο του 2021 θα τα πιστοποιητικά του OHSAS 18001 δεν θα έχουν πλέον ισχύ. Συνοπτικά, οι κυριότερες διαφορές μεταξύ των δυο προτύπων αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επίτευξη των στόχων του προτύπου, τον ρόλο της ηγεσίας, τον τρόπο αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων και τη λειτουργία των ενδιαφερόμενων μερών (Γαλαρνιώτης). Το ISO 45001 στοχεύει να βοηθήσει τους οργανισμούς να αποδείξουν τη δέσμευσή

τους στον τομέα της ασφάλειας στον χώρο εργασίας και να ενισχύσουν την εμπιστοσύνη των πελατών και των υπαλλήλων τους (Lloyd's Register, 2020). Πιο συγκεκριμένα, αποσκοπεί στη μείωση των θανάτων και των ατυχημάτων που σχετίζονται με την εργασία και στη συστηματική διαχείριση κινδύνων, διατηρώντας υγιές το εργατικό δυναμικό τους, ελαχιστοποιώντας τον χρόνο διακοπής της παραγωγής και βελτιώνοντας την ημερήσια απόδοση (Lloyd's Register, 2020). Το συγκεκριμένο πρότυπο είναι κατάλληλο για κάθε οργανισμό ανεξαρτήτως μεγέθους, κλάδου ή τοποθεσίας (Lloyd's Register, 2020).

Όσον αφορά τα πρότυπα της εξωτερικής κοινωνικής ευθύνης, δηλαδή τα πρότυπα που αφορούν το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, τα πρότυπα είναι περισσότερα και πιο γνωστά. Στα πιο βασικά πρότυπα περιβαλλοντικής διαχείρισης εντάσσονται το ISO 14000, το EMAS, το Σύστημα Οικολογικού Σήματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eco-Label) και στα πιο βασικά πρότυπα για υπεύθυνες επιχειρηματικές πρακτικές συγκαταλέγονται το ISO 27001 και το AA 1000 (Βαξεβανίδου, 2011).

Η σειρά 14000 των Προτύπων ISO, που δημιουργήθηκε από τον Διεθνή Οργανισμό Τυποποίησης (ISO) περιλαμβάνει το πλέον διαδεδομένο Πρότυπο 14001 για Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (Βαξεβανίδου, 2011) αλλά και μία σειρά από πρότυπα που επιδιώκουν να συνεισφέρουν στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής μέσω της παρακολούθησης των αερίων του θερμοκηπίου, της επαλήθευσης και της εμπορίας εκπομπών και της μέτρησης του αποτυπώματος άνθρακα των προϊόντων (Haski-Leventhal, 2018). Το Πρότυπο 14001 θέτει το πλαίσιο λειτουργίας που πρέπει να ικανοποιεί μια επιχείρηση προκειμένου να είναι φιλική προς το περιβάλλον, δηλαδή πώς να μειώσει τα απορρίμματα και τις εκπομπές ρύπων από τις δραστηριότητες της. Αυτό το επιτυγχάνει αφού πρωτα εντοπίσει τις ρυπογόνες εργασίες του φορέα και καθορίσει συγκεκριμένους ποσοτικοποιημένους στόχους για τη βελτίωση της κατάστασης. Έπειτα ελέγχει το βαθμό επίτευξης των στόχων και προβαίνει στις απαραίτητες διαρθρωτικές αλλαγές. Παράλληλα, σύμφωνα με το πρότυπο 14001, καταγράφονται οι αρμοδιότητες και ο βαθμός ευθύνης των εργαζομένων που πραγματοποιούν αυτές τις διαδικασίες (Βαξεβανίδου, 2011). Επιπλέον, διασφαλίζει στη διοίκηση και τους εργαζόμενους ότι εργάζονται σε ένα περιβαλλοντικά υπεύθυνο οργανισμό (Βαξεβανίδου, 2011). Μπορεί να εφαρμοστεί

από οποιονδήποτε οργανισμό ανεξαρτήτως μεγέθους, τομέα ή γεωγραφικής περιοχής (Βαξεβανίδου, 2011). Το Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναφέρει ότι η πιστοποίηση κατά ISO 14001 χρειάζεται εξωτερικό έλεγχο από έναν επίσημα εκπαιδευμένο ελεγκτή ή ελεγκτική εταιρεία. Επιλέον, ισχύει για 3 χρόνια και για την ανανέωσή της χρειάζεται ένας νέος εξωτερικός έλεγχος (CSR Hellas).

Το EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) αποτελεί από το 1995 έναν Ευρωπαϊκό Κανονισμό που επιτρέπει την εθελοντική συμμετοχή των οργανισμών σε ένα πρόγραμμα Οικολογικής Διαχείρισης & Ελέγχου. (Βαξεβανίδου, 2011). Από το 2001 και μετά η χρήση του αφορά και οργανισμούς που δεν ανήκουν αποκλειστικά στον κατασκευαστικό και βιομηχανικό τομέα. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το EMAS βοηθάει τις επιχειρήσεις να υπολογίσουν και να μειώσουν τον περιβαλλοντικό τους αντίκτυπο, να συμμορφωθούν με τους νόμους, να εντάξουν τους εργαζόμενους τους σε αυτήν τη νέα κουλτούρα και τέλος να εξοικονομήσουν πόρους και χρήματα (European Commission). Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση προκειμένου να κινητοποιήσει τις επιχειρήσεις προσφέρει επιχορηγήσεις που φτάνουν μέχρι και το 60% του προϋπολογισμού στις μεταποιητικές επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, χρηματοδοτεί προγράμματα που ωθούν τη συμμετοχή των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στο EMAS (Βαξεβανίδου, 2011).

Το Eco-label διαμορφώνεται από μία σειρά Ευρωπαϊκών Κανονισμών που οφείλουν να τηρούν οι επιχειρήσεις. Επίσης οι επιχειρήσεις πρέπει να πληρούν κάποιες προϋποθέσεις σχετικά με τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχουν ώστε να περιορίζονται οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις τους σε όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους. Σκοπός του Eco-label είναι προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών φιλικών προς το περιβάλλον. Η διαδικασία συμμόρφωσης μίας επιχείρησης με τα κριτήρια του Οικολογικού Συστήματος και η απονομή του Οικολογικού Σήματος περιλαμβάνει τέσσερις φάσεις. Πρώτα, καθορίζονται τα οικολογικά κριτήρια και οι περιβαλλοντικές απαιτήσεις που αφορούν στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της επιχείρησης. Έπειτα, γίνεται μία εκτίμηση του επιπέδου συμμόρφωσης των προϊόντων ή υπηρεσιών με τα απαιτούμενα οικολογικά κριτήρια. Ακολουθεί ο προσδιορισμός των αποκλίσεων. Στη συνέχεια, γίνονται διαρθρωτικές αλλαγές και αποδίδεται το σήμα (Κύκλος Ποιότητας, 2020). Το Σύστημα Οικολογικού Σήματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης πλέον απευθύνεται σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες

και παράγουν ή εμπορεύονται προϊόντα κάτω από τη δική τους εμπορική ονομασία (Κύκλος Ποιότητας, 2020).

Η υπεύθυνη επιχειρηματικότητα προϋποθέτει τη λήψη μέτρων και την εφαρμογή συγκεκριμένων διαδικασιών που εξασφαλίζουν ότι οι εταιρικές πρακτικές είναι ασφαλείς, αλλά και ότι εφαρμόζονται με κοινωνική και ηθική υπευθυνότητα προς τα ενδιαφερόμενα μέρη (Βαξεβανίδου, 2011). Το ISO 27001 αποτελεί το πρότυπο που καθορίζει τις απαιτήσεις για το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας και Πληροφοριών. Ως πληροφοριακά στοιχεία θεωρούνται όλα τα στοιχεία που έχουν αξία για μία επιχείρηση είτε υλικά, όπως ο εξοπλισμός, τα κτίρια, οι εγκαταστάσεις και διάφορα έγγραφα, είτε άυλα όπως η φήμη, η εικόνα του οργανισμού, τα στοιχεία των πελατών, οι εταιρικές πληροφορίες. Το πρότυπο εξασφαλίζει ότι η επιχείρηση έχει προσδιορίσει και εφαρμόσει επαρκείς και κατάλληλους ελέγχους που σχετίζονται με την εμπιστευτικότητα, την ακεραιότητα και τη διαθεσιμότητα της πληροφορίας, προστατεύοντας τις πληροφορίες και τα προσωπικά δεδομένα των ενδιαφερόμενων μερών. Η συγκεκριμένη πιστοποίηση καλύπτει τα πληροφοριακά δεδομένα σε οποιαδήποτε μορφή, δηλαδή χαρτί, ηλεκτρονικά αρχεία, ταινίες ακόμη και προφορικά μεταδιδόμενες πληροφορίες (Βαξεβανίδου, 2011). Βασίζεται στην εδραίωση, εφαρμογή, λειτουργία, παρακολούθηση, ανασκόπηση, συντήρηση και βελτίωση ενός Συστήματος Διαχείρισης Ασφάλειας Πληροφοριών. Το πρότυπο είναι κατάλληλο για όλους τους οργανισμούς, μικρούς ή μεγάλους και σε κάθε εργασιακό χώρο. Κρίνεται ιδιαίτερα κατάλληλο για οργανισμούς που η προστασία της πληροφορίας είναι κρίσιμη, όπως σε χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς, τηλεπικοινωνίες, υγεία, το δημόσιο και η πληροφορική (TUV Hellas).

Ανάμεσα στα σημαντικότερα διεθνή πρότυπα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης συγκαταλέγεται και η σειρά προτύπων AA1000, που στηρίζεται σε εφαρμόσιμες πρακτικές που διασφαλίζουν τα θεμέλια για την εξέλιξη της βιώσιμης ανάπτυξης (Βαξεβανίδου, 2011). Τα πρότυπα AA1000 διαμορφώθηκαν από τον διεθνή μη κερδοσκοπικό οργανισμό AccountAbility που οραματίζεται «έναν κόσμο όπου οι άνθρωποι να έχουν λόγο στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους και εκείνοι που παίρνουν αυτές τις αποφάσεις να ενεργούν με διαφάνεια σε όλα τα σημαντικά θέματα» (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Σύμφωνα με το Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης τα πρότυπα αυτά

αγγίζουν θέματα τα οποία επηρεάζουν τη διακυβέρνηση, τα επιχειρηματικά μοντέλα και τη στρατηγική και παρέχουν καθοδήγηση, αναφορικά με τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και τις διαδικασίες διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη (CSR Hellas). Η σειρά AA1000 αποτελείται από τρία πρότυπα. Πρώτον, το Πρότυπο Αρχών Υπευθυνότητας AA1000 , το οποίο στοχεύει στην παροχή ενός διεθνώς αποδεκτού και ελεύθερα διαθέσιμου συνόλου αρχών για την πλαισίωση και τη διάρθρωση του τρόπου κατανόησης, διακυβέρνησης, διαχείρισης, εφαρμογής, αξιολόγησης και επικοινωνίας της υπευθυνότητάς τους (CSR Hellas). Δεύτερον, το Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 που παρέχει μια συγκεκριμένη μεθοδολογία σε παρόχους διασφάλισης για την αξιολόγηση της φύσης και του εύρους τήρησης των Αρχών Υπευθυνότητας AA1000 (CSR Hellas). Τρίτον, το Πρότυπο Διαβούλευσης με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη AA1000, το οποίο συγκροτεί ένα πλαίσιο υποστήριξης των επιχειρήσεων και οργανισμών, ώστε οι διαδικασίες διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενά τους μέρη να πληρούν κάποιες ελάχιστες προϋποθέσεις και να παρέχουν συγκεκριμένα αποτελέσματα (CSR Hellas). Τα προαναφερθέντα πρότυπα απευθύνονται σε ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων από πολυεθνικές μέχρι και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (CSR Hellas).

Επακόλουθο αποτελεί ότι οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις διαδικασίες που περιλαμβάνουν τα Πρότυπα επωφεολούνται πολύ οικονομικά, καθώς μειώνονται οι δαπάνες εξαιτίας της διαχείρισης των πόρων και της εξοικονόμησης ενέργειας. Επιπλέον, η εταιρεία βελτιώνει τη φήμη της και δημιουργεί μία σχέση εμπιστοσύνης με τις τοπικές αρχές, που συμβάλλει στην επιτάχυνση διαδικασιών εγκρίσεων αιτημάτων της εταιρείας. Σχετικά με το εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού, καλλιεργείται μία αυξημένη περιβαλλοντική συνείδηση στο εργατικό δυναμικό της εταιρείας και μειώνεται ο κίνδυνος ατυχημάτων στην εργασία (Βαξεβανίδου, 2011).

Όταν μία επιχείρηση επιθυμεί να λάβει μία πιστοποίηση είναι αναγκασμένη να ακολουθήσει μία ειδική διαδικασία, η οποία είναι κοινή και τηρείται για όλα τα πρότυπα. Η πιστοποίηση παρέχεται συνήθως από κάποιον ιδιωτικό φορέα και διαρκεί για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα. Μετά τη λήξη του χρονικού αυτού διαστήματος πρέπει να διεξαχθεί ξανά έλεγχος για να συνεχιστεί ή να αφαιρεθεί η πιστοποίηση. Επομένως, η διατήρηση των προτύπων είναι μία συνεχής διαδικασία που περιλαμβάνει εκτενείς ελέγχους (Βαξεβανίδου, 2011).

