

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



Μεταπτυχιακή φοιτήτρια :
Αικατερίνη Πεταλά

Επιβλέπων καθηγητής :
Δημήτριος Πασχαλούδης

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:

**«ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΥΘΥΝΗ &
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ»**

Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	3
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο : ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
1.1 Σκοπός της εργασίας	5
1.2. Δομή και Μεθοδολογία	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)	7
2.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή	7
2.2 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) – Ετυμολογικός προσδιορισμός	10
2.3 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) – Εννοιολογικός προσδιορισμός	11
2.4 Σημαντικότεροι ορισμοί για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ).....	12
2.5 Έννοιες συναφείς με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο : ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ).....	20
3.1. Θεωρητικό πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	20
3.2 Δομικά χαρακτηριστικά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	22
3.3 Αίτια εμφάνισης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	23
3.4 Αίτια παγιοποίησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ (ΕΚΕ).....	26
4.1 Επιχειρήματα κατά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)	26
4.2 Επιχειρήματα υπέρ της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)	28
4.3 Παράγοντες που δρουν ανασταλτικά κατά την εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο : ΤΟΜΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)	30
5.1 Εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	30
5.2 Εσωτερικό μικρο-περιβάλλον (εργαζόμενοι, μέτοχοι-shareholders).....	30
5.3 Εξωτερικό μικρο-περιβάλλον (stakeholders)	31
5.4 Φυσικό περιβάλλον	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο : ΕΠΙΠΕΔΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ	34
6.1 Βαθμοί κοινωνικής δράσης / υπευθυνότητας.....	34
6.2 Η προσέγγιση της Κοινωνικής Υποχρέωσης	35
6.3 Προσέγγιση της Κοινωνικής Ευθύνης	35
6.4 Προσέγγιση Κοινωνικής Απόκρισης.....	36
6.5. Διαδικασία της Κοινωνικής Δράσης.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: Η ΕΜΒΕΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	39
7.1 Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο.....	39

7.2 Προσέγγιση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης: Ευρωπαϊκοί φορείς και οργανισμοί	42
7.3 Προσέγγιση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης: Διεθνείς φορείς και οργανισμοί	44
7.4 Εργαλεία μέτρησης απόδοσης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	47
7.5. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ (CASE STUDY) ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	52
8.1 Περιγραφή της έρευνας	52
8.2. Μελέτη περίπτωσης (case study): Η Εταιρία ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε.	55
8.3 ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε. και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	56
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	66
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	66
ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	66
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	67
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	67

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα στο σημείο αυτό να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, τον κύριο Δημήτριο Πασχαλούδη, για την αμέριστη υποστήριξη και την καθοδήγησή του καθ' όλη τη διάρκεια αυτού του κύκλου σπουδών με ένα απόσπασμα από το αγαπημένο του βιβλίο, τον Μικρό Πρίγκηπα του Antoine de Saint-Exupery,

*«Είναι ο χρόνος που έχεις ξοδέψει για το τριαντάφυλλό σου
που κάνει το τριαντάφυλλό σου τόσο σημαντικό»*

Είναι λοιπόν ο χρόνος που αφιέρωσε σε όλους εμάς που έκανε το ταξίδι μας αυτό ακόμα πιο συναρπαστικό.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω και τους συνοδοιπόρους μου σε όλο αυτό, την οικογένειά μου, τον σύζυγό μου Αντώνη και τους γιούς μου, τον Αχιλλέα και τον Φίλιππο. Σε αυτούς αφιερώνω αυτή την εργασία με την ευχή να βάζουν και αυτοί πάντα στόχους στη ζωή τους και να τους πετυχαίνουν.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

*«Δεν υπάρχει κάτι πιο δυνατό σε αυτόν τον κόσμο
από μια ιδέα για την οποία έχει έρθει η ώρα να πραγματοποιηθεί»*

Victor Hugo

Αυτό λοιπόν πιστεύω και εγώ, πως έχει έρθει η ώρα να ασχοληθούμε στην Ελλάδα με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την επίδραση των δράσεων της σε κοινωνία και περιβάλλον.

Από την έρευνα που έκανα λοιπόν διαπίστωσα πως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι μεν σε εμβρυικό στάδιο στην Ελλάδα όμως τα οφέλη των εταιριών που εφαρμόζουν δράσεις ΕΚΕ είναι πραγματικά εντυπωσιακά, στατιστικά αποδεδειγμένα και τους προσδίδουν και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των άλλων, μη κοινωνικά υπεύθυνων εταιριών.

*«Λέγεται και είναι αλήθεια
Ότι μια εταιρία δεν έχει συνείδηση.
Όμως μια εταιρία ευσυνείδητων ανθρώπων
Είναι μια εταιρία με συνείδηση»*

Henry David Thoreu
«Περί του καθήκοντος της πολιτικής ανυπακοής»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο : ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Σκοπός της εργασίας

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη απασχόλησε και συνεχίζει να απασχολεί τις επιχειρήσεις διεθνώς, με τα τελευταία χρόνια να εδραιώνεται ανάμεσα στις στρατηγικές που επεξεργάζονται, επιλέγουν και υιοθετούν οι επιχειρήσεις.

Ο θεσμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αφορά ένα σύνολο πρακτικών που αφορούν στο περιβάλλον, την κοινωνία και την οικονομία και οι οποίες απευθύνονται στο περιβάλλον της επιχείρησης, εσωτερικό και εξωτερικό.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι ακριβώς να αναλυθούν, προκειμένου να αποσαφηνιστούν, όλες οι πτυχές που συνθέτουν το περιεχόμενο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και στην συνέχεια να εξετασθεί η περίπτωση της ελληνικής γαλακτοβιομηχανίας ΚΡΙ-ΚΡΙ και ο τρόπος που αυτή αντιλαμβάνεται την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

1.2. Δομή και Μεθοδολογία

Δεδομένου ότι θέλησα να αποσαφηνισθεί, και με τον τρόπο αυτό να «φωτιστεί» όσο το δυνατόν περισσότερο, το θεωρητικό κομμάτι αναφορικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, κρίθηκε σκόπιμο η παρούσα εργασία να διαρθρωθεί σε οκτώ κεφάλαια. Καθένα εξ αυτών των κεφαλαίων αναλύει συγκεκριμένες βασικές έννοιες.

Πιο συγκεκριμένα στο πρώτο κεφάλαιο, στο εισαγωγικό μέρος δηλαδή, αναλύεται ο Σκοπός, η Δομή και η Μεθοδολογία της παρούσας εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρήθηκε προσέγγιση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ετυμολογικός και εννοιολογικός προσδιορισμός) σε συνέχεια μιας σύντομης ιστορικής αναδρομής. Γίνεται επίσης αναφορά στους σημαντικότερους ορισμούς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και παρατίθενται και ορισμένες συναφείς έννοιες.