4.3. Εφαρμογή ΕΚΕ στις επιχειρήσεις

Συνήθως μία επιχείρηση παρακινείται να στραφεί στην ΕΚΕ, αν δεχθεί κριτική από τον Τύπο ή από μη κυβερνητικές οργανώσεις ως προς τις αρχές και τον τρόπο λειτουργίας της. Σε πρώτο στάδιο, η επιχείρηση μπορεί να αντιδράσει και να τονίσει πως το ζήτημα αφορά όλο τον κλάδο, δευτερευόντως όμως διαπιστώνει ότι έτσι θέτει σε κίνδυνο την φήμη της και η εφαρμογή των αρχών της ΕΚΕ αποτελεί μονόδρομο (Αλεξίου). Βέβαια σήμερα οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις έχουν εξοικειωθεί με τον όρο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και την έχουν εντάξει στη φιλοσοφία τους είτε σε μεγαλύτερο είτε σε μικρότερο βαθμό.

Η εφαρμογή και η υιοθέτηση της ΕΚΕ οφείλει να ακολουθήσει μία συγκεκριμένη πορεία προκειμένου να πετύχει και να έχει μία ολιστική προσέγγιση. Το πρώτο σημαντικό βήμα αποτελεί ο «Προσδιορισμός και ο σχεδιασμός του σκοπού και του οράματος της επιχείρησης» (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Κρίνεται αναγκαίο η επιχείρηση να δημιουργήσει ένα συγκεκριμένο όραμα από το οποίο θα πηγάζουν οι αξίες που θέλει να αποπνέει η επιχείρηση στους εργαζόμενούς της, καθώς και οι στόχοι της αναφορικά με την κοινωνία και το περιβάλλον (Βαξεβανίδου, 2011). Ακολουθεί ο «Ορισμός υπεύθυνου για την ΕΚΕ». Ο υπεύθυνος ή το αρμόδιο τμήμα της επιχείρησης που θα αναλάβει να εμπλέξει και τις υπόλοιπες διευθύνσεις πρέπει να αποτελεί πρότυπο για τους υπόλοιπους και συνάμα να ασκεί μεγάλη επιρροή. Γι'αυτό η δέσμευση της εταιρείας στην ΕΚΕ ξεκινάει κυρίως από άτομα που προέρχονται από την ανώτατη διοίκηση, από τον ιδιοκτήτη ή τον Γενικό Διευθυντή της (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Ο «Καθορισμός προτεραιοτήτων» συγκροτεί το τρίτο βήμα, σε αυτό το στάδιο διαχωρίζονται οι βραχυχρόνιες προτεραιότητες από τους μακροχρόνιους στόχους ανάλογα με το αντικείμενο της επιχείρησης. Έπεται ο «Προσδιορισμός των ενδιαφερόμενων μερών», όπου ευαισθητοποιούνται οι ανθρώπινοι πόροι και συγχρόνως πραγματοποιείται ένας διάλογος με τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη. Ο διάλογος της εταιρείας με τα ενδιαφερόμενα μέρη βοηθάει τις πρώτες να εντοπίσουν και να βελτιώσουν την επίδραση των δραστηριοτήτων τους. Ακόμη, τις διευκολύνει να χειριστούν αποτελεσματικά και να ανταποκριθούν σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα, που ενδεχομένως επηρεάσουν την ανταγωνιστικότητά τους στο μέλλον (Βαξεβανίδου, 2011). Για κάθε μία από τις

παραπάνω ομάδες λοιπόν, πρέπει να σχηματιστεί ένας χάρτης, που να απεικονίζει τις σχέσεις που έχει κάθε ενδιαφερόμενο μέρος με την επιχείρηση (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Το πέμπτο βήμα συμπεριλαμβάνει τον «Καθορισμό ενός προγράμματος επιχειρηματικής υπευθυνότητας», πιο συγκεκριμένα αφορά το βήμα όπου σχεδιάζεται η στρατηγική για την εκτέλεση της ΕΚΕ. Η στρατηγική βασίζεται στην πολιτική, τους σκοπούς, στις αρχές και στους κώδικες της ΕΚΕ. Επιπλέον, σε αυτό το στάδιο προσδιορίζεται ο ρόλος και προετοιμάζεται ένα σχέδιο δέσμευσης των ενδιαφερόμενων μερών και κυρίως των εργαζομένων. Ακόμη, σχεδιάζεται ένα οργανόγραμμα για την υλοποίηση της ΕΚΕ με όλους όσους συμμετέχουν (Βαξεβανίδου, 2011). Το έκτο βήμα είναι η «Εφαρμογή και η μέτρηση», όπου εφαρμόζονται τα προγράμματα επιχειρηματικής υπευθυνότητας. Σε αυτό το στάδιο υλοποιείται τόσο ο έλεγχος των στρατηγικών όσο και η αξιολόγησή τους. Ο έλεγχος περιλαμβάνει τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας, τη σύγκριση μεταξύ αποτελεσμάτων και στόχων, τη σύνταξη εκθέσεων βιωσιμότητας και αειφορίας και τον έλεγχο του συστήματος διοίκησης (Βαξεβανίδου, 2011). Η αποτίμηση περιέχει την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, τον εντοπισμό θεμάτων για βελτίωση και τον επαναπροσδιορισμό της στρατηγικής ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011). Το τελευταίο βήμα η «Επικοινωνία-Δημοσιοποίηση» αποτελεί ένα εργαλείο εσωτερικής επικοινωνίας για συνεχή βελτίωση αλλά και ένα μέσο καλυτέρευσης των εξωτερικών σχέσεων και της φήμης των επιχειρήσεων (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017). Αξίζει να αναφερθεί ότι οι δημοσιοποιήσεις πρέπει να πραγματοποιούνται εφόσον υπάρχει πραγματική δέσμευση και ειλικρίνεια από την εταιρεία (Πουλιόπουλος Θ. & Πουλιόπουλος Λ. & Τριανταφυλλίδου, 2017).

4.4. Δείκτες Αξιολόγησης ΕΚΕ

Η αριθμητική μέτρηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης απαιτεί κόπο και μεγάλη ικανότητα για να επιτευχθεί. Παρόλα αυτά κρίνεται αναγκαία η ανάγκη για τη μεταφορά και την απόδοση της έννοιας από το θεωρητικό επίπεδο στο πρακτικό, αλλά και η σημασία που έχει το ίδιο το επίπεδο της ΕΚΕ στη διαδικασία λήψης επενδυτικών αποφάσεων, με αποτέλεσμα κάποιες χώρες να θεσπίσουν δείκτες μέτρησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Σαββάκης, 2006). Ιδιαίτερα από τη δεκαετία του 1990 και μετά, αυξήθηκαν οι δείκτες που μετρούσαν την επίδοση της ΕΚΕ και ειδικότερα την οικονομική της απόδοση.

Γενικότερα, όλοι οι δείκτες περιλαμβάνουν τέσσερις άξονες, οι οποίοι μελετούν τη θέση της επιχείρησης στην αγορά (marketplace), το περιβάλλον (environment), την εργασία (workplace), και την κοινωνία (community). Ο πρώτος άξονας συμπεριλαμβάνει πέντε βασικές μεταβλητές που αναφέρονται στις συνθήκες ανταγωνισμού και στην ικανοποίηση των καταναλωτών (Σαββάκης, 2014). Προσδιορίζεται η σχέση ανάμεσα στις επιχειρήσεις, τους πελάτες και την αγορά, αλλά και η προσαρμοστικότητα της επιχείρησης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των καταναλωτών και πιο συγκεκριμένα την ύπαρξη ή μη καταγγελιών εκ μέρους τους τόσο σε θέματα αγαθών και υπηρεσιών όσο και σε θέματα διαφήμισης. Παράλληλα, υπάρχει ειδική πρόβλεψη για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και για το κατά πόσο η επιχείρηση λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες αυτής της κατηγορίας ατόμων (Σαββάκης, 2014). Επιπλέον, αξιολογούνται η υπευθυνότητα, η σωστή ποιότητα και το επίπεδο των τιμών των προϊόντων ή των υπηρεσιών (Βαξεβανίδου, 2011).

Ο δεύτερος άξονας για το περιβάλλον, τονίζει τη σημασία του δείκτη να αξιολογεί τις πολιτικές και τις ενέργειες των επιχειρήσεων για τον περιορισμό δυσμενών επιδράσεων στις κλιματικές αλλαγές (Βαξεβανίδου, 2011). Ο δείκτης εξετάζει μεταξύ άλλων τη συνολική κατανάλωση ενέργειας, τη χρήση νερού, αλλά και το συνολικό βάρος των αποβλήτων που παράγει μία επιχείρηση. Επιπλέον, γίνεται ειδική αναφορά σε θέματα όπως η εκπομπή διοξειδίου του άνθρακα, αζώτου, ραδιενέργειας, αλλά και στα μέτρα που λαμβάνονται για την «πράσινη», φιλική προς το περιβάλλον λειτουργία της επιχείρησης (Σαββάκης, 2014).

Όσον αφορά τον τρίτο άξονα για την εργασία και το περιβάλλον εργασίας, εξετάζεται κατά πόσο οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν εργασιακά θέματα όπως η ασφάλεια, η υγιεινή, η ειλικρινής επικοινωνία και η δίκαιη μεταχείριση (Βαξεβανίδου, 2011). Πιο αναλυτικά αυτό σημαίνει ότι υλοποιούνται μετρήσεις για το συνολικό εργατικό δυναμικό βάσει γένους, φυλής, ηλικίας και για την ύπαρξη ατόμων με ειδικές ανάγκες αποτελούν τον πυρήνα που αφορά στο εργατικό δυναμικό. Επίσης, λαμβάνονται υπόψη τα ατυχήματα, οι νομικές κυρώσεις σε θέματα υγιεινής, ασφάλειας και «ίσων ευκαιριών», καθώς και τα κρούσματα «ανάρμοστης» και μη επαγγελματικής συμπεριφοράς. Παράλληλα, στη μέτρηση του δείκτη λαμβάνονται υπόψη οι επιδράσεις από τυχόν εξαγορές, συγχωνεύσεις, μειώσεις μεγέθους, οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης στο εσωτερικό της επιχείρησης, αλλά και η

αξία των προγραμμάτων επιμόρφωσης και ανάπτυξης των εργαζομένων στους κόλπους της ίδιας της επιχείρησης (Σαββάκης, 2014).

Η αξιολόγηση στον τελευταίο άξονα για την κοινωνία προσδιορίζει τον βαθμό υποστήριξης της επιχείρησης στις τοπικές και εθνικές κοινωνίες, αλλά και η προσπάθεια της επιχείρησης να κτίσει μία σχέση εμπιστοσύνης με τις κοινωνίες αυτές (Βαξεβανίδου, 2011). Στα κοινωνικά θέματα η ποσοτική διάσταση περιλαμβάνει τη χρηματική αξία των χορηγήσεων και των δωρεών ως ποσοστό των κερδών προ φόρων, και τον συνολικό χρόνο που διαθέτουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε φιλανθρωπικές και κοινωνικές εκδηλώσεις (Σαββάκης, 2014).

Οι πρώτοι δείκτες ΕΚΕ αναπτύχθηκαν στις ΗΠΑ, ανάμεσα τους και ο Δείκτης Dow Jones Sustainability Group Index (Haski-Leventhal, 2018), ο οποίος δημιουργήθηκε το 1999 και αφορά τις ηθικές επενδύσεις και την αειφορία (Βαξεβανίδου, 2011). Συγκροτεί τον πρώτο παγκόσμιο δείκτη ο οποίος παρακολούθησε την οικονομική και περιβαλλοντική αποδοτικότητα των εταιριών σε θέματα βιωσιμότητας (Haski-Leventhal, 2018). Ο Δείκτης DJSGI περιέχει στην ουσία πέντε διαφορετικούς δείκτες, έναν παγκόσμιο, τρεις περιφερειακούς (Βόρεια Αμερική, Ευρώπη, Ασία-Ειρηνικός) και έναν εθνικό που αφορά αποκλειστικά τις ΗΠΑ. Όσες επιχειρήσεις θεωρούνται βάσει της ετήσιας αξιολόγησής τους κορυφαίες στην εταιρική βιωσιμότητα παγκοσμίως μπορούν να ενταχθούν στο Dow Jones Global Total Stock Market Index. Η επιβράβευση αυτή τους προσφέρει τη δυνατότητα να ενισχύσουν τη συνειδητοποίηση των μετόχων στις περιβαλλοντικές προσπάθειες αλλά κυρίως να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να ενδυναμώσουν τη φήμη τους (Βαξεβανίδου, 2011).

Στους Δείκτες Βιώσιμης Ανάπτυξης και Αειφορίας εντάσσονται και οι δείκτες FTSE4Good, οι οποίοι καταγράφουν την απόδοση των πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και βιώσιμης ανάπτυξης που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις. Στους δείκτες αυτούς εντάσσονται οι ηγέτιδες επιχειρήσεις σε θέματα προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, περιβαλλοντικής πολιτικής και εποικοδομητικών σχέσεων με όλους τους κοινωνικούς εταίρους. Συνεπώς οι Δείκτες αυτοί αποτελούν σημείο αναφοράς για όσους επιθυμούν να επενδύσουν σε μία κοινωνικά υπεύθυνη εταιρεία. Προκειμένου να ενταχθεί μία εταιρεία στους Δείκτες FTSE4Good πρέπει να πληρεί κάποια κριτήρια που είναι κατηγοριοποιημένα σε πέντε τομείς:

1. Περιβαλλοντική βιώσιμη ανάπτυξη
2. Αποδοτική ανάπτυξη σχέσεν με εταίρους
3. Σεβασμός και προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων
4. Διασφάλιση αξιοπρεπών και ηθικών συνθηκών εργασίας στη γραμμή παραγωγής και διάθεσης
5. Αποποίηση δωροδοκίας

Στους Δείκτες FTSE4Good ανήκουν κυρίως εταιρείες που ασχολούνται με χρηματοοικονομικές δραστηριότητες, την τεχνολογία, την υγεία, τα καταναλωτικά αγαθά και τις τηλεπικοινωνίες (Βαξεβανίδου, 2011).

Ο πιο σημαντικός παγκοσμίως δείκτης είναι ο CR Index, ένας εθνικός δείκτης που μετράει τις επιδόσεις των επιχειρήσεων στον τομέα της ΕΚΕ, καθώς και τις επιδράσεις τους στην κοινωνία, στο περιβάλλον, στην αγορά και στους εργαζόμενους με βάση διεθνή πρότυπα και κριτήρια. Ο Δείκτης CR Index αποτελεί το αποτέλεσμα συνεργασίας διάφορων χωρών με το BITC (Business in the community), έναν από τους μεγαλύτερους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011). Γι' αυτόν τον δείκτη υπάρχουν τέσσερα επίπεδα διάκρισης κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιδόσεων ενός επιχειρηματικού οργανισμού: Platinum, Gold, Silver, Bronze (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον μίας επιχείρησης, υπάρχει ο GPTW (Great Place To Work) ένας εξειδικευμένος δείκτης αξιολόγησης (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Εκπροσωπείται από το Great Place To Work Institute, μια διεθνή εταιρεία έρευνας, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και εκπαίδευσης που βοηθά οργανισμούς να κατανοήσουν, να καθορίσουν, να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον, μέσα από την καλλιέργεια μιας κουλτούρας που βασίζεται στην εμπιστοσύνη (Great Place To Work).

Οι επιχειρήσεις που ενσωματώνουν πολιτικές και πρακτικές ΕΚΕ χρησιμοποιούν διάφορους τρόπους γνωστοποίησης της εφαρμογής των δράσεων τους αναλόγως του είδους τους. Ο απώτερος στόχος τους είναι πάντοτε η μεγιστοποίηση των κερδών τους, η αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους και η επιρροή στον τομέα δραστηριότητάς τους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

4.5. Δημοσιοποίηση δράσεων ΕΚΕ

Από τις πιο γνωστές μεθόδους γνωστοποίησης των δράσεων αποτελεί ο κοινωνικός απολογισμός ή αλλιώς έκθεση αειφορίας. Μία μορφή κοινωνικού απολογισμού αποτελούν οι ετήσιες εκθέσεις, όπου οι εταιρείες προσκομίζουν την προσέγγισή τους αναφορικά με την ΕΚΕ, και ειδικά τις τρεις διαστάσεις της (Βαξεβανίδου, 2011). Ακόμη ο κοινωνικός απολογισμός μπορεί να έχει τη μορφή «ομαδικών» εκδόσεων, όπως για παράδειγμα ένθετα αφιερώματα σε εφημερίδες ή οικονομικά περιοδικά μέσω των οποίων οι επιχειρήσεις αναφέρουν τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζουν με τις δραστηριότητές τους τους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Ο απολογισμός γίνεται σε οικειοθελώς και συνήθως βασίζεται σε κάποιο διεθνές πρότυπο, το οποίο περιλαμβάνει διεθνείς δείκτες και κατευθύνσεις για το τι πρέπει να συμπεριληφθεί σε έναν απολογισμό (Βαξεβανίδου, 2011). Κάποια κοινά βασικά στοιχεία που συμπεριλαμβάνουν όλοι οι απολογισμοί, ανεξαρτήτως του είδους της εταιρείας, είναι οι αρχές της εταιρείας, τα πρακτικά των διαδικασιών που εφαρμόζουν και η αποτελεσματικότητα που έχουν (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Μία άλλη μορφή δημοσιοποίησης είναι μέσω του θεματικού απολογισμού, δηλαδή εκθέσεων που παρουσιάζουν την απόδοση μίας επιχείρησης σε ένα συγκεκριμένο θέμα, όπως το περιβάλλον, η υγιεινή και η ασφάλεια των εργαζομένων και οι κοινωνικά υπεύθυνες επενδύσεις (Βαξεβανίδου, 2011). Στον θεματικό απολογισμό μίας εταιρείας συνήθως στοχεύει στην ενημέρωση συγκεκριμένων ομάδων ή φορέων, προκειμένου να τονίσει τη δέσμευσή της στις πολιτικές ΕΚΕ (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Οι κοινωνικές αλλαγές των τελευταίων ετών έχουν μεταβάλλει το πρότυπο της κοινωνικά αποδεκτής εταιρικής συμπεριφοράς, δημιουργώντας έτσι την ανάγκη στις επιχειρήσεις να εντάξουν έναν Κώδικα Δεοντολογίας. Ο ηθικός κώδικας μίας επιχείρησης προσπαθεί να ρυθμίσει ζητήματα που αφορούν τη συμπεριφορά μελών της επιχείρησης εντός και εκτός αυτής, αλλά και τη σχέση της ίδιας της επιχείρησης με το εξωτερικό της περιβάλλον (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009). Ο προσδιορισμός της «ηθικής συμπεριφοράς» γίνεται μέσω μίας έγγραφης δήλωσης που καθορίζει τους εσωτερικούς κανόνες, αρχές και αξίες που πρέπει να είναι σεβαστοί από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας μπορεί να συμπεριλαμβάνει ακόμη

πολιτικές, οργανωτικά σχήματα, δηλώσεις αποστολής του οργανισμού με συμμορφωτικό ή αξιακό χαρακτήρα (Βαξεβανίδου, 2011). Σε γενικές γραμμές ένας επιχειρησιακός κώδικας αναφέρεται στην ακεραιότητα, στο σεβασμό του ατόμου και στην τήρηση δεοντολογικών συμπεριφορών από όλους όσους απαρτίζουν την επιχείρηση (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009).

Σήμερα, οι πιο πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ένα ειδικό τμήμα της ιστοσελίδας τους για να δημοσιεύουν πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις ΕΚΕ που αναλαμβάνουν, ανακοινώσεις σχετικά με αυτές και τα αποτελέσματα τους. Επιπλέον, αναρτούν εκθέσεις, δημοσιεύματα και πληροφοριακά στοιχεία των επιχειρήσεων (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009).

Ένας ακόμη τρόπος δημοσίευσης της ΕΚΕ είναι η διαβούλευση με τους εμπλεκόμενους φορείς μέσω συζητήσεων, συνεντεύξεων, συναντήσεων, ομάδων εργασίας και ερωτηματολογίων. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη όλα τα άτομα και τους φορείς που εμπλέκονται στη λειτουργία της πριν σχηματίσει το πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Βαξεβανίδου, 2011). Η επαφή των επιχειρήσεων μαζί τους συμβάλλει στην οικοδόμηση σχέσης εμπιστοσύνης που μπορεί τελικώς να αποδειχθεί ιδιαίτερα προσοδοφόρα γι'αυτήν (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009).

Η εσωτερική επικοινωνία στην εταιρεία αποτελεί μία ακόμη μέθοδο κοινοποίησης των δράσεων ΕΚΕ. Κάθε επιχείρηση έχει μία διαφορετική προσέγγιση σε αυτήν τη μέθοδο, ωστόσο στα πιο διαδεδομένα εργαλεία συγκαταλέγονται οι εφημερίδες, τα περιοδικά, το Intranet, η εσωτερική αλληλογραφία και οι προσωπικές επαφές με τους εργαζόμενους (Βαξεβανίδου, 2011).

Παράλληλα οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τα πρότυπα ΕΚΕ και τις εμπορικές ετικέτες που είναι ευρέως γνωστά στους πελάτες τους για να πιστοποιούν την τήρηση πολιτικών σε θέματα περιβάλλοντος, υγιεινής, ασφάλειας, ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009).

Επιπλέον, τα βραβεία που λαμβάνει η επιχείρηση για επιτεύγματα σε συγκεκριμένους τομείς, όσο και τα βραβεία που απονέμει η ίδια στους εργαζόμενους αποτελούν μέσα δημοσιοποίησης δράσεων ΕΚΕ (Βαξεβανίδου, 2011). Ειδικότερα, τα

βραβεία που απονέμει η ίδια αφορούν συνήθως εργαζόμενους που μέσα από δράσεις ΕΚΕ αναβαθμίζονται σε τομείς επιμόρφωσης ή γνώσεων, ή αφορούν άτομα και φορείς που μετέχουν σε εκστρατείες, ημερίδες και συνέδρια που οργανώνει η επιχείρηση για επίτευξη ορισμένων στόχων της (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009).

Επιπρόσθετα, μία εταιρεία μπορεί να προβάλλει τις δράσεις ΕΚΕ μέσω ενεργειών μάρκετινγκ συνδεδεμένες με κοινωνικό σκοπό όπως η διανομή κάποιων χιλιάδων δεμάτων με προϊόντα τους σε άπορες οικογένειες με υπόδειξη τρίτων προσώπων. Βέβαια οι αγαθοεργίες δεν ανήκουν στη στρατηγική ΕΚΕ(Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009). Τέλος, οι επιχειρήσεις δημοσιοποιούν τις δράσεις ΕΚΕ δια δελτίων τύπου στην εταιρική τους ιστοσελίδα (Μπεκιάρης & Χατζηαναστασίου, 2009).

5. ΕΚΕ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

5.1.ΕΚΕ στην Ελλάδα

Οι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν τα οφέλη της εφαρμογής προγραμμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να την ενσωματώνουν στις στρατηγικές τους. Βέβαια, εξαιτίας του ότι η ιδέα της ΕΚΕ εντάχθηκε σχετικά πρόσφατα τα προγράμματα αυτά βρίσκονται ακόμα σε αρχικό στάδιο. Η φιλοσοφία που διέπει τις ελληνικές επιχειρήσεις αναφορικά με την ΕΚΕ είναι ότι «Όταν πρόκειται για ΕΚΕ, μία εταιρεία οφείλει να επιστρέψει στην κοινωνία μόνο τον καλύτερο της εαυτό» (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Τα προγράμματα ΕΚΕ στην Ελλάδα εστιάζουν κυρίως στην προσφορά σε κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο, αλλά ταυτόχρονα στη βελτίωση του εσωτερικού της, δηλαδή στο ανθρώπινο δυναμικό, στις συνθήκες εργασίας και στην εκπαίδευση. Αξίζει να υπογραμμισθεί ότι από την πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων, η ΕΚΕ θεωρείται ορθώς μία μακροπρόθεσμη επένδυση που μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του λειτουργικού κόστους, στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και γενικότερα στην επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου για βιώσιμη ανάπτυξη της κοινωνίας Παρόλα αυτά, υπάρχει ένα μέρος των ελληνικών επιχειρήσεων που εφαρμόζει την ΕΚΕ περιστασιακά ή σαν επικοινωνιακή πολιτική.