Στο τρίτο κεφάλαιο επιχειρείται ανάλυση του περιεχομένου της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και πιο συγκεκριμένα το θεωρητικό πλαίσιο, τα δομικά χαρακτηριστικά και ακόμη τα αίτια εμφάνισης και παγιοποίησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται προβληματισμοί γύρω από την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, επιχειρήματα κατά και υπέρ της ΕΚΕ καθώς και παράγοντες που δρουν ανασταλτικά στην εφαρμογή της.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στους τομείς εφαρμογής της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Στο εσωτερικό της δηλαδή μικρό-περιβάλλον (εργαζόμενοι, μέτοχοι – shareholders), στο εξωτερικό μικρο-περιβάλλον (stakeholders) και στο φυσικό περιβάλλον.

Στο έκτο κεφάλαιο επιχειρήθηκε ανάλυση των επιπέδων (βαθμών) κοινωνικής υπευθυνότητας και μια σύντομη προσέγγιση της κοινωνικής υποχρέωσης, της κοινωνικής ευθύνης, της κοινωνικής απόκρισης και τέλος της κοινωνικής δράσης.

Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην εμβέλεια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Αναφορά γίνεται επίσης και στους σημαντικότερους ευρωπαϊκούς και διεθνείς φορείς και οργανισμούς που η δράση τους σχετίζεται με την ΕΚΕ, παρουσιάζονται εργαλεία μέτρησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης καθώς και αυτή καθαυτή η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον ελλαδικό χώρο.

Τέλος στο όγδοο και τελευταίο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας παρουσιάζεται η μελέτη περίπτωσης της εταιρίας KPI-KPI. Γίνεται σύντομη περιγραφή της εταιρίας και κατόπιν παρατίθενται οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της συγκεκριμένης εταιρίας, η γενικότερη φιλοσοφία της σε ανάλογα θέματα και η επίδραση που έχουν αυτές της οι δράσεις στην κοινωνία.

Προκειμένου να καλυφθούν όλες οι πτυχές του θέματος της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε εκτεταμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση (ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, άρθρα και ιστοσελίδες). Αξιοποιήθηκαν επίσης και οι πληροφορίες που δίδονται στην ιστοσελίδα της εταιρίας.

*«Ν' αγαπάς την ευθύνη
Να λες εγώ, εγώ μονάχος μου
Θα σώσω τον κόσμο.
Αν χαθεί, εγώ θα φταίω»*

Νίκος Καζαντζάκης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)

2.1 Σύνοψη ιστορική αναδρομή

Η ΕΚΕ δεν αποτελεί μια σύγχρονη έννοια μολονότι τις τελευταίες δεκαετίες γνωρίζει αδιαμφισβήτητα μία αλματώδη εξέλιξη.

Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αυτής καθαυτής έχει ρίζες πολύ βαθιές καθώς εμφανίζεται ήδη από την αρχαιότητα. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε τα εξής :

- Στον Κώδικα του Χαμουραμπί, αρχαίο κείμενο νόμων το οποίο βρέθηκε στην Μεσοποταμία, χρονολογείται γύρω στο 1754 π.Χ., το οποίο συνέταξε ο βασιλιάς Χαμουραμπί και περιλαμβάνει 282 συνολικά νόμους. Οι νόμοι αυτοί έμειναν γνωστοί για την σκληρότητά τους και βασίζονταν στην *«αρχή της ανταπόδοσης των ίσων»*. Ο Χαμουραμπί είχε θεσπίσει μεταξύ άλλων πως ένας ελεύθερος επαγγελματίας ή ένας οικοδόμος ή ένας αγρότης θα καταδικάζονταν σε θάνατο εάν κρίνονται υπεύθυνος για εργατικό ατύχημα που συνέβη σε εργάτες του¹.
- Στην Αρχαία Αθήνα κατά τη διάρκεια του Χρυσού Αιώνα του Περικλή (5ος αιώνας π.Χ.) έχουμε το θεσμό της *χορηγίας*, η οποία θεωρούνταν η υπέρτατη ευεργεσία και εθνική προσφορά και αποσκοπούσε στην οικονομική στήριξη των τεχνών και του θεάτρου. Σύμφωνα λοιπόν με τον θεσμό της χορηγίας οι 120 πιο εύποροι πολίτες της Αθήνας ήταν υποχρεωμένοι δια νόμου να προσφέρουν την *«χορηγία»* τους, επιστρέφοντας με αυτό τον τρόπο στην Πολιτεία μέρος των κερδών που είχαν αποκτήσει μέσα σε αυτήν.
- Στην αρχαία Ρώμη οι εύποροι πολίτες προσφέρουν χορηγίες στον στρατό ενισχύοντας έτσι τις ρωμαϊκές εκστρατείες και καλύπτοντας κατ' αυτόν τον τρόπο άλλες ανάγκες της κοινωνίας, π.χ. επεκτατικές φιλοδοξίες.

¹ <https://avalon.law.yale.edu/ancient/hamframe.asp>

- Με την εμφάνιση του Χριστιανισμού ο άνθρωπος τίθεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος και εισάγονται πλέον νέες έννοιες, όπως αυτή του αλτρουισμού, της προσφοράς και της φιλανθρωπίας. Ο Ιησούς κηρύττει μέσα από διάφορες παραβολές, π.χ. του Ασώτου Υιού και του Καλού Σαμαρείτη, «αγαπάτε αλλήλους» και «ο έχων δύο χιτώννας μεταδώτω τω μη έχοντι, και ο έχων βρώματα ομοίως ποιείτω». Κηρύττει επομένως ο Ιησούς την παραχώρηση μέρους του πλούτου στους ανήμπορους. Τα συσσίτια, τα κοινωνικά παντοπωλεία, η προσφορά ένδυσης και υπόδησης από την εκκλησία αποτελούν δράσεις που στοχεύουν στην πραγμάτωση όλων αυτών που πρεσβεύει η Ορθόδοξη Εκκλησία.

Από τα τέλη του 18^{ου} αιώνα οι επιχειρήσεις έδειξαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους τους, αντιλαμβανόμενες πως με τον τρόπο αυτό θα τους έκαναν περισσότερο παραγωγικούς.

Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα κυριαρχεί ο καπιταλισμός και η πεποίθηση ότι το κέρδος και η μεγιστοποίηση του αποτελεί τον μοναδικό στόχο κάθε επιχείρησης. Το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον που δημιουργήθηκε ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης (κραχ) του 1929 πολλοί υποστηρίζουν πως συνέβαλε στο να αναδυθεί η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης προκειμένου να μετριάσει την οργή των λαϊκών στρωμάτων τα οποία οδηγήθηκαν στην εξαθλίωση. Τα στελέχη των επιχειρήσεων στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν την έντονη κοινωνική κατακραυγή καταφεύγουν στη λύση της προσφοράς σε κοινωνικούς σκοπούς. (Νικολάου, 2005). Και ενώ αρχικά οι εταιρίες έκαναν «την ανάγκη φιλοτιμία», οι μετέπειτα διάδοχοί τους ενέταξαν στην κουλτούρα της εταιρίας την ανάγκη διανομής «κοινωνικού μερίσματος». Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα η Βιομηχανική Επανάσταση σηματοδοτεί την αφετηρία για την ανάληψη σημαντικών κοινωνικών πρωτοβουλιών από μέρους των επιχειρήσεων καθώς είχε ήδη καταστεί σαφές πως η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων καθώς και η ικανοποίηση αυτών συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας. Έτσι λοιπόν καταφεύγουν σε πρακτικές όπως παραχώρησης κατοικίας στους εργαζόμενους, μέριμνα για αυτούς και τις οικογένειές τους, υιοθετώντας κατ' αυτόν τον τρόπο, τις πρώτες θα μπορούσαμε να πούμε, πρακτικές κοινωνικής υπευθυνότητας.