Σύμφωνα με το Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης υπάρχουν πέντε επίπεδα ΕΚΕ στα οποία μπορούν να χωριστούν οι ελληνικές επιχειρήσεις (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Στο πρώτο επίπεδο, πολλές επιχειρήσεις συντάσσουν έναν κώδικα δεοντολογίας ή καλής συμπεριφοράς που συμπεριλαμβάνει μία σειρά από προθέσεις που αφορούν την κοινωνία και το περιβάλλον, ωστόσο δεν προχωρούν σε περαιτέρω δράσεις. Στο δεύτερο επίπεδο, συγκαταλέγονται οι επιχειρήσεις οι οποίες επιθυμούν την έναρξη εφαρμογής ενός προγράμματος ΕΚΕ. Αυτές οι επιχειρήσεις θέτουν στόχους, αναλαμβάνουν δράσεις και προβαίνουν σε ελέγχους ανεξάρτητα χωρίς να συνεργάζονται με άλλους φορείς. Συνήθως εκπονούν προγράμματα που αφορούν τη διαχείριση του περιβάλλοντος και τις συνθήκες εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού τους. Όλες τους οι δράσεις σχετίζονται άμεσα με τις βασικές λειτουργίες τους (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Στο τρίτο επίπεδο, εντάσσονται οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν κάποια δράση ΕΚΕ, χρησιμοποιώντας σύστημα αξιολόγησης ή σύμφωνα με κάποιο από τα προαναφερθέντα αναγνωρισμένα πρότυπα. Σαφώς μπορούν να κάνουν χρήση και του δικού τους συστήματος αξιολόγησης δράσεων ΕΚΕ που μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε μέσα στην επιχείρηση είτε με εξωτερικούς συμβούλους. Στο τέταρτο στάδιο, τοποθετούνται οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ΕΚΕ στο πλαίσιο ενός πλήρως εξειδικευμένου συστήματος διαχείρισης με θέματα που αφορούν περισσότερο το περιβάλλον και λιγότερο την κοινωνία ή τον πολιτισμό. Στο πέμπτο και τελικό στάδιο, βρίσκονται οι πιο συνειδητοποιημένες επιχειρήσεις ως προς την εφαρμογή ΕΚΕ και οι οποίες αναλαμβάνουν δράσεις στις οποίες όχι μόνο εφαρμόζουν κάποιο πρότυπο ή ένα εξειδικευμένο σύστημα διαχείρισης αλλά έρχονται σε επαφή και διαπραγματεύονται με τα ενδιαφερόμενα μέρη στους στόχους των προγραμμάτων τους, στην ποιότητα των ελέγχων και στην ευρύτερη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων. Τελικώς πάντα καταλήγουν σε λύσεις που ωφελούν τόσο την επιχείρηση όσο και τα υπόλοιπα εμπλεκόμενα μέρη (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί τον εθνικό εκπρόσωπο του Πανευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (CSR). Αποτελεί ένα μη κερδοσκοπικό σωματείο, που ιδρύθηκε τον Ιούνιο του 2000 από μία ομάδα ηγετικών επιχειρηματικών φορέων, με στόχο τη διάδοση των αξιών ΕΚΕ τόσο στο επιχειρηματικό όσο και στο κοινωνικό σύνολο (Μουλκιώτης, 2009). Τα μέλη του Δικτύου σήμερα είναι πάνω από εξήντα επιχειρήσεις, όλες

ευαισθητοποιημένες σε θέματα που αφορούν την κοινωνία και το περιβάλλον. Ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών συγκροτεί ιδρυτικό μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και αποτελεί μέρος του ΔΣ του Δικτύου. Επιπλέον, είχε ενεργό συμμετοχή στην έκδοση του πρώτου καταλόγου Καλών Πρακτικών των επιχειρήσεων-μελών του Δικτύου (Μουλκιώτης, 2009). Το Ελληνικό Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Ηθικής (EBEN GR) ιδρύθηκε το 2005, είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός και είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρηματικής Ηθικής. Ήταν από τους πρώτους φορείς που τόνισαν τη σημασία ύπαρξης ισχυρών δομών εταιρικής ηθικής, διακυβέρνησης και υπευθυνότητας σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους και δραστηριότητας (Μουλκιώτης, 2009). Το EBEN στοχεύει στην προώθηση της εταιρικής ηθικής σε όλους τους τομείς της συγχρόνης ζωής μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης των εργαζομένων και της παρουσίασης σύγχρονων μεθόδων ανάπτυξης, καθώς και στην καλλιέργεια μίας εταιρικής κουλτούρας που διασφαλίζει τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών (Βαξεβανίδου, 2011). Στη συνέχεια ένας ακόμη φορέας που προωθεί την ΕΚΕ στην Ελλάδα είναι το Quality Net Foundation, ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που υποστηρίζει την Κοινωνική Υπευθυνότητα. Επίσης, έχει δημιουργήσει το εθνικών διαστάσεων πρόγραμμα «Είναι Ευθύνη Όλων μας», στο οποίο εντάσσονται κοινωνικές δράσεις που συμβάλλουν σε εθνικούς στόχους για την επίλυση σοβαρών εθνικών θεμάτων. Τα αποτελέσματα των δράσεων αυτών είναι μετρήσιμα σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Global Reporting Initiative (GRI) του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Μουλκιώτης, 2009). Ο πέμπτος φορέας στην Ελλάδα είναι το Great Place to Work Institute, όπου ερευνώνται και μελετώνται οι παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης (Μουλκιώτης, 2009). Βασική πεποίθηση του φορέα είναι ότι ένας οργανισμός που επενδύει στους ανθρώπους του, ταυτόχρονα επενδύει και στην επιτυχία του. Μάλιστα, το Great Place to Work Institute οργανώνει κάθε χρόνο την έρευνα BESTWORKPLACES για την αξιολόγηση των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα (Βαξεβανίδου, 2011). Ένας ακόμη φορέας είναι το EuroCharity, που αποτελεί και μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και έχει υπογράψει το Διεθνές Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών «United Nations Global Compact principles» (Μουλκιώτης, 2009). Μέσω της ιστοσελίδας της, το e-newsletter της, την ετήσια έκδοση «EuroCharity Yearbook», τη συνδιοργάνωση του ετήσιου «CEO & CSR Money Conference», τη στήριξη πολλών

εκδηλώσεων, τις υπηρεσίες δικτύωσης μεταξύ των μελών της και τη δραστηριοποίηση της στον χώρο της έρευνας η EuroCharity, δημιουργεί διαύλους επικοινωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και ωθεί τη δημιουργία ενός επικοινωνιακού διαλόγου σε σημαντικά ζητήματα ΕΚΕ (Μουλκιώτης, 2009). Ακόμη, στην ιστοσελίδα της υπάρχουν ηλεκτρονικοί οδηγοί περί της ΕΚΕ και της Πράσινης Οικονομίας (Βαξεβανίδου, 2011). Τελευταίος φορέας είναι το Ινστιτούτο Επικοινωνίας, μία εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που ιδρύθηκε το Νοέμβριο του 2002, στο πλαίσιο της προσπάθειας για συνένωση του επαγγελματικού με τον ακαδημαϊκό χώρο της επικοινωνίας (Μουλκιώτης, 2009). Το Ινστιτούτο Επικοινωνίας πραγματοποιεί κοινωνικές έρευνες που αποσκοπούν στη διεύρυνση και κατανόηση της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας μέσα από την ανάλυση αξιών, αναγκών και του τρόπου ζωής των σημαντικότερων κοινωνικών ομάδων (Βαξεβανίδου, 2011).

5.2.Γενικό πλαίσιο ΕΚΕ των ελληνικών Τραπεζών

Οι τέσσερις μεγάλες συστημικές ελληνικές Τράπεζες έχουν εντάξει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην κουλτούρα τους. Οι δράσεις ΕΚΕ των ελληνικών Τραπεζών έχουν συνήθως εθελοντική βάση με έντονα κοινωνική, οικονομική και περιβαλλοντική διάσταση. Επιπλέον, πολλές από τις πρακτικές τους αφορούν τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους. Οι πρακτικές αυτές λαμβάνουν τη μορφή παροχών απευθείας στους εργαζόμενους και στα μέλη των οικογενειών τους, όπως για παράδειγμα τα ομαδικά προγράμματα ασφάλισης του προσωπικού, δάνεια με προνομιακούς όρους με στόχο την εξασφάλιση επαρκούς στέγασης της οικογένειας και επιδόματα για βρεφονηπιακούς σταθμούς. Επιπρόσθετα, υπάρχει πρόβλεψη από τις Τράπεζες για δαπάνες που αφορούν παιδικές κατασκηνώσεις, κέντρα αιμοδοσίας και ιατρικές επισκέψεις. Παράλληλα, δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην υποστήριξη και στην καλλιέργεια των καλλιτεχνικών, πνευματικών και πολιτιστικών ενδιαφερόντων των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Παρέχονται ειδικές άδειες στο προσωπικό για αθλητικές και πολιτιστικές εκδηλώσεις σε θέματα τέχνης, παιδείας και πολιτιστικής κληρονομιάς. Ακόμη, συνηθίζεται να επιβραβεύουν τα παιδιά των εργαζομένων που είναι αριστούχοι μαθητές ή φοιτητές (Τσαρδανίδης, 2009). Αξίζει να αναφερθεί ότι οι Τράπεζες έχουν μία αρκετά ανθρωποκεντρική προσέγγιση και η στελέχωση των μονάδων τους γίνεται με ευαισθησία προς τις ευάλωτες κοινωνικές

ομάδες όπως είναι τα άτομα με αναπηρία και οι πολύτεκνοι. Ακόμη οι Τράπεζες επιδιώκουν τη συνεχή κατάρτιση και εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού τους, κυρίως μέσω σεμιναρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων δια βίου μάθησης που πραγματοποιούνται σε ειδικά Ινστιτούτα Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Σε σχέση με τους πελάτες τους οι Τράπεζες διεξάγουν έρευνες προκειμένου να βελτιώσουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών τους και να δημιουργήσουν μονάδες ανάπτυξης σχέσεων με πελάτες στη διαχείριση, μεταξύ άλλων παραπόνων των πελατών τους. Σημαντική είναι η συμβολή του θεσμού του Τραπεζικού Μεσολαβητή, ο οποίος γίνεται ολοένα και πιο γνωστός και θεωρείται αρκετά επιτυχημένος από τα ενδιαφερόμενα μέρη (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013). Ο Τραπεζικός Μεσολαβητής είναι εξειδικευμένος φορέας Εναλλακτικής Επίλυσης Διαφορών (ΕΕΔ), καταχωρημένος στο Μητρώο Φορέων ΕΕΔ της Γενικής Γραμματείας Εμπορίου και Προστασίας Καταναλωτή, του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξη (Κουτσούμπας). Στόχος του αποτελεί να εξετάζει με διαφανείς διαδικασίες δίκαια και αμερόληπτα διαφορές που ανακύπτουν από την παροχή τραπεζικών (καταθέσεις, δάνεια, κάρτες) και επενδυτικών (μετοχές, αμοιβαία κεφάλαια, ομόλογα) υπηρεσιών από τράπεζες ή επενδυτικές εταιρείες σε καταναλωτές, επαγγελματίες και μικρές επιχειρήσεις επιδιώκοντας τη φιλική διευθέτησή τους (Κετσιετζής, 2015).

Έντονη εμφανίζεται η δράση των Τραπεζών σχετικά με το κοινωνικό σύνολο. Κάποιες από τις πρωτοβουλίες τους σε αυτόν τον τομέα περιλαμβάνουν την παροχή τραπεζικών υπηρεσιών σε άτομα με ειδικές ανάγκες και τη συμμετοχή με τον σκοπό αυτό σε ειδικά κοινοτικά προγράμματα, τη χορήγηση δωρεών σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, τη συμμετοχή σε φιλανθρωπικές εκδηλώσεις και συνολικά τη συμμετοχή στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή της χώρας. Μία άλλη δράση είναι η ίδρυση πολιτιστικών ιδρυμάτων και η συμμετοχή σε προγράμματα ενίσχυσης της ελληνικής γλώσσας. Ειδικά στον τομέα της εκπαίδευσης οι Τράπεζες διαμορφώνουν προγράμματα υποτροφιών για μεταπτυχιακά προγράμματα και ενισχύουν σχολεία με εκπαιδευτικό υλικό όπως για παράδειγμα ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Φαίνεται όμως πως και στον τομέα της υγείας οι Τράπεζες είναι αρκετά ενεργές, καθώς οργανώνουν εκδηλώσεις σε θέματα υγείας σε συνεργασία με φορείς όπως η UNICEF, οι Γιατροί

χωρίς Σύνορα και ο Σύλλογος παιδιών με καρκίνο «Ελπίδα». Οι περιβαλλοντικές τους δράσεις αποτελούν εξίσου σημαντικό μέρος της ατζέντας τους και συμπεριλαμβάνουν τη λειτουργία των μονάδων τους με προδιαγραφές μειωμένων ενεργειακών απαιτήσεων, τη χρήση υλικών φιλικών προς το περιβάλλον, τη συμμετοχή σε προγράμματα περιβαλλοντικού ενδιαφέροντος και την υποστήριξη περιβαλλοντικών οργανώσεων. Πρωτοβουλίες λαμβάνονται και σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, όπως για παράδειγμα η ενίσχυση σεισμοπαθών (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

Οι Τράπεζες είναι φανερό πως αρχίζουν να συνειδητοποιούν ότι η βιώσιμη ανάπτυξη δεν είναι εφικτή εάν περιορίζεται σε επιχειρησιακό επίπεδο. Για την υγιή και μακροπρόθεσμη ανάπτυξη κρίνεται αναγκαία η ένταξη του οικονομικού, κοινωνικού και περιβαλλοντικού αντίκτυπου στη δραστηριότητά τους, γεγονός που αποτελεί στόχο του συνολικού τραπεζικού συστήματος. Με την έννοια αυτή οι Τράπεζες ανακοινώνουν στον Ετήσιο Απολογισμό τους, ενώ κάποιες τράπεζες δημοσιεύουν ειδικό ετήσιο Τεύχος Κοινωνικού Απολογισμού ή ακόμα δημοσιοποιούν ειδικό τεύχος αφιερωμένο στην ΕΚΕ (Εξαρχος & Νοτόπουλος, 2013).

5.3.Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος

Ανέκαθεν η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (ΕΤΕ) στηρίζει την πολιτισμική και κοινωνική ζωή στην Ελλάδα. Σήμερα μάλιστα, το ενδιαφέρον της έχει επεκταθεί στις κοινωνίες και στον πολιτισμό άλλων χωρών όπου δραστηριοποιείται. Την κύρια ευθύνη σχετικά με την εφαρμογή της ΕΚΕ, που εφαρμόζει η Τράπεζα και γενικότερα ο Όμιλος, φέρει το Διοικητικό Συμβούλιο. Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Τράπεζας έχει την αποκλειστική αρμοδιότητα να εξουσιοδοτεί τον προϋπολογισμό που έχει εγκριθεί για την ΕΚΕ και πληροφορεί το Διοικητικό Συμβούλιο για τις σημαντικές αποφάσεις που λαμβάνονται (Εθνική Τράπεζα).

Από το 2004 η ΕΤΕ ξεκίνησε να είναι πιο ενεργή σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και ειδικότερα σε θέματα σχετικά με το περιβάλλον. Εφάρμοσε για πρώτη φορά ένα Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, σύμφωνα με το διεθνές πρότυπο ISO 14001, το οποίο βασιζόταν σε πέντε άξονες:

1. Στην εξοικονόμηση ενέργειας και φυσικών πόρων γενικότερα.

2. Στον εξορθολογισμό των επαγγελματικών μετακινήσεων.
3. Στην αποτελεσματική διαχείριση του χαρτιού και των στερεών αποβλήτων.
4. Στην εφαρμογή περιβαλλοντικών κριτηρίων στις προμήθειες.
5. Στην εφαρμογή πολιτικής ανάλυσης και εκτίμησης περιβαλλοντικών κινδύνων στις επενδυτικές και πιστοδοτικές διαδικασίες.

Στη συνέχεια, το 2015 επιλέχθηκε με απόφαση της Διοίκησης της ΕΤΕ ως «Υπεύθυνος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της ΕΤΕ» ο Παναγιώτης Δασμάνογλου, ο οποίος ανέλαβε:

- την ανάπτυξη και πραγματοποίηση της στρατηγικής του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της ΕΤΕ,
- τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Περιβαλλοντικής Διαχείρισης και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, καθώς και
- την επίτευξη των στόχων της Τράπεζας και την υποβολή εκθέσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Το 2017, μάλιστα συγκροτήθηκε μία ειδική Διεύθυνση Εταιρικής Διακυβέρνησης και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για την Τράπεζα και τον Όμιλο.

Σύμφωνα με τον Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας, που συντάχθηκε το Δεκέμβριο του 2015, η τήρηση του εκάστοτε ισχύοντος κανονιστικού και νομοθετικού πλαισίου, των διεθνών πρακτικών καθώς και των προτύπων και κανόνων ηθικής συμπεριφοράς και δεοντολογίας αποτελούν προτεραιότητα της Τράπεζας. Ο Κώδικας αναφέρεται σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, στα ανώτατα και ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη και στους εργαζόμενους της Τράπεζας, καθώς και σε κάθε τρίτο που συνεργάζεται με την Τράπεζά ή εταιρεία του Ομίλου είτε παρέχοντας υπηρεσίες είτε στο πλαίσιο εκτέλεσης έργου. Από τον Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας προέκυψαν εννιά βασικές αρχές και αξίες που η Τράπεζα τηρεί ευλαβικά (Εθνική Τράπεζα).

1. Ακέραιη και έντιμη συμπεριφορά των εργαζομένων σε όλες τις εργασίες.
2. Σεβασμός και ειλικρίνεια προς τους πελάτες. Πιο συγκεκριμένα, η ΕΤΕ παρέχει στους πελάτες έγκυρη ενημέρωση σε όλα τα στάδια της

επιχειρηματικής σχέσης για τα προϊόντα και τις προσδοκώμενες ωφέλειες καθώς και για τους πιθανούς κινδύνους.

3. Προσωπικό υψηλού επιπέδου, μέγιστο επίπεδο ποιότητας υπηρεσιών.
4. Ομαδικό πνεύμα στις συνεργασίες που προσβλέπει στην ανταλλαγή απόψεων και γνώσεων με απώτερο σκοπό την καινοτομία.
5. Προληπτική δράση προκειμένου να προηγείται η ΕΤΕ στις εξελίξεις.
6. Διαφάνεια σχετικά με ζητήματα όπως οι δομές και οι πολιτικές διακυβέρνησης, τα οικονομικά αποτελέσματα, τα ποσοτικά και ποιοτικά ζητήματα σχετικά με τους εργαζόμενους και άλλους συνεργαζόμενους, συμβατικούς όρους.
7. Αποτελέσματα που έχουν θετικό αντίκτυπο τόσο στα ενδιαφερόμενα μέρη όσο και στο κοινωνικό σύνολο.
8. Αποτελεσματικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, εναρμονισμένο με τις διατάξεις του Ελληνικού, Ευρωπαϊκού και Διεθνούς νομικού και κανονιστικού πλαισίου, καθώς και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές
9. Ανάλυση υψηλού επιπέδου κοινωνικής ευθύνης μέσω της τήρησης και της προώθησης των ανθρώπινων αξιών

Με το πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Δράσης “Ευθύνη”, η Εθνική Τράπεζα έχει εντάξει τις παραπάνω βασικές αρχές και αξίες της ΕΚΕ τόσο στον επιχειρηματικό σχεδιασμό της, αλλά κυρίως στον καθημερινό τρόπο λειτουργίας της. Η στρατηγική του προγράμματος περιλαμβάνει τρεις άξονες, ευθύνη για τον άνθρωπο, ευθύνη για τον πολιτισμό, ευθύνη για το περιβάλλον (Εθνική Τράπεζα).

Ο πρώτος άξονας εμπεριέχει χορηγίες για βραβεία, υποτροφίες, έρευνα, έκδοση εντύπων, βιβλίων και αφιερωμάτων. Ακόμη η ΕΤΕ στηρίζει το επιστημονικό έργο και την πραγματοποίηση συνεδρίων ποικίλων επιστημονικών κλάδων. Επιπλέον, προσφέρει έργα και ηλεκτρονικό εξοπλισμό σε βιβλιοθήκες Πανεπιστημίων, Τεχνολογικών Ιδρυμάτων και άλλων κοινωνικών φορέων. Τέλος, ενισχύει οικονομικά διεθνείς οργανώσεις και πρωταθλήματα, αθλητικές ομοσπονδίες και μεμονωμένους αθλητές για την προετοιμασία και συμμετοχή τους σε παγκόσμια πρωταθλήματα και Ολυμπιακούς Αγώνες (Εθνική Τράπεζα).

Στον δεύτερο άξονα του πολιτισμού, η ΕΤΕ συνδράμει οικονομικά σε δραστηριότητες και εκδηλώσεις που αφορούν τη μουσική, τα εικαστικά και τις

παραστατικές τέχνες αλλά και στη διαφύλαξη και ανάδειξη του ιστορικού και πολιτιστικού «γίνεσθαι». Παράλληλα, ενισχύει οικονομικά τη συντήρηση και αποκατάσταση μνημείων, για αρχαιολογικές ανασκαφές καθώς και για εκδόσεις πολιτιστικού και ιστορικού ενδιαφέροντος. Συμβάλλει στη διεκπεραίωση συνεδρίων και άλλων εκδηλώσεων με επενδυτικό και χρηματοοικονομικό περιεχόμενο και παρέχει δωρεάν χώρους της Τράπεζας για διοργάνωση εκδηλώσεων τρίτων. Η ΕΤΕ επιμελείται την Καλλιτεχνική Συλλογή και συνάμα δίνει τη δυνατότητα δανεισμού των έργων της σε διάφορους πολιτιστικούς φορείς, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε διοργανώσεις εκθέσεων. Όσον αφορά τον τρίτο άξονα, εξακολουθεί να ισχύει το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (Εθνική Τράπεζα).

Η Εθνική Τράπεζα συμμετέχει στους χρηματιστηριακούς δείκτες FTSE4Good Europe και FTSE4Good Global από το 2004, συνεπώς αξιολογείται σε ετήσια βάση για την περιβαλλοντική της επίδοση από τον οργανισμό Ethical Investment Research Service (EIRIS). Με τη συμμετοχή της στους παραπάνω δείκτες, η Εθνική Τράπεζα προωθεί τις Κοινωνικά Υπεύθυνες Επενδύσεις. Η Εθνική Τράπεζα δημοσιεύει από το 2007, μέσω του Ανεξάρτητου Μη-Κερδοσκοπικού Οργανισμού Carbon Disclosure Project, ο οποίος διαθέτει τη μεγαλύτερη βάση δεδομένων πρωτογενών εταιρικών πληροφοριών που σχετίζονται με την κλιματική αλλαγή, στοιχεία αναφορικά με θέματα στρατηγικής της για την αντιμετώπιση του φαινομένου του θερμοκηπίου, καθώς επίσης και δεδομένα που αφορούν στη χρήση νερού και τις εκπομπές CO₂ που προέρχονται από τις δραστηριότητες της (Εθνική Τράπεζα). Γενικά η ΕΤΕ κατατάσσεται στην ανώτερη ομάδα χρήσης πολιτικών ΕΚΕ, διότι καλύπτει πολλά θέματα που αφορούν τους συμμετέχοντές της και παρέχει στοιχεία για τις δραστηριότητές της (Κλειδόπουλος & Παπαδόπουλος, 2009).

5.4. Τράπεζα Πειραιώς

Η Τράπεζα Πειραιώς, όντας ένας οργανισμός με ισχυρό αίσθημα ευθύνης απέναντι στα ενδιαφερόμενα μέρη της, στην κοινωνία και το περιβάλλον, έχει εντάξει στον τρόπο λειτουργίας της την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Στόχος της είναι να αποτελέσει πυλώνα σταθερότητας για την ελληνική οικονομία, να τροφοδοτήσει την ανάπτυξη και να στηρίξει την καινοτομία. Το 2004 μάλιστα δημιουργήθηκε στην Πειραιώς ένα ειδικό τμήμα για το συντονισμό του περιβαλλοντικού έργου της

Τράπεζας, το οποίο από το 2019 ενσωματώθηκε στο τμήμα του Corporate Responsibility & Internal Communication. Στην πραγματικότητα, αυτό το τμήμα ανέλαβε την πλήρη προώθηση της έννοιας της βιώσιμης ανάπτυξης στον οργανισμό. Επιπλέον, το τμήμα Corporate Responsibility & Internal Communication αναλαμβάνει να κρατάει ενήμερο τον CEO και τη Διοίκηση για την πρόοδο υλοποίησης δράσεων και προγραμμάτων εταιρικής υπευθυνότητας και αειφορίας. Από το 2009 την προώθηση της πράσινης επιχειρηματικότητας αναλαμβάνει η ειδική μονάδα Development & Sustainable Banking and Bank Relations, που αποτελεί τμήμα του Corporate & Investment Banking. Αξίζει να σημειωθεί ότι εκτός από τα παραπάνω τμήματα υπάρχουν και πολλές Επιτροπές που διασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία της ΕΚΕ στην Τράπεζα (Τράπεζα Πειραιώς).

Η ΕΚΕ της Τράπεζας Πειραιώς βασίζεται σε έξι αρχές Εταιρικής Υπευθυνότητας:

1. Στη βελτιστοποίηση της Εταιρικής Διακυβέρνησης, δηλαδή η Τράπεζα επιδιώκει την ύπαρξη διαφάνειας τόσο στις εσωτερικές λειτουργίες της όσο και στις εξωτερικές της υποθέσεις.
2. Στην ευθυγράμμιση των επιχειρηματικών στόχων με την κοινωνική πρόοδο και αλληλεγγύη. Αυτό σημαίνει πως η Τράπεζας Πειραιώς εστιάζει αρκετά στην εξυπηρέτηση των πελατών της. Ενδεικτικά, προσφέρει ακριβή και πλήρη περιγραφή των προϊόντων και των υπηρεσιών της, φροντίζει συστηματικά για την εξοικείωση των πελατών της με την τραπεζική ορολογία, παρέχει ευκολότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση μέσω των νέων τεχνολογιών, διεξάγει συστηματικά και σε ετήσια βάση «Έρευνα Ικανοποίησης Πελατών» και δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται σε θέματα προστασίας των προσωπικών ή και τραπεζικών δεδομένων των πελατών.
3. Στην υιοθέτηση άριστων εργασιακών πρακτικών. Για την Τράπεζα Πειραιώς, το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί το θεμέλιο για την ανάπτυξη και την επιτυχία κάθε στόχου. Βασικός σκοπός είναι η αντικειμενική αξιολόγηση και επιλογή των εργαζομένων σύμφωνα με τις επιχειρησιακές ανάγκες και τα κριτήρια που απαιτεί ο εκάστοτε ρόλος τους, αλλά λαμβάνοντας υπόψη και αν οι προσωπικές αξίες συνάδουν με αυτές του οργανισμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Τράπεζα καταβάλλει προσπάθεια όλες οι διαδικασίες επιλογής και

αξιολόγησης διέπονται από την αρχή των ίσων ευκαιριών, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, ηλικίας, θρησκείας, γενετήσιου προσανατολισμού, εθνικότητας ή φυσικής κατάστασης.