Ο 20^{ος} αιώνας δημιουργεί καινούργιες συνθήκες για την ανάπτυξη της κοινωνικής ευθύνης. Η έννοια του κράτους πρόνοιας, που είχε αρχίσει να αναδύεται ήδη από τα τέλη του προηγούμενου αιώνα, τώρα εδραιώνεται, ενώ παράλληλα εφαρμόζεται στην λειτουργία των επιχειρήσεων ένα αυστηρότερο νομικό πλαίσιο. Στα πλαίσια του όρου «κράτος πρόνοιας» νοείται και η εξάλειψη των κοινωνικών προβλημάτων η οποία επιτυγχάνεται με παρεμβάσεις σε διάφορους τομείς, όπως η δημόσια υγεία και η ασφάλεια. Ενώ παράλληλα παρατηρείται μια μεταστροφή των εταιρικών παροχών και των φιλανθρωπιών αποσπασματικού χαρακτήρα σε πιο νομικές και οργανωτικές δομές αναφορικά με την κοινωνική ευθύνη, ιδιαίτερα δε μετά το κραχ του 1929.

Μετά την λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου έχουμε την ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιρειών, τον αντίκτυπο που έχουν αυτές στην παγκόσμια οικονομία και την ανάδειξη του επιχειρηματικού μοντέλου *“the business of business is business”*². Πρωταρχικός δηλαδή στόχος των επιχειρήσεων καθίσταται η παραγωγή πλούτου για τους μετόχους και στο βωμό του «θυσιάζονται» αλόγιστα οι φυσικοί πόροι. Η νέα αυτή πραγματικότητα έχει ως αποτέλεσμα να ανοίξει ένας νέος κύκλος μελετών αναφορικά με την ηθική των επιχειρήσεων, την ευθύνη αυτών προς την κοινωνία και γενικότερα τις σχέσεις μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας. Το 1932 οι διακεκριμένοι μελετητές Merrick Dodd και Adolf Berle διατύπωσαν τις απόψεις τους σχετικά με τις υποχρεώσεις μιας επιχείρησης προς την κοινωνία. Σύμφωνα με τον Adolf Berle αυτό που προέχει είναι η «υπεροχή των μετόχων», η άσκηση δηλαδή οποιασδήποτε δραστηριότητας από μέρους της επιχείρησης με απώτερο σκοπό το όφελος των μετόχων της. Ενώ ο Merrick Dodd υποστήριξε πως η οικονομική ανάπτυξη της επιχείρησης δεν θα πρέπει να αποτελεί αυτοσκοπό καθώς θα πρέπει να συνυπολογίζεται επίσης η ευημερία της κοινωνίας, η ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων, η ασφάλεια των εργαζομένων κ.α. (Stout, Lynn A., 2002).

Μέχρι το 1970 μπορούμε να πούμε πως η φιλοσοφία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης περιορίζεται σε θεωρητικό επίπεδο, ενώ σε πρακτικό επίπεδο υφίσταται κυρίως με τη μορφή εταιρικών παροχών στους εργαζόμενους προς ικανοποίηση των αναγκών τους, αλλαγών του εργασιακού τους περιβάλλοντος καθώς και ρυθμίσεων που απορρέουν από την νομοθεσία, αγνοώντας κατά αυτόν τον τρόπο τις καλές πρακτικές που απορρέουν από την ιδέα της ΕΚΕ.

Το 1980 έχουμε για πρώτη φορά την εισαγωγή στο χώρο της εργασίας κανονισμών αναφορικά με την υγιεινή και την ασφάλεια. Επίσης τη δεκαετία αυτή πλήθος επιστημόνων από διάφορα επιστημονικά πεδία εμπλούτισαν με τις θεωρίες τους την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, όπως αυτή είχε διατυπωθεί από τον Howard R. Bowen ο οποίος την όρισε ως *«την υποχρέωση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν πολιτικές και να λαμβάνουν αποφάσεις οι οποίες θα συμβαδίζουν με τις αξίες της κοινωνίας μέσα στην οποία δραστηριοποιούνται»*³, τον Davis σύμφωνα με τον οποίο *«αφορά σε αποφάσεις και δράσεις των διοικήσεων οι οποίες όμως δεν σχετίζονται με τα άμεσα οικονομικά ή τεχνικά συμφέροντα της επιχείρησης»*⁴ καθώς και αυτή του Carroll

² Φράση του διάσημου οικονομολόγου Milton Friedman (1912-2006) που διατυπώθηκε το 1970 σε άρθρο του στο New York Times Magazine. Αποτελεί την περίληψη των όσων ο Milton Friedman ανέφερε ως κοινωνική ευθύνη μίας επιχείρησης και είχαν εκφραστεί αρχικά στο βιβλίο του *Capitalism and Freedom* (1962). Σε αυτό ο Friedman αναφέρει ως μία και μοναδική κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης το *«να χρησιμοποιεί τους πόρους της και να συμμετέχει σε δραστηριότητες οι οποίες θα αποσκοπούν στην αύξηση των κερδών της όσο βέβαια αυτή συμμετέχει στον ελεύθερο ανταγωνισμό χωρίς εξαπάτηση ή απάτη»*.

(https://www.academia.edu/36203618/Milton_Friedman_Critical_Analysis_About_CSR
https://www.academia.edu/36505921/Business_of_Business_is_Business_-_Seth_E_G.docx)

³ Howard R. Bowen (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York Harper.

⁴ Davis K. (1960). *Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities?*

πως «περιλαμβάνει οικονομικές, νομικές, ηθικές, διακριτικές ή φιλανθρωπικές προσδοκίες της κοινωνίας από την επιχείρηση σε μια δεδομένη στιγμή» (Πυραμίδα Carroll)⁵.

Την δεκαετία του 1990 έχουμε την εφαρμογή προτύπων στην ΕΚΕ, όπως το ISO 14001⁶ και SA 8000, αλλά και κατευθυντήριων γραμμών όπως το GRI⁷.

Στην σύγχρονη κοινωνία της ταχύτατης πληροφόρησης, της πρόσβασης στη γνώση και της τεχνολογίας η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποκτά νέα δυναμική και επαναπροσδιορίζεται. Η παγκοσμιοποίηση, η αύξηση της ευαισθησίας σε θέματα κοινωνικά και οικολογικά και η αποδυνάμωση του κοινωνικού χαρακτήρων των κρατών οδηγεί στην «γέννηση» μίας νέας έννοιας, αυτής της «Βιώσιμης Ανάπτυξης»⁸.