4. Στις αρμονικές Σχέσεις με τους κοινωνικούς εταίρους. Η Τράπεζα Πειραιώς εστιάζει στην επιλογή και στη σχέση που αναπτύσσει με τους προμηθευτές της. Η Τράπεζα συνεργάζεται με προμηθευτές που εκπληρώνουν συγκεκριμένα αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται η σχέση ποιότητας με την τιμή, η συνέπεια αλλά και η θέση τους στην αγορά. Οι διαδικασίες που ακολουθούνται είναι ενιαίες για όλους τους προμηθευτές, ενώ περιοδικά αξιολογείται το σύνολο των προμηθευτών, έτσι ώστε βάσει της πορείας της συνεργασίας να διατηρούνται οι σχέσεις με τους καταλληλότερους.
5. Στην προαγωγή του Πολιτισμού. Η Τράπεζα προάγει την ιστορία της Ελλάδας μέσα από θεματικά μουσεία, εκδόσεις και άλλες δραστηριότητες. Επιπρόσθετα, παρέχει επιστημονική γνώση σχετικά με την πολιτιστική της κληρονομιά. Διαφυλάσσει και αναδεικνύει το αρχαιακό υλικό του Ομίλου.
6. Στην προστασία του περιβάλλοντος με την υπεύθυνη χρήση φυσικών πόρων και την υποστήριξη επιχειρηματικών δράσεων που παράγουν περιβαλλοντική και κοινωνική ωφέλεια. Μειώνει το λειτουργικό περιβαλλοντικό αποτύπωμα του οργανισμού, αναπτύσσει στρατηγικές για την αντιμετώπιση του κινδύνου της Τράπεζας από την κλιματική αλλαγή και συμμετέχει στην αποκατάσταση και προστασία της βιοποικιλότητας και των οικοσυστημάτων. Ακόμη δημιουργεί προϊόντα και υπηρεσίες που στηρίζουν την πράσινη επιχειρηματικότητα.

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς έχει ενσωματώσει εθελοντικά κοινωνικές δράσεις στις επιχειρηματικές της δραστηριότητες και με μοναδικό κίνητρο την αλληλεγγύη. Προσαρμόζει συνεχώς τις οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιδράσεις της λειτουργίας του στην ισόρροπη αντιμετώπιση του τριπτούχου «οικονομική ανάπτυξη-βιωσιμότητα-κοινωνική συνοχή». Μία από τις πιο σημαντικές κοινωνικές δράσεις ΕΚΕ της Τράπεζας Πειραιώς είναι το Project Future, το νέο πρόγραμμα εταιρικής υπευθυνότητας που συνδέει την εκπαίδευση των νέων με την αγορά εργασίας. Όσον αφορά τον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η

Τράπεζα Πειραιώς συνεργάζεται με τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης των φοιτητών τους, παρέχει στήριξη σε φορείς εκπαίδευσης και διευκολύνει τις σπουδές μέσα από υποτροφίες. Στρατηγική επιλογή της Τράπεζας είναι να ενισχύσει οικονομικά τις τοπικές κοινωνίες όπου αναπτύσσει τη δραστηριότητά της, γι' αυτό το λόγο το 2014 πραγματοποίησε δωρεές προς 25 δήμους στους οποίους δραστηριοποιείται, όπως και σε πολλές περιφέρειες της χώρας, ενώ στήριξε τις επωφελείς δράσεις 30 και πλέον κοινωνικών, αθλητικών και πολιτιστικών συλλόγων, ενώσεων και τοπικών ομίλων. Επιπλέον, η Τράπεζα Πειραιώς δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο κριτήριο της εντοπιότητας στη στελέχωση των καταστημάτων της. Αυτό της δίνει τη δυνατότητα να αντιλαμβάνεται και να εξυπηρετεί καλύτερα τις τοπικές ανάγκες που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων της. Η Τράπεζα Πειραιώς είναι αρκετά ενεργή και στον τομέα του πολιτισμού, καθώς μέσω του Πολιτιστικού Ιδρύματος Ομίλου Πειραιώς δημιουργεί και διαχειρίζεται θεματικά τεχνολογικά μουσεία στην ελληνική περιφέρεια. Τα μουσεία αυτά δεν ανήκουν στο Ίδρυμα ή στην Τράπεζα αλλά στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ή στο Ελληνικό Δημόσιο. Ειδικότερα, αναλαμβάνει, την ευθύνη της υποδειγματικής λειτουργίας τους, το σύνολο των εξόδων τους, καθώς και τη συντήρηση των κτηρίων και των συλλογών τους. Επιπλέον, το Πολιτιστικό Ίδρυμα Ομίλου Πειραιώς υλοποιεί ερευνητικά προγράμματα για την εξυπηρέτηση ερευνητικών αναγκών της επιστημονικής κοινότητας, δημοσιεύει επιστημονικά έργα, οργανώνει πολιτιστικές δράσεις και συμμετέχει στο δημόσιο διάλογο για τη χάραξη στρατηγικών στο χώρο του πολιτισμού (Τράπεζα Πειραιώς).

Συμπερασματικά, η Τράπεζα Πειραιώς συμμετέχει ενεργά σε διεθνείς πρωτοβουλίες και δείκτες εταιρικής αειφορίας. Αξίζει να υπογραμμισθεί ότι είναι η μόνη ελληνική τράπεζα που συνυπογράφει το Μανιφέστο Θετικών Επιδράσεων του Περιβαλλοντικού Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών για τον Χρηματοπιστωτικό Τομέα για τη μετάβαση στην χωρίς αποκλεισμούς πράσινη οικονομία. Δημοσιοποιεί ετησίως τις περιβαλλοντικές επιδόσεις της στο CDP και εφαρμόζει τους δείκτες FTSE4Good. Ακόμη η Τράπεζα Πειραιώς είναι η μόνη τράπεζα στην Ελλάδα που απέσπασε την υψηλότερη διάκριση στον Εθνικό Δείκτη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CRI), για την εξαιρετική επίδοσή της σε υπεύθυνες πρακτικές, ακόμα και στην απαιτητική περίοδο της οικονομικής κρίσης (Naftemporiki, 2017).

5.5.Alpha Bank

Η κοινωνική εικόνα της Alpha Bank είναι ξεκάθαρη και παρέχει πολλές πληροφορίες για τις πολιτικές ΕΚΕ της. Άρχισε να εφαρμόζει αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης, ήδη από το 1994, επιδιώκοντας τη διαφάνεια στην επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Στην ιστοσελίδα της υπογραμμίζεται ότι η Alpha Bank τηρεί το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που αφορά τον χρηματοπιστωτικό τομέα, καθώς και όσα ειδικότερα ισχύουν για την εξάλειψη της διαφθοράς. Ειδικότερα, όλες οι δραστηριότητες της Alpha Bank διέπονται από:

- ακεραιότητα και ειλικρίνεια,
- αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία,
- διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα,
- πειθαρχημένη και ορθολογική ανάληψη κινδύνου,
- διαφάνεια.

Η Alpha Bank χαρακτηρίζεται από μία ιδιαίτερη ανθρωποκεντρική προσέγγιση, αναφορικά με τις στρατηγικές ΕΚΕ που εφαρμόζει, δηλαδή δίνει μεγάλη έμφαση στο διάλογο και στη σχέση της με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Έναντι των πελατών, η Τράπεζα δίνει έμφαση στην εξυπηρέτηση των ατομικών και επιχειρηματικών αναγκών τους παρέχοντας υπηρεσίες, όπως η προστασία των εμπιστευτικών πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων τους, η σαφής παροχή πληροφοριών σχετικά με τις υπηρεσίες και τα προϊόντα της Τράπεζας, η αντιμετώπιση των παραπόνων και η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών.

Σχετικά με τους μετόχους, η Alpha Bank αναλαμβάνει την υποχρέωση να τους αποφέρει κέρδη, να τους παρέχει σαφείς πληροφορίες για τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις τους και την οικονομική απόδοση του Ομίλου, να εφαρμόζει πολιτικές που δημιουργούν υψηλά πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς και να προωθεί τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του Ομίλου. Πρέπει να τονισθεί ότι για λόγους ΕΚΕ, η Τράπεζα έχει επιλέξει τα καθήκοντα του Προέδρου από αυτά του Διευθύνοντος Συμβούλου να διαχωρίζονται.

Παράλληλα, η Alpha Bank αναπτύσσει μία αμφίδρομη σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό της, καθώς και οι δύο πλευρές πρέπει να πληρούν κάποιες υποχρεώσεις. Από τη μία πλευρά η Τράπεζα υπόσχεται ότι, υιοθετεί τις βέλτιστες εργασιακές συνθήκες για τους εργαζόμενους, σέβεται και να προωθεί τη διαφορετικότητα,

παρέχει συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν τον Κώδικα Ηθικής Δεοντολογίας και να είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους. Ακόμη, οι εργαζόμενοι της Alpha Bank προτρέπονται να συμμετέχουν στις εθελοντικές δράσεις που διοργανώνονται κάθε χρόνο από την Τράπεζα, και κυρίως στην «Ημέρα Εθελοντισμού Ομίλου Alpha Bank», που αποσκοπά στην ευαισθητοποίηση και συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά θέματα (Alpha Bank).

Η Alpha Bank διακρίνεται για τις κοινωνικές της δράσεις, οι οποίες δίνουν προτεραιότητα στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στη διαφορετικότητα, στην υγεία, στην εκπαίδευση, στον πολιτισμό και στην προστασία του περιβάλλοντος. Πιο συγκεκριμένα, η Alpha Bank συντελεί στη βελτίωση των παροχών υγείας στα ελληνικά νησιά μέσω του προγράμματος «Μαζί, με στόχο την υγεία». Η δράση αυτή συμπεριλαμβάνει την παροχή ιατρικών μηχανημάτων και ιατροφαρμακευτικού εξοπλισμού στα τοπικά ιατρεία των νησιών, καθώς και την κάλυψη βασικών ιατρικών αναγκών των κατοίκων. Ακόμη, υπάρχει το πρόγραμμα «Μαζί, με στόχο την παιδεία», που στοχεύει στην ενίσχυση της λειτουργίας δημοτικών σχολείων σε όλη την Ελλάδα με σύγχρονα συστήματα διδασκαλίας, βιβλία και αθλητικό εξοπλισμό. Στην ατζέντα ΕΚΕ της Alpha Bank συμπεριλαμβάνονται ακόμη, δωρεές τροφίμων σε ευπαθείς ομάδες, προσφορά βοήθειας σε πληγέντες από πλημμύρες, σεισμούς ή άλλες φυσικές καταστροφές, διοργάνωση θεατρικών παραστάσεων και ξεναγήσεων σε μουσεία, αποκλειστικά για τα παιδιά που φιλοξενούνται σε ιδρύματα, η δημιουργία της Ψηφιακής Ακαδημίας Πολιτών σε συνεργασία με το Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, παρέχοντας τη δυνατότητα e-learning για όλους τους πολίτες, σε θέματα που σχετίζονται με τον ψηφιακό κόσμο. Η Alpha Bank είναι ενεργή και σε δράσεις ΕΚΕ που σχετίζονται με τον αθλητισμό με δράση σταθμό την ανακήρυξή της σε Μέγα Εθνικό Χορηγό των Ολυμπιακών Αγώνων Αθήνα 2004. Εκτός αυτού στο παρελθόν, στήριξε επί δέκα συνεχή έτη (2001-2010) ως Μέγας Χορηγός τον Κλασικό Μαραθώνιο Αθηνών και πραγματοποίησε τη μεγαλύτερη περιοδεία αθλητικού, εκπαιδευτικού και ψυχαγωγικού χαρακτήρα, το Αθλητικό Πανόραμα Alpha Bank (2000-2010). Σήμερα, στηρίζει έμπρακτα σπουδαίους Έλληνες αθλητές, όπως η Άννα Κορακάκη (Alpha Bank)

Επίσης, η Alpha Bank αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την προώθηση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας και ενισχύει την εφαρμογή φιλικών προς το περιβάλλον πρακτικών και τεχνολογιών. Αρχικά, η Τράπεζα επιδιώκει τη μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας, νερού και πετρελαίου, ενώ παράλληλα ελαχιστοποιεί την παραγωγή απορριμάτων (ανακύκλωση ή απόσυρση). Επιπλέον, έχει ήδη προχωρήσει σε αντικατάσταση των φωτεινών πηγών με αντίστοιχο φωτισμό LED σε ικανό αριθμό Καταστημάτων και επιλεγμένων Κεντρικών Κτηρίων. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα της Alpha Bank, με σκοπό τον περιορισμό του χάρτινου αρχείου στο ελάχιστο δυνατό, η Τράπεζα, κατά πάγια πολιτική, επενδύει σε ηλεκτρονικά συστήματα και τροποποιεί τις διαδικασίες αξιοποιώντας την ηλεκτρονική επικοινωνία, τόσο εντός όσο και εκτός αυτής. Οι εταιρίες από τις οποίες η Alpha Bank προμηθεύεται είδη καθαρισμού καθώς και τα συνεργεία καθαρισμού με τα οποία συνεργάζεται, δεσμεύονται συμβατικά να προμηθεύουν ή/και να χρησιμοποιούν υλικά, τουλάχιστον εγκεκριμένα από το Γενικό Χημείο του Κράτους και εάν είναι δυνατό, να διαθέτουν πιστοποίηση Ecolabel. Οι εργασιακοί χώροι μελετώνται και κατασκευάζονται έτσι ώστε να εξασφαλίζονται οι άριστες, κατά το δυνατό, συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους και τους πελάτες, ενώ τα υλικά που χρησιμοποιούνται για την κατασκευή ή τη συντήρησή τους είναι φιλικά προς το περιβάλλον. Αξίζει να αναφερθεί ότι το Κτήριο της Alpha Bank επί της Λεωφόρου Αθηνών 103, έχει χαρακτηριστεί βιοκλιματικό, μετά από μελέτη του Τμήματος Φυσικής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Επιπλέον, η Τράπεζα αναδιαμόρφωσε το ανεκμετάλλευτο οικόπεδο, ιδιοκτησίας του Δήμου Αθηναίων, που βρισκόταν δίπλα από το κτήριο αυτό, συμβάλλοντας σημαντικά στην απορρύπανση της ατμόσφαιρας, αναδεικνύει το αστικό πράσινο και αναβαθμίζει την ευρύτερη περιοχή.

Συμπερασματικά, η Τράπεζα ακολουθεί διεθνώς αναγνωρισμένες οδηγίες, αρχές και πρωτοβουλίες για τη βιώσιμη ανάπτυξη, όπως τις Κατευθυντήριες Οδηγίες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για τις επιχειρήσεις, τις Βασικές Συμβάσεις Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Οι δράσεις της, έχουν λάβει αναγνώριση μίας και η Τράπεζα έχει πιστοποιηθεί για το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης που εφαρμόζει σύμφωνα με τις απαιτήσεις του διεθνούς προτύπου EN ISO 14001: 2015. Επιπλέον από τον Ιανουάριο του 2020 η Alpha Bank συμπεριλήφθηκε για δεύτερη φορά στον διεθνή δείκτη ισότητας των

φύλων Bloomberg Gender-Equality Index (GEI). Το 2019 κατάφερε να ενταχθεί στον Δείκτη Best Emerging Market Performers Ranking, ο οποίος περιλαμβάνει τις 100 εταιρίες από τις Αναδύομενες Αγορές με την καλύτερη επίδοση σε θέματα ESG (Environmental – Social – Governance). Ακόμη ανήκει στους δείκτες FTSE4Good. Από όλα τα παραπάνω συνεπάγεται ότι, η Alpha Bank ανήκει στην ανώτερη κατηγορία χρήσης στρατηγικών ΕΚΕ (Alpha Bank).

5.6.Eurobank

Για την Eurobank, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη θεωρείται θεμελιώδες ζήτημα, άμεσα συνδεδεμένο με τον στρατηγικό σχεδιασμό της, που καθορίζει το σύνολο των δραστηριοτήτων της. Η ΕΚΕ της Eurobank εγγυάται ότι η Τράπεζα λειτουργεί με αξιοπιστία, υπεύθυνα, δίκαια και με διαφάνεια προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Από την ίδρυσή της το 1990, η τράπεζα Eurobank συσχετίζει τις δραστηριότητες της με τις ευθύνες της προς τους κοινωνικούς εταίρους του, δηλαδή των πελατών, των μετόχων, των εργαζομένων, του συνόλου της κοινωνίας και του περιβάλλοντος. Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης της Τράπεζας βασίζεται σε έξι θεμελιώδεις αρχές:

1. Στη διαφάνεια, ειδικότερα η Τράπεζα διαβεβαιώνει ότι το Διοικητικό Συμβούλιο εκτελεί τις αρμοδιότητές του αποτελεσματικά, βασιζόμενο στην ελληνική νομοθεσία και στις υποχρεώσεις του έναντι του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας. Ακόμη, η Τράπεζα αναλαμβάνει να ενημερώνει άμεσα και έγκυρα τους μετόχους της σχετικά με τη συνολική πορεία της.
2. Στην ίση μεταχείριση, όλων των ενδιαφερόμενων μερών αλλά κυρίως των μετόχων ανεξαρτήτως μεγέθους, αποτρέποντας καταστάσεις που οδηγούν σε εσωτερική ή εξωτερική σύγκρουση συμφερόντων.
3. Στο διαχωρισμό αρμοδιοτήτων, με τη συνδρομή του Καταστατικού της, του Internal Governance Control Manual, των κανονισμών Εσωτερικής Διακυβέρνησης και την οργανωτική διάρθρωση των θυγατρικών του Ομίλου Eurobank.
4. Σε ανεξάρτητους ελέγχους Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από εξωτερικούς ελεγκτές, των οποίων η δουλειά δεν επιθεωρείται από την Τράπεζα και δεν ασκούν διοικητικό ρόλο σε αυτή. Επιπρόσθετα, οι ελεγκτές δεν επιτρέπεται να

παρέχουν υπηρεσίες που εναντιώνονται στο νόμο ή στην Πολιτική της Τράπεζας.

5. Στη βέλτιστη εφαρμογή σε κάθε δραστηριότητα. Μάλιστα η Τράπεζα διαθέτει ένα εξειδικευμένο τομέα στον Όμιλό της, τον Group Company Secretariat, ο οποίος ορίζει το πλαίσιο διοίκησης, λειτουργίας και ελέγχου της Τράπεζας και των θυγατρικών του Ομίλου Eurobank, μεριμνά ώστε κάθε πλαίσιο να εφαρμόζεται σωστά και ενημερώνει τις αρμόδιες εποπτικές αρχές σύμφωνα με τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.
6. Τέλος, βασίζεται σε ένα πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης που συμπεριλαμβάνει αρχικά τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας, ο οποίος πρέπει να τηρείται από το ανθρώπινο δυναμικό της Eurobank, καθώς ενσωματώνει τις αρχές, τους κανόνες, τις συμπεριφορές και τις αποφάσεις που το ανθρώπινο δυναμικό οφείλει να ακολουθεί κατά την εργασία του. Μάλιστα προτεραιότητα της Eurobank αποτελεί να εκπαιδεύει συνεχώς το προσωπικό της στα παραπάνω ζητήματα. Στη συνέχεια, στηρίζεται στο Καταστατικό της που οριοθετεί, τις αρμοδιότητες έχει και πώς λειτουργεί το Διοικητικό Συμβούλιο της Eurobank. Επιπλέον, η εταιρική διακυβέρνηση στηρίζεται στο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου που κατοχυρώνει την αποδοτικότητα, την αξιοπιστία και τη συμμόρφωση της Eurobank με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο (Eurobank)

Η Eurobank υποστηρίζει έμπρακτα και ενεργά την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία των νέων, την εκπαίδευση, την κοινωνική αλληλεγγύη, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και το περιβάλλον. Τα τελευταία χρόνια, η Eurobank έχει εστιάσει στην ανάδειξη του επιχειρηματικού πνεύματος όπως φαίνεται από τις δράσεις της. Χαρακτηριστικό παραδείγματα, το Exportgate, που αποτελεί ένα διεθνές δίκτυο εμπορίου που δημιουργήθηκε από την Τράπεζα με στόχο να βοηθήσει ελληνικές και κυπριακές επιχειρήσεις να συνδεθούν και να συνεργαστούν σε παγκόσμιο επίπεδο. Μία ακόμη πρωτόβωλια της Τράπεζας είναι τα Βραβεία Growth Awards, στα οποία η Eurobank επιβραβεύει επιχειρήσεις που διακατέχονται από υψηλές οικονομικές επιδόσεις, ξεχωριστή επιχειρηματική ιστορία, εγχώρια παρουσία με εξωστρεφή δυναμική και επιχειρηματική ηθική και εργασιακή κουλτούρα. Μέσω του προγράμματος egg (enter.grow.go) η Eurobank παρέχει χρηματοδότηση, mentoring, εμπορική δράση, δικτύωση και εξωστρέφεια σε startup και νέες επιχειρήσεις.

Επιπλέον, η Eurobank σε συνεργασία με τον ΣΕΒ, διοργανώνει κάθε δύο χρόνια τον πανελλήνιο διαγωνισμό «Η Ελλάδα Καινοτομεί!» που επιβραβεύει ερευνητές, ερευνητικές ομάδες ή επιχειρήσεις με ερευνητική δραστηριότητα στην Ελλάδα για τις καινοτόμες επιχειρηματικές ιδέες τους. Άλλες δράσεις σε αυτόν τον τομέα περιλαμβάνουν το διαγωνισμό Beyond Hackathon και το Πρόγραμμα Επιχειρηματικών Αποστολών Go International (Eurobank).

Η Eurobank δίνει έμφαση και στις κοινωνικές δράσεις, και συγκεκριμένα στην παιδεία, τον αθλητισμό και τον πολιτισμό. Με το πρόγραμμα «Η Μεγάλη Στιγμή για την Παιδεία» κάθε χρόνο η Τράπεζα επιβραβεύει τους αριστούχους απόφοιτους που πρωτεύουν στις πανελλαδικές εξετάσεις ή με το πρόγραμμα υποτροφιών του Κέντρου για Χαρισματικά και Ταλαντούχα Παιδιά δίνει την ευκαιρία σε μαθητές με υψηλές ακαδημαϊκές επιδόσεις να λάβουν υποτροφία για να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα στο Κολλέγιο Ανατόλια σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο John Hopkins. Μία ακόμη κοινωνική δράση είναι η προσφορά «δεμάτων αγάπης» με τρόφιμα που καλύπτουν ένα ουσιαστικό μέρος από τις καθημερινές διατροφικές ανάγκες οικογενειών μαθητών που στερούνται βασικά είδη διατροφής. Αναφορικά με τον αθλητισμό, υποστήριξη οικονομικά την Εθνική Ομάδα Μπάσκετ των Ανδρών, αλλά και γενικότερα μεγάλους Έλληνες αθλητές. Τέλος, σχετικά με τον πολιτισμό η Eurobank υποστηρίζει οικονομικά μουσικές εκδηλώσεις στη Λυρική Σκηνή και στο Μέγαρο Μουσικής (Eurobank).

Για το περιβάλλον και την αειφόρο ανάπτυξη η Eurobank, σύμφωνα με την ιστοσελίδα της, δεσμεύεται να ελαχιστοποιεί το περιβαλλοντικό αποτύπωμά της και να προωθεί την πράσινη οικονομία. Καταρχάς, έχει δημιουργήσει πράσινα προϊόντα και υπηρεσίες φιλικές προς το περιβάλλον, όπως WWF VISA, Πράσινο Δάνειο Κατοικίας και Δάνειο για επένδυση σε Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας, και e-Statements. Δεύτερον, επιδιώκει τη μείωση της κατανάλωσης ενέργειας στα καταστήματα και τα γραφεία της. Διαλέγει προμηθευτές με αντίστοιχη περιβαλλοντική κουλτούρα. Επιπρόσθετα, ανακυκλώνει και αξιοποιεί τα απόβλητα της. Τέλος, ευαισθητοποιεί τα ενδιαφερόμενα μέρη της και κυρίως την ελληνική κοινωνία με πρακτικές που προτύπου διεθνή πρότυπα όπως το ISO 14001, το ISO 50001 και το EMAS (Eurobank).

Αξίζει να αναφερθεί ότι Η Eurobank υπήρξε πρωτοπόρος στη δημιουργία της διατραπεζικής Επιτροπής Αειφόρου Ανάπτυξης της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών που εξακολουθεί να είναι ενεργή. Η Eurobank, επίσης αποτελεί αναπόσπαστο μέλος της σταθερής ομάδας εργασίας εμπειρογνομόνων (EEFIG), η οποία είναι θεσμοθετημένης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη Χρηματοδότηση Ενεργειακής Απόδοσης. Επομένως, και αυτή η Τράπεζα ταξινομείται στην υψηλότερη κατηγορία (Eurobank).