2.2 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) – Ετυμολογικός προσδιορισμός

Ερμηνεύοντας στον όρο Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη την κάθε λέξη ξεχωριστά έχουμε μία ακόμη ερμηνεία.

Εταιρική → Αναφορά σε επιχειρήσεις, εταιρίες και κάθε είδους νομικές οντότητες που έχουν ως κύρια επιδίωξη την επίτευξη κέρδους.

Κοινωνική → Αναφορά στα ενδιαφερόμενα μέλη που αποκτούν όφελος από τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της εταιρίας, δίνοντας έτσι αξία σε αυτήν ενώ ταυτόχρονα βελτιώνουν και την φήμη της.

Ευθύνη → Αναφορά στην ηθική διάσταση, δηλαδή στην σχέση εμπιστοσύνης και ηθικού καθήκοντος, αναφορικά με τις ευθύνες προς την κοινωνία καθώς και στην νομική διάσταση με την τήρηση νόμων και κανόνων.

⁵ Schwartz M.S. and Carroll A.B. (2003). *Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach*.

⁶ «Διεθνές πρότυπο το οποίο αναγνωρίζει τις ενέργειες υπεύθυνων επιχειρήσεων στην διαχείριση και τον έλεγχο του περιβάλλοντος, βοηθά τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν με τέτοιο τρόπο που δεν θα παραβλέπει τις περιβαλλοντικές τους ευθύνες καθώς και τις επιπτώσεις από τις δραστηριότητές τους και αποδεικνύει την ύπαρξη Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης» <https://www.lrq.com/el-gr/iso-14001/>

⁷ «Η Global Reporting Initiative(GRI) είναι ένας διεθνής ανεξάρτητος οργανισμός προτύπων που προωθεί την αειφορία μέσω ενός παγκόσμιου πλαισίου απολογισμού ΕΚΕ και βοηθά επίσης τις επιχειρήσεις να κατανοήσουν και να κοινοποιήσουν τις επιπτώσεις της δραστηριότητάς τους σε θέματα όπως η κλιματική αλλαγή» https://en.wikipedia.org/wiki/Global_Reporting_Initiative

⁸ Βιώσιμη / Αειφόρος Ανάπτυξη. Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στην έκθεση Brundland της Διεθνούς Επιτροπής για το Περιβάλλον και την Ανάπτυξη του 1987 «Το κοινό μέλλον μας» και ορίστηκε ως «μία ανάπτυξη που ικανοποιεί τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να διακυβεύει την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες». https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:sustainable_development

2.3 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) – Εννοιολογικός προσδιορισμός

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) ως έννοια συγκεντρώνει τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των μελετητών, γεγονός που σηματοδοτεί μια νέα εποχή, αποδεικνύοντας ταυτόχρονα την αλλαγή οπτικής των επιχειρήσεων καθώς η αύξηση των κερδών δεν αποτελεί πλέον την μοναδική τους μέριμνα.

Ο όρος Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αποτελεί μετάφραση του αγγλικού όρου *Corporate Social Responsibility* και είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την έννοια της εταιρίας (αγγλικός όρος *company*). Στα αγγλικά χρησιμοποιούνται επίσης οι όροι *Corporate Citizenship*, *Social Responsibility*, *Social Responsiveness* και *Corporate Responsibility*⁹.

Η προσπάθεια ορισμού της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης καταλήγει στο συμπέρασμα πως αυτή συνδέεται με έννοιες όπως ανθρωπιά, ευσυνειδησία, προσφορά, επιχειρηματική ηθική, κοινωνική υπευθυνότητα.

Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του όρου Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει ως αποτέλεσμα να μην υπάρχει διεθνώς ένας γενικά αποδεκτός ορισμός (Garriga E., Mele D.)¹⁰. Γεγονός είναι πως ο τρόπος που αντιλαμβανόμαστε την έννοια της ΕΚΕ διαφέρει ανά γεωγραφική περιοχή και εξαρτάται από τα έθιμα της εκάστοτε χώρας καθώς και την κουλτούρα της. Προκειμένου να μπορέσουμε να αντιληφθούμε την έννοια της ΕΚΕ ανά τον κόσμο το 2000 το Παγκόσμιο Συμβούλιο Επιχειρηματικότητας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (WBCSO) με τον Richard Holme και τον Phil Watt¹¹ κατέγραψε τις διαφορετικές απόψεις πάνω στον ορισμό της έννοιας ΕΚΕ καταλήγοντας στα ακόλουθα:

Στις **Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει ανάληψη της προσωπικής ευθύνης των πράξεων μας καθώς και των συνεπειών που έχουν αυτές στην κοινωνία. Για το λόγο αυτό επιχειρήσεις και εργαζόμενοι καλούνται σε συνεχή αυτοπροσδιορισμό αναφορικά με τις ευθύνες και τους ρόλους τους, καθώς και της ικανότητάς τους στην ανάληψη ευθυνών. Στις ΗΠΑ είναι σαφές επίσης πως η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ταυτίζεται με αυτή της φιλανθρωπίας.

Στην **Ολλανδία** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει πλήρη συμμόρφωση στην Σύμβαση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα αλλά και στα Δικαιώματα στην Εργασία όπως αυτά έχουν καθοριστεί από τη Χάρτα του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (ILO – International Labour Organization). Σημαίνει επίσης σεβασμός των πολιτιστικών διαφορών και των τοπικών διαφορών.

Στην **Βραζιλία** η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης νοείται πρωτίστως ως δέσμευση προς την κοινωνία και δευτερευόντως σεβασμού

⁹ https://el.wikipedia.org/wiki/Εταιρική_κοινωνική_ευθύνη

¹⁰ Garriga E., Mele D. (2004). *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*. Journal of Business Ethics, 53, 51-71.

¹¹ Holme, R. and Watts, P. 2000. *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense*. World Business Council for Sustainable Development: Geneva.

προς τους εργαζομένους και το περιβάλλον, μεριμνώντας παράλληλα για την δημιουργία κατάλληλων προτύπων προκειμένου να είναι δυνατή η λειτουργία και η ευημερία ηθικών επιχειρήσεων.

Στην **Γκάνα** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει δημιουργία κατάλληλων υποδομών και επιχειρηματικών ευκαιριών, σεβασμός των τοπικών πολιτιστικών διαφορών και βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων ως αποτέλεσμα της συνεχούς τους εκπαίδευσης. Σημαίνει επίσης τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για βιώσιμους πόρους αλλά και κάλυψη των κενών που τυχόν προκύπτουν από αδυναμίες / παραλείψεις της κεντρικής εξουσίας / κυβέρνησης.

Στην **Αργεντινή** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει καλή γειτονία, σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, παροχή ασφαλούς εργασίας και μέριμνα / δέσμευση για οικονομική ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών, για ανταπόκριση στις τοπικές προκλήσεις και για συμβολή στην εκπαίδευση.

Στην **Ταϊβάν** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει επίτευξη κέρδους παράλληλα με την ανάπτυξη κεφαλαίου, φυσικού και ανθρώπινου. Περιλαμβάνει δηλαδή ανησυχίες τόσο αναφορικά με το περιβάλλον όσο και με τα οφέλη για τις μελλοντικές γενιές.

Στην **Ταϊλάνδη** η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποκτά σημασία και λόγο ύπαρξης για τις τοπικές κοινωνίες μόνο στην περίπτωση που αυτή συνοδεύεται από έργα. Το μέγεθος της εταιρίας καθορίζει και το βαθμό ευθύνης της απέναντι στην κοινωνία και το περιβάλλον.

Στις **Φιλιππίνες** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει προσφορά στην κοινωνία, εντοπισμός πραγματικών αναγκών και ηθική συμπεριφορά.

Γίνεται λοιπόν σαφές πως η έννοια του όρου Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη από περιοχή σε περιοχή διαφέρει, όπως και το είδος των δράσεων που συνδέονται με αυτή. Η διαφοροποίηση αυτή οφείλεται σαφώς στην διαφορετική κουλτούρα, στον διαφορετικό βαθμό ανάπτυξης και στις διαφορετικές προτεραιότητες κατά τόπους.

2.4 Σημαντικότεροι ορισμοί για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)

Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί της έννοιας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ). Στην συνέχεια παραθέτουμε ενδεικτικά κάποιους από αυτούς:

- Ο **Howard R. Bowen** με το βιβλίο του *Social Responsibility of the Businessman* (1953) «εγκαινίασε» στην βιβλιογραφία την σύγχρονη έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναφέροντας την ως υποχρέωση των εταιριών προς τους πολίτες. Ο Howard R. Bowen, γνωστός και ως «πατέρας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης»,

συμπεριέλαβε στην έννοια της ΕΚΕ όλες τις επιθυμητές στρατηγικές, πολιτικές και αποφάσεις των εταιριών που αποσκοπούν στην επίτευξη των στόχων και αξιών της κοινωνίας. Κατά τον Bowen η δημόσια ευθύνη, η επιχειρησιακή ηθική καθώς και η κοινωνική ευθύνη αποτελούν όρους συνώνυμους με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη¹².

- Ο **Keith Davis** στάθηκε ιδιαίτερα στην δύναμη των εταιριών να επηρεάζουν το κοινωνικό σύνολο καθώς και στον τρόπο που αυτές κάνουν χρήση της δύναμής τους αυτής. Ο Davis υποστηρίζει πως αν δεν γίνεται εκ μέρους των εταιριών ορθή χρήση της δύναμής τους τότε αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα οι εταιρίες αυτές να παραγκωνιστούν και αντίστοιχα την θέση τους να πάρουν εταιρίες με δράσεις κοινωνικά πιο υπεύθυνες¹³.
- Το **Διεθνές Ινστιτούτο για την Αειφόρο Ανάπτυξη** (International Institute for Sustainable Development – IISD) συνδέει την κοινωνική υπευθυνότητα με την αειφόρο ανάπτυξη και την βιωσιμότητα. Στην έννοια δε της αειφόρου ανάπτυξης εντάσσει την προστασία του περιβάλλοντος και την ανάπτυξη την οικονομική αλλά και την κοινωνική¹⁴.
- Το **Ελληνικό Δίκτυο για Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη** ορίζει την ΕΚΕ ως δέσμευση που οικειοθελώς αναλαμβάνει η εταιρία, χωρίς δηλαδή αυτή να επιβάλλεται από την νομοθεσία, προκειμένου να εντάξει στις δραστηριότητές της περιβαλλοντικές και κοινωνικές δράσεις¹⁵.
- Το **Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την Βιώσιμη Ανάπτυξη** (ΔΕΣΒΑ) (World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)) διεξήγαγε έρευνα προκειμένου να προσδιορίσει τον ορισμό της έννοιας ΕΚΕ και κατέληξε πως πρόκειται για μία διαρκή δέσμευση από μέρους της εταιρίας προκειμένου να φροντίζει, παράλληλα με τα οικονομικά της οφέλη, για την βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε αυτήν καθώς και των οικογενειών τους, αλλά και για την ευημερία τόσο της τοπικής κοινωνίας όσο και της κοινωνίας γενικότερα¹⁶.
- Σύμφωνα με το **Business for Social Responsibility (BSR)** (1998) η ΕΚΕ προσδιορίζεται ως η δραστηριότητα της εταιρίας με τέτοιο τρόπο ώστε να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες (ηθικές, νομικές, εμπορικές, δημόσιες) που έχει η κοινωνία για την εταιρία. Συμπεριέλαβε επομένως ο ορισμός αυτός τον τρόπο λήψης αποφάσεων από μέρους των εταιριών και τον σεβασμό προς τους ανθρώπους, την κοινωνία και το περιβάλλον.
- Η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή** το 2001 εκδίδει το «*Πράσινο Βιβλίο: Προώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική*

¹² Bowen R. Howard (1953). *Social Responsibility of the Businessman*. New York Harper.

¹³ Davis K. and Blomstrom R197. *Business and Society: Environment and Responsibility*. McGraw – Hill Nev York.

¹⁴ International Institute for Sustainable Development (2004). Social Responsibility Standardization: An Outline of the Issues. <https://www.iisd.org/>

¹⁵ <https://csrhellas.org/>

¹⁶ World Business Council for Sustainable Development – WBCSD (1998).

Ευθύνη» σύμφωνα με το οποίο η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν περιορίζεται μόνο στην εθελοντική ενσωμάτωση στις δράσεις της εταιρίας των περιβαλλοντικών ανησυχιών, αλλά σημαίνει και εκπλήρωση των νομικών υποχρεώσεων ακόμη και υπέρβαση τους στον κοινωνικό τομέα (π.χ. συνθήκες εργασίας, παροχές προς τους εργαζόμενους). Τονίζεται επίσης πως επουδενί η ΕΚΕ δεν θα μπορούσε να υποκαταστήσει νομοθετικές ή κανονιστικές ρυθμίσεις¹⁷.

- Το **Ερευνητικό Κέντρο της Γαλλίας Novethic** (2001) ορίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως τον τρόπο που μια εταιρία αντιλαμβάνεται και εφαρμόζει την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης και η οποία με τη σειρά της στηρίζεται στους εξής τρεις πυλώνες: τον οικονομικό, τον περιβαλλοντικό και τον κοινωνικό. Καταδεικνύοντας έτσι πως συμμερίζεται και τον περιβαλλοντικό και κοινωνικό αντίκτυπο των δράσεων της¹⁸.
- Το **Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο** (International Chamber of Commerce) (2002) ορίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως τη διαχείριση των δραστηριοτήτων μιας εταιρίας με ορθό και υπεύθυνο τρόπο στα πλαίσια μιας εθελοντικής δέσμευσης από μέρους της.
- Το 2007 ο **Archie Carroll** προσδιορίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως το σύνολο των προσδοκιών που έχει η κοινωνία από μία εταιρία, είτε πρόκειται για οικονομικές, νομικές, είτε ηθικές και φιλανθρωπικές, σε μία δεδομένη χρονική στιγμή¹⁹.