Συμπέρασμα

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αναμφισβήτητα έχει ωφελήσει τις Τράπεζες, δημιουργώντας αφενός πρόσθετο άμεσο κόστος, αφετέρου δε, καλύτερη φήμη. Αν και κάποιες από τις δράσεις τους δεν μπορούν να χαρακτηριστούν στρατηγικές ΕΚΕ, αλλά φιλανθρωπίες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα οι δωρεές σε πολιτιστικές εκδηλώσεις, η παροχή υποτροφιών και οι χορηγίες σε αθλητικές ομάδες. Η Εθνική Τράπεζα είναι λιγότερο ενεργή σε θέματα ΕΚΕ σε σχέση με τις υπόλοιπες τρεις. Το γεγονός ότι εστιάζει την ΕΚΕ της σε χορηγίες, βραβεία, υποτροφίες και πολιτισμικές δράσεις, μάλλον φανερώνει πως αντιμετωπίζει την ΕΚΕ περισσότερο ως μία μορφή μάρκετινγκ παρά ως μία win-win πρακτική. Από την άλλη πλευρά, η Τράπεζα Πειραιώς αντιλαμβάνεται τη φιλοσοφία της ΕΚΕ και την έχει εντάξει πλήρως στην ατζέντα της. Ανάμεσα στις δράσεις τις ξεχωρίζει το πρόγραμμα Project Future, εκτός του ότι είναι καινοτόμο και συμβάλλει στην εξάλειψη της ανεργίας των νέων, προσφέρει στην Τράπεζα ανθρώπινο δυναμικό προσφατά καταρτισμένο, με νέες ιδέες και άριστη γνώση των νέων τεχνολογικών μέσων. Επιπλέον, το γεγονός ότι η Τράπεζα Πειραιώς δίνει βάση στην εντοπιότητα των εργαζομένων έχει θετικό αντίκτυπο στη σχέση της μαζί τους, αλλά και στην φύση, καθώς έτσι μειώνονται οι ρύποι που προκύπτουν από τη μεταφορά των εργαζομένων. Γενικότερα, αξίζει να αναφερθεί ότι η Τράπεζα Πειραιώς δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο ανθρώπινο δυναμικό της. Οι Τράπεζες Alpha Bank και Eurobank εστιάζουν στοχεύουν σε έναν μακροπρόθεσμο προγραμματισμό που ωφελεί εξίσου τις ίδιες και τα ενδιαφερόμενα μέρη τους. Η «Ημέρα Εθελοντισμού» της Alpha Bank, επιδιώκει τόσο την ευαισθητοποίηση και δραστηριοποίηση των εργαζομένων της, όσο και την έμπρακτη στήριξη περιβαλλοντικών και κοινωνικών ζητημάτων. Επιπλέον η πρωτοβουλία της να δημιουργήσει την Ψηφιακή Ακαδημία Πολιτών, εκτός του ότι αποτελεί ένα

εργαλείο ηλεκτρονικής κατάρτισης των πολιτών, διευκολύνει τους πολίτες να εξοικειωθούν με υπηρεσίες e-banking. Εντυπωσιακή είναι η δέσμευση της Alpha Bank στο περιβάλλον, τόσο με τις δράσεις της εντός της Τράπεζας όσο και εκτός. Αναφορικά με τη Eurobank, είναι φανερό πως και αυτή η τράπεζα έχει επενδύσει στην ΕΚΕ, όπως φανερώνουν προγράμματα όπως το Exportgate και το EGG, διότι η Τράπεζα εκτός από τη στήριξη της επιχειρηματικότητας και των πελατών της, αποκτάει καινούργιες συνεργασίες που μπορούν να αποδειχθούν αρκετά καινοτόμες. Συμπερασματικά, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί πια μέρος της κουλτούρας των Τραπεζών και υιοθετείται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό από όλες. Οι ελληνικές τράπεζες, κατανοούν ότι πλέον η οικονομική επιτυχία τους δεν εξαρτάται αποκλειστικά από μια βραχυπρόθεσμη στρατηγική εξασφάλισης κέρδους, αλλά και από την προστασία του περιβάλλοντος και την προώθηση της κοινωνικής τους ευθύνης.

Βιβλιογραφία

Alpha Bank. (n.d.). *Εταιρική Διακυβέρνηση*. Ανάκτηση Μάιος 23, 2020, από Alpha Bank: <https://www.alpha.gr/el/omilos/etairiki-diakubernisi>

Capaldi Nicholas, D. G. (2013). *Encyclopedia of corporate social responsibility*. New York: Springer.

CSR Cyprus. (n.d.). *Η Ιστορική Αναδρομή της Έννοιας*. Ανάκτηση Μάιος 3, 2020, από Κυπριακό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: www.csrcyprus.org.cy/el/page/istoriki-anadromi

CSR Cyprus. (n.d.). *Ορισμός της ΕΚΕ*. Ανάκτηση Μάρτιος 27, 2020, από Κυπριακό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: <http://www.csrcyprus.org.cy/el/page/orismos>

CSR Cyprus. (n.d.). *Τα Ενδιαφερόμενα ΜέρηΚυπριακό*. Ανάκτηση Απρίλιος 7, 2020, από Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: <http://www.csrcyprus.org.cy/el/page/endiaferomena-meri>

CSR Hellas. (n.d.). Ανάκτηση Μάιος 6, 2020, από <https://www.csrhellas.net/network/standard/standards-sa8000/>

CSR Hellas. (n.d.). *AA1000*. Ανάκτηση Μάιος 9, 2020, από CSR Hellas: <https://www.csrhellas.net/network/standard/standards-aa1000/>

CSR Hellas. (n.d.). *ISO 14001*. Ανάκτηση Μάιος 8, 2020, από CSR Hellas: <https://www.csrhellas.net/network/standard/standards-iso140001/>

CSR Hellas. (n.d.). *Δικαιώματα καταναλωτή*. Ανάκτηση Απρίλιος 2020, 29, από CSR Hellas: <https://www.csrhellas.net/network/csr-topic/agora-dikaiwmata-katanalwti/>

CSR Hellas. (n.d.). *Τι είναι ΕΚΕ*. Ανάκτηση Μάρτιος 20, 2020, από CSR Hellas: <https://www.csrhellas.net/network/themata-eke/ti-einai-eke/>

EnviroHelp for Business. (n.d.). *Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (ΣΠΔ)*. Ανάκτηση Μάιος 1, 2020, από EnviroHelp for Business: www2.env.aegean.gr/eda/Envirohelp/greece/bestpractices/EnvironmentalManagementSystem.html

Eurobank. (n.d.). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*. Ανάκτηση Μάιος 23, 2020, από Eurobank: <https://www.eurobank.gr/el/omilos/etairiki-koinoniki-euthuni>

European Commission. (n.d.). *What is EMAS?* Ανάκτηση Μάιος 9, 2020, από European Commission: https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Great Place To Work. (n.d.). Ανάκτηση Μάιος 11, 2020, από Great Place To Work: <https://www.greatplacetowork.gr/about-us/our-mission/>

- Haski-Leventhal D., Μανασάκης Κ. (επιμ.), (2018). *Στρατηγική Εταιρική Ευθύνη*. Θεσσαλονίκη: Τζιόλα.
- Lloyd's Register. (2020). *Lloyd's Register*. Ανάκτηση Μάιος 7, 2020, από ISO 45001 Υγεία & Ασφάλεια στην εργασία: <https://www.lr.org/el-gr/iso-45001/>
- Partners for Progress. (2001). *Corporate Social Responsibility*. Paris: OECD Publishing.
- Tornos News. (2019, Ιούλιος 18). *Tornos News*. Ανάκτηση Μάρτιος 26, 2020, από <https://www.tornosnews.gr/statistics/38335-strathgikhs-shmasias-h-etairikh-koinonikh-eythynh-gia-tis-ellhnikes-epicheirhseis.html>
- TUV Hellas. (n.d.). *Συστήματα Διαχείρισης Ασφάλειας Πληροφοριών*. Ανάκτηση Μάιος 9, 2020, από TUV Hellas: <https://www.tuv-nord.com/gr/el/pistoroiisi/pistoroiisi-systimaton/technologia-pliroforiki/iso-270012013-asfaleia-ton-pliroforion/>
- Αλεξίου, Μ. (n.d.). Ανάκτηση Μάιος 5, 2020, από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/sas/article/viewFile/659/657.pdf>
- Ανδρουτσόπουλος, Θ. (n.d.). *Εταιρική Διακυβέρνηση και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*. Ανάκτηση Απρίλιος 29, 2020, από CSR Greece: www.csringreece.gr/files/research/CSR-1421416786.pdf?user
- Αποσπόρη, Ε. (n.d.). *CSRNEWS.gr*. Ανάκτηση Μάιος 3, 2020, από Ρυθμιστικό Πλαίσιο: <https://csrnews.gr/ρυθμιστικό-πλαίσιο-csr>
- Βαξεβανίδου, Μ. (2011). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*. Αθήνα: Σταμούλη.
- Γαλαρνιώτης, Α. (n.d.). *Μετάβαση από το OHSAS 18001 στο νέο πρότυπο ISO 45001*. Ανάκτηση Μάιος 7, 2020, από Σαμαράς & Συνεργάτες: <https://www.exyrpsamaras.gr/μετάβαση-από-το-ohsas-18001-στο-νέο-πρότυπο-iso-45001/>
- Εθνική Τράπεζα. (n.d.). *Εταιρική Διακυβέρνηση*. Ανάκτηση Μάιος 18, 2020, από Εθνική Τράπεζα: <https://www.nbg.gr/el/the-group/corporate-governance>
- Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου. (2019, Μάρτιος-Μάιος). *Κυκλική Οικονομία: Ένα νέο οικονομικό μοντέλο βιώσιμης ανάπτυξης. Καινοτομία, Έρευνα και Τεχνολογία*.
- Έξαρχος Γ., Νοτόπουλος Π. (2013). *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο και στον Πλάτωνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Δίαυλος.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (n.d.). *Μια Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία*. Ανάκτηση Μάιος 4, 2020, από Ευρωπαϊκή Επιτροπή: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_el
- Ηλιάδη, Α. (n.d.). *Ιδεότοπος*. Ανάκτηση Απρίλιος 7, 2020, από Οι ανώτερες πολιτιστικές αξίες και η πνευματική καλλιέργεια αποτελούν ανάγκες για τον σύγχρονο άνθρωπο και ειδικότερα τον Έλληνα: https://www.ideotopos.gr/posts/politismos/129-πολιτιστικες_αξίες.html

Κετσιετζής, Κ. (2015, Δεκέμβριος 8). *Τραπεζικός Μεσολαβητής: Ένας «δικός μας άνθρωπος»*. Ανάκτηση Μάιος 19, 2020, από Insider.gr: <https://www.insider.gr/aporseis/synenteyxeis/2976/trapezikos-mesolavitis-enas-dikos-mas-anthropos>

Κουτσούμπας, Θ. (n.d.). *Προφίλ*. Ανάκτηση Μάιος 19, 2020, από Ελληνικός Χρηματοοικονομικός Μεσολαβητής: <https://hobis.gr/προφίλ/>

Κύκλος Ποιότητας. (2020). *Eco-Label*. Ανάκτηση Μάιος 9, 2020, από www.qic.gr/?section=1811&language=el_GR

Μπεκιάρης Μ. , Χατζηαναστασίου Γ. (2009). Οι Κώδικες Δεοντολογίας υπό το πρίσμα των νέων ρυθμίσεων στην εταιρική διακυβέρνηση: Η ευθύνη του ελεγκτή. Στο *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: "Νέα Δημόσια Διοίκηση", εταιρική κοινωνική ευθύνη και κοινωνία των πολιτών* (σσ. 226-231). Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Μουλικιώτης, Ζ. (2009). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη*. EOMMEX.

Naftemporiki (2017, Δεκέμβριος 15). *Τράπεζα Πειραιώς: Επιδόσεις με εταιρική υπευθυνότητα*. Ανάκτηση Μάιος 24, 2020, από Naftemporiki: <https://m.naftemporiki.gr/story/1304013/trapeza-peiraios-epidoseis-me-etairiki-ureuthunotita>

Παναγιώτης Κλειδόπουλος, Δ. Π. (2009). Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Χρηματοοικονομική Επίδοση: Εμπειρική Διεύρυνση στις Εταιρείες του κλάδου Τραπεζών, Τηλεπικοινωνιών, Ενέργειας και Συμμέτοχων του Δείκτη FTSE-ASE 20 του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών. Στο Σ. έργο, *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: "Νέα Δημόσια Διοίκηση", εταιρική κοινωνική ευθύνη και κοινωνία των πολιτών* (σσ. 167-173). Αθήνα: Σάκκουλα.

Πουλιόπουλος Θ., Πουλιόπουλος Λ., Τριανταφυλλίδου Α. (2017). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη Διεθνής εμπειρία και Ελληνική προσέγγιση, με έρευνα στις μεγάλες επιχειρήσεις που ανήκουν στο Δίκτυο ΕΚΕ*. Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.

Σαββάκης, Γ. (2014, Ιούνιος 11). *ΕΚΕ: Οι τομείς «δράσης» και οι δείκτες*. Ανάκτηση Μάιος 11, 2020, από Market Leader: <https://www.marketleader.gr/eke-oi-tomeis-drasis-kai-oi-deiktes/>

Σαββάκης, Γ. (2006, Ιούνιος 2). *Οι δείκτες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης*. Ανάκτηση Μάιος 11, 2020, από Euro2day: <https://www.euro2day.gr/-/article-folder-item/103715/oi-deiktes-etairikhs-koinonikhs-efthynhs.html>

Σύκας, Ν. (2016, Ιούλιος 21). *Η σημερινή της Κυριακής*. Ανάκτηση Μάρτιος 26, 2020, από Τοπικές κοινωνίες, καινοτόμες και βιώσιμες : <https://simerini.sigmalive.com/article/2016/7/21/topikes-koinonies-kainotomes-kai-biosimes/>

Σχολική Μελέτη. (n.d.). *Σχολική Μελέτη*. Ανάκτηση Απρίλιος 7, 2020, από Πολιτισμικό υπόβαθρο, πολιτισμικές αξίες και εκπαίδευση: https://www.scholiki-meleti.gr/politistiko_ypovathro/

Τράπεζα Πειραιώς. (n.d.). *Εταιρική Υπευθυνότητα*. Ανάκτηση Μάιος 21, 2020, από Τράπεζα Πειραιώς: <https://www.piraeusbankgroup.com/el/corporate-responsibility>

Τσαρδανίδης, Χ. (2009). Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και οι Ελληνικές Επιχειρήσεις στη Νοτιανατολική Ευρώπη. Σύνδεση με Οικονομική και Δημόσια Διπλωματία. Στο Σ. έργο, *Σύγχρονες τάσεις στη διοικητική επιστήμη: "Νέα Δημόσια Διοίκηση", εταιρική κοινωνική ευθύνη και κοινωνία των πολιτών* (σσ. 1073-1089). Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων. (2014, Ιούλιος 28). *Δικτυακός Τόπος Διαβουλεύσεων*. Ανάκτηση Απρίλιος 24, 2020, από 8 ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΕΚΕ: <http://www.opengov.gr/gyroian/?p=5180>