Οικονομικές προσδοκίες: Οι εταιρίες οφείλουν να ικανοποιήσουν τους μετόχους τους. Η ικανοποίηση αυτή στον χώρο των εταιριών μεταφράζεται ως απόκτηση κέρδους από την δράση της εταιρίας. Οι εργαζόμενοι από την μεριά τους επιζητούν την εργασία που τους παρέχει ασφάλεια κατά την εκτέλεσή της και τους αποφέρει και μια ανάλογα δίκαιη αμοιβή.

Νομικές προσδοκίες: Η ευθύνη των εταιριών αναφορικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία τους. Μία εταιρία κοινωνικά υπεύθυνη θα πρέπει να είναι και μια νομικά υπεύθυνη εταιρία.

Ηθικές προσδοκίες: Σύμφωνα με τον Carroll οι ηθικές προσδοκίες περιλαμβάνουν ότι προσδοκά η κοινωνία από την εταιρία. Δεν αποτελούν υποχρέωση της εταιρίας, καθορισμένες από το νομικό πλαίσιο, αλλά αποτελούν “εσωτερική ανάγκη” της εταιρίας να κάνει ότι είναι δίκαιο και σωστό.

Φιλανθρωπικές προσδοκίες: Πρόκειται για δωρεές της εταιρίας προς τους εργαζόμενους της, π.χ. με επενδύσεις για υποδομές αναψυχής ή βρεφονηπιακούς σταθμούς, δωρεές στην τοπική κοινωνία, π.χ. για δημιουργία χώρων άθλησης ή για υποστήριξη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων

¹⁷ [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_el.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_el.pdf).

Σελ. 7-8.

¹⁸ <https://www.novethic.fr/>

¹⁹ Carroll A.B. (2007). *A history of corporate social responsibility: concepts and practices in the Oxford Handbook of Corporate Responsibility*. Eds A. Crone, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegal. Oxford University Press, Oxford.

στην ευρύτερη περιοχή όπου δραστηριοποιείται η εταιρία είτε ακόμη δωρεές σε φιλανθρωπικές οργανώσεις πέρα από τα στενά γεωγραφικά όρια της εταιρίας.



Εικόνα 1 : Carroll's Pyramid – The Pyramid of Corporate Social Responsibility (Carroll, 1991)

- Την ίδια χρονιά (2007) ο **Hohner P.** προσδιορίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως το σύνολο των δράσεων και των ενεργειών μίας εταιρίας οι οποίες διακρίνονται σε πεδία εξωτερικού περιβάλλοντος της ΕΚΕ και σε πεδία εσωτερικού περιβάλλοντος της ΕΚΕ. Τα πεδία εξωτερικού περιβάλλοντος της ΕΚΕ περιλαμβάνουν προγράμματα με χαρακτήρα περιβαλλοντικό, κοινωνικό, ερευνητικό, εκπαιδευτικό και πολιτιστικό. Τα πεδία εσωτερικού περιβάλλοντος της ΕΚΕ περιλαμβάνουν προγράμματα με χαρακτήρα περισσότερο ανθρωποκεντρικό τα οποία έχουν ως απώτερο σκοπό τη δικαιότερη πολιτική ανθρώπινων πόρων και τον σεβασμό στα δικαιώματα των εργαζομένων αναφορικά με κανόνες ασφαλείας και υγιεινής, με τήρηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με εξασφάλιση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων καθώς και με την προώθηση / ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.
- Για το **Institute of Directors of United Kingdom (IoD of UK)** η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά στη διαχείριση των συνεπειών, του αντίκτυπου δηλαδή των δραστηριοτήτων μιας εταιρίας, τόσο στο περιβάλλον όσο και στην κοινωνία καθώς και στον τρόπο που αυτές αλληλοεπιδρούν με προμηθευτές, πελάτες, εργαζόμενους, κοινωνία και περιβάλλον²⁰.
- Η **CSR Wire** ισοσκελίζει τις κοινωνικές αξίες της εταιρίας με τις επιχειρησιακές της δραστηριότητες. Εστιάζει στην «*τριπλή βασική*

²⁰ <https://www.iod.com/>

αρχή», δηλαδή στην περιβαλλοντική, κοινωνική και οικονομική της απόδοση. Σύμφωνα με την CSR Wire η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει ως στόχο την επιχειρηματική επιτυχία φροντίζοντας όμως παράλληλα αυτή να έχει και θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία²¹

Από τους παραπάνω ορισμούς για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη γίνεται σαφές πως υπάρχουν πολλοί και διαφοροποιημένοι. Όλοι όμως αυτοί οι ορισμοί, σύμφωνα με τον Βογιατζή (2005), έχουν τρία κοινά σημεία, χαρακτηριστικά της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, και αυτά δεν είναι άλλα από τα εξής:

- ✚ Η εν λόγω συμπεριφορά των εταιριών ξεπερνά τις νομικές τους υποχρεώσεις, είναι εθελούσια (**εθελοντικός χαρακτήρας**), αποτελεί ένα σύνολο αρχών και αξιών, επηρεάζει τη γενικότερη στρατηγική τους και αποσκοπεί στο συμφέρον της εταιρίας μακροπρόθεσμα.
- ✚ Απώτερος σκοπός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι η βιώσιμη ανάπτυξη (**η στενή τους σχέση**), συμπεριλαμβανομένων όλων των παραμέτρων που έχει αυτή (κοινωνικών, οικονομικών, περιβαλλοντικών).
- ✚ Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν αποτελεί μία πρόσθετη δραστηριότητα στις κύριες δραστηριότητές της εταιρίας και για αυτό δεν θα πρέπει να προσεγγίζεται ως μία επιβάρυνση που αυτή αναλαμβάνει προκειμένου να προωθήσει τις δημόσιες σχέσεις της, αποτελεί μία **στρατηγική επιλογή** της²².

Σε έρευνα που δημοσιεύθηκε το 2009 οι Panayiotou, Aravossis και Moschou κατέταξαν τους ορισμούς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε τρεις κατηγορίες λαμβάνοντας υπόψη την οπτική αυτών:

- **Σκεπτικιστική οπτική** → Επιφυλακτική στάση που αντιμετωπίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) κριτικά και αναγνωρίζει ως στόχο της εταιρίας τον πλουτισμό των μετόχων, θεωρώντας ότι κατ' αυτόν τον τρόπο εξυπηρετεί και μέρος της κοινωνίας.
- **Ουτοπική οπτική** → Μη ρεαλιστική στάση που θεωρεί ότι οι εταιρίες έχουν ηθική υποχρέωση να ωφελούν με οποιοδήποτε τρόπο, όχι μόνο τους μετόχους αλλά το σύνολο των εμπλεκόμενων με αυτή.
- **Ρεαλιστική οπτική** → Η πλέον αποδεκτή στάση η οποία δέχεται ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι πρωτίστως ο αντίκτυπος της λειτουργίας μιας εταιρίας στους εμπλεκόμενους της (άμεσους ή

²¹ <https://www.csrwire.com/> (κύρια πηγή ενημέρωσης για θέματα ΕΚΕ και βιωσιμότητας)

²² Βογιατζής Κ. (2005). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Οδηγός Σύνταξης Εταιρικής Κοινωνικής Δήλωσης. Πρακτικά 1^{ου} Επιστημονικού Συνεδρίου «Η Επιστήμη της Διοίκησης στον 21^ο αιώνα: Τάσεις, Εξελίξεις και Προοπτικές»* (25-26/05/2006), Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθηνών.

έμμεσους) καθώς και στην κοινωνία μέσα στην οποία δραστηριοποιείται²³.

2.5 Έννοιες συναφείς με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Εναλλακτικά με τον όρο Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη χρησιμοποιείται ο όρος «**Ηθική των Επιχειρήσεων**» προκειμένου να προσδιορίσει την ατομική ευθύνη των στελεχών της εταιρίας αλλά και την ευθύνη της δράσης της εταιρίας και του αντίκτυπου της στην κοινωνία²⁴. Αφορά δηλαδή στο σύνολο της δράσης των προσώπων της εταιρίας που παράλληλα με το επιχειρηματικό κέρδος προάγουν την πρόοδο, την δημιουργικότητα και το κοινωνικό συμφέρον. Η εφαρμογή της γίνεται μέσα από συγκεκριμένα πρότυπα και κανόνες συμπεριφοράς οι οποίοι συνιστούν το σύνολο της εταιρικής πολιτικής, λειτουργούν ως σημείο αναφοράς και αποτελούν εκπλήρωση των υποχρεώσεων της απέναντι στο περιβάλλον μέσα στο οποίο η εταιρία δραστηριοποιείται.

Ο όρος «**Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα**» είναι ένας ακόμη συναφής όρος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που συνδέει την εταιρική συμπεριφορά με τις ευθύνες απέναντι στην κοινωνία προκειμένου να επιτευχθεί βιώσιμη ανάπτυξη.

Ο όρος «**Αειφόρος επιχείρηση**» χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια προκειμένου να δηλώσει τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές ευαισθησίες μίας εταιρίας η οποία συμβάλει στην αειφόρο ανάπτυξη. Προωθεί δηλαδή με την δράση της το ιδανικό της αειφορίας συνδυάζοντας την οικονομική ανάπτυξη με την διατήρηση του περιβάλλοντος και την κοινωνικά δίκαιη λήψη αποφάσεων.

Η έννοια «**Οργανωσιακή κουλτούρα**» σχετίζεται άμεσα με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη καθώς περιλαμβάνει τις πεποιθήσεις, τους κανόνες συμπεριφοράς, τις εργασιακές σχέσεις, το dress code, την άσκηση εξουσίας και την ανάληψη ευθύνης. Η «Οργανωσιακή κουλτούρα» μεταδίδεται από τον ένα εργαζόμενο στον άλλο είτε μέσω συγκεκριμένης νόρμα (αόρατης) είτε μέσω κανόνων συμπεριφοράς (ορατή).

Η έννοια του «**Εταιρικού πολίτη**» αναφέρεται στο κοινωνικό εκείνο σύνολο, σε επίπεδο τοπικό, εθνικό ή διεθνές, που ταυτίζεται με τα ενδιαφερόμενα μέλη. Η έννοια του εταιρικού πολίτη μεταφράζεται από μέρους της εταιρίας ως ανάληψη τέτοιων δράσεων που θα εξασφαλίσουν τα

²³ Panayiotou Nikolaos A., Aravossis Konstantinos G. and Moschou Peggy (2009). *Greece: A Comparative Study of CSR Reports*. Σε Idowu Samuel O., Walter Leal Filko (2009). *Global Practices of Corporate Social Responsibility*. Springer.

²⁴ Λυμπερόπουλος Κ. (1997). *Η ηθική διάσταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας ως παράγων διαμόρφωσης στρατηγικών επιλογών στο «Η επιχείρηση του 21^{ου} αιώνα»*. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Χίος.

δικαιώματα της ομάδας πολιτών, που επηρεάζουν τις δραστηριότητες της και επηρεάζονται από αυτές. Τα δικαιώματα τα οποία οφείλει να εξασφαλίσει και να σέβεται η εταιρία είναι:

- τα **κοινωνικά** (social rights), όπως το δικαίωμα στην υγεία, στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην δια βίου μάθηση, στην ασφαλή και ευπροσάρμοστη εργασία, στην πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες (ύδρευση, ενέργεια, μεταφορές, ψηφιακές επικοινωνίες)²⁵,
- τα **αστικά** (civil rights), όπως το δικαίωμα στην έκφραση, στην περιουσία, στην κληρονομιά, στην πνευματική ιδιοκτησία, στην προστασία της προσωπικότητας²⁶ και
- τα **πολιτικά** (political rights), όπως το δικαίωμα συμμετοχής στα κοινά και στην πολιτική ζωή, του εκλέγειν και εκλέγεσθε²⁷.

Η έννοια της «**Εταιρικής διακυβέρνησης**» ορίζει το σύνολο αρχών και κανόνων που έχει ως σκοπό τη βελτίωση της διοίκησης της εταιρίας. Οι κανόνες αυτοί ρυθμίζουν το σύνολο των σχέσεων μεταξύ των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, της διοίκησης της εταιρίας, των εργαζομένων σε αυτήν, των μετόχων καθώς και όλων των προσώπων που σχετίζονται με τη δράση της εταιρίας έχοντας ως απώτερο σκοπό τη μεγιστοποίηση της αξίας της εταιρίας και τη διασφάλιση των συμφερόντων μετόχων και συμμετόχων (stakeholders). Και όλα αυτά υπό το πρίσμα διαδικασιών και πρακτικών που διέπονται από απόλυτη διαφάνεια. Σε όλο αυτό πολύ σημαντικός είναι ο ρόλος των εσωτερικών ελέγχων προκειμένου να αξιολογηθούν οι εσωτερικές διαδικασίες στην πράξη και να επισημανθούν τυχόν αδυναμίες του συστήματος ούτως ώστε να εμπεδωθεί πλήρως η κουλτούρα της εταιρίας και να διασφαλιστούν τα συμφέροντά της.

Τέλος η έννοια της «**Βιωσιμότητας**» είναι ίσως αυτή που ταυτίζεται περισσότερο με την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Σύμφωνα με το Λεξικό της κοινής ελληνικής, βιωσιμότητα είναι «*η πιθανότητα, η δυνατότητα κάποιου να επιβιώσει*»²⁸, σύμφωνα με το Wiktionary «*η ικανότητα ενός πράγματος να συνεχίσει την ύπαρξή του*»²⁹, ενώ σύμφωνα με τη Wikipedia είναι «*ένα πρότυπο παραγωγής που στοχεύει στο καλύτερο οικονομικό αποτέλεσμα τόσο για τον Άνθρωπο όσο και το φυσικό περιβάλλον έχοντας ως βασικό της στοιχείο την ισορροπία μεταξύ παραγωγής αγαθών και πρώτης ύλης*»³⁰. Ενώ τέλος στην Έκθεση Brundland για την Παγκόσμια Επιτροπή Περιβάλλοντος και

²⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/social-rights-eu/>

²⁶ <https://el.wikipedia.org/wiki/Δικαίωμα>

²⁷ https://europa.eu/citizens-initiative/initiatives/details/2020/000002_el

²⁸ https://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=

²⁹ <https://el.wiktionary.org/wiki/βιωσιμότητα>

³⁰ <https://el.wikipedia.org/wiki/βιωσιμότητα>

Ανάπτυξης υιοθετήθηκε ο ορισμός σύμφωνα με τον οποίο βιωσιμότητα είναι «η ανταπόκριση στις ανάγκες του σήμερα χωρίς όμως να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ανταποκριθούν στις δικές τους ανάγκες. Είναι η βελτίωση της ποιότητας της ζωής του ανθρώπου χωρίς να διαταράσσονται τα οικοσυστήματα της Γης. Και επίσης μια διαδικασία αλλαγής κατά τη διάρκεια της οποίας η αξιοποίηση των πόρων, η κατεύθυνση των επενδύσεων και ο προσανατολισμός των τεχνολογικών εξελίξεων βρίσκεται σε αρμονία με τις προσδοκίες των ανθρώπων και την ικανότητά τους (υφιστάμενη και μελλοντική) να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους»³¹. Ενώ λοιπόν για τους ανθρώπους η βιωσιμότητα ερμηνεύεται ως διατήρηση της ευημερίας τους, για τις εταιρίες αφορά στην αλληλεπίδραση τους με τους καταναλωτές – πολίτες, την κοινωνία και το περιβάλλον.

³¹ <http://www.agenda21.gr/brundt.htm>

«Η υπευθυνότητα είναι το τίμημα
της ελευθερίας»

Elbert Hubbard
(Αμερικανός συγγραφέας)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο : ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)

3.1. Θεωρητικό πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η ιδέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης βασίστηκε πρωτίστως, και στη συνέχεια αναπτύχθηκε κάτω από το πρίσμα ενός θεωρητικού πλαισίου ευρύτερου, στην αρχή της φιλανθρωπίας (principal of charity) και στην αρχή της διαχείρισης (stewardship principal), σύμφωνα με την οποία η εκάστοτε εταιρία λειτουργεί σαν “steward”, σαν ένας υπάλληλος δηλαδή που διαχειρίζεται σωστά τις κοινωνικές ανάγκες καθώς και τις λειτουργίες της εταιρίας σε σχέση με το κοινωνικό σύνολο (Post James, 1998).

Η Αρχή της φιλανθρωπίας. Έχει τις ρίζες της στην θρησκευτική παράδοση και υποστηρίζει πως οι εύπορες οικονομικά ομάδες “θα πρέπει” / “οφείλουν” να προσφέρουν μέρος των χρημάτων τους στις οικονομικά ασθενέστερες. Μόνο με αυτό τον τρόπο, σύμφωνα με την αρχή της φιλανθρωπίας, μπορεί να επιτευχθεί δικαιοσύνη και κοινωνική ισορροπία. Με την πάροδο των χρόνων η ιδέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης υιοθετείται από όλο και περισσότερες εταιρίες, ενώ πλέον έχει ξεπεράσει την απλή παροχή αγαθών και υπηρεσιών και αποσκοπεί στην προώθηση του δημοσίου συμφέροντος³².

Η Αρχή της διαχείρισης. Δεδομένου ότι οι εταιρίες απολαμβάνουν και διαχειρίζονται ένα σημαντικό ποσοστό δύναμης και πλούτου το οποίο προέρχεται από την κοινωνία στα πλαίσια της οποίας δραστηριοποιούνται / λειτουργούν και επειδή από αυτήν αντλούν τόσο ανθρώπινους όσο και φυσικούς πόρους, θα πρέπει οι εταιρίες, ως συνέπεια αυτού, να αντιμετωπίζουν με υπευθυνότητα και σεβασμό το κοινωνικό σύνολο. Κατ’ επέκταση τα στελέχη των εταιριών θα πρέπει να λειτουργούν σαν ένα είδος δημόσιου θεματοφύλακα (steward of trustees), ενός δηλαδή στελέχους που διαχειρίζεται σωστά το κοινωνικό σύνολο και τις ανάγκες του. Στον αντίποδα οι

³² Έξαρχος Γ. και Νοτόπουλος Π. (2013). *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον Σύγχρονο Κόσμο και στον Πλάτωνα*. Εκδόσεις Δίαυλος, Αθήνα.

εταιρίες που δεν συμμορφώνονται σε αυτήν την αρχή και δεν υιοθετούν τέτοιες πολιτικές δέχονται οξεία κριτική από εκάστοτε κυβερνήσεις και τύπο προκειμένου να στρέψουν το ενδιαφέρον τους και σε στόχους κοινωνικούς και όχι μόνο αυστηρά οικονομικούς³³.

Με την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης συνδέεται άρρηκτα και η θεωρία της **Επιχειρηματικής ηθικής** η οποία, όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, αποτελεί μια έννοια συναφή. Η θεωρία της επιχειρηματικής ηθικής λοιπόν αφορά το σύνολο κανόνων ηθικής δεοντολογίας των εταιριών ή πιο απλά όλα αυτά που αποτελούν υποχρέωση και ηθικό καθήκον για τις εταιρίες. Δηλαδή τι είναι σωστό και καλό να γίνει και τι όχι. Η εκπλήρωση των ηθικών υποχρεώσεων από μέρος της εταιρίας «*υπερβαίνει την υποχρέωση αυτής για εκπλήρωση των ωφελιμιστικών και νομικών της υποχρεώσεων ενώ παράλληλα διασφαλίζει ότι η δράση της είναι ορθή και δίκαιη, δίχως να βλάπτει το ευρύ κοινό*»³⁴. Πρωταρχικός σκοπός του επιχειρείν παραμένει σαφώς η επίτευξη κέρδους, φαίνεται όμως σταδιακά, πως «*η επιχειρηματική ηθική κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος στην κουλτούρα των εταιριών και έτσι επιτυγχάνεται η κοινωνική αρμονία και μακροπρόθεσμα και η επίτευξη κέρδους*»³⁵.

Τέλος για την ανάπτυξη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης συνέβαλε σημαντικά και η θεωρία των «**ενδιαφερομένων μελών**» (εμπλεκόμενων μελών) (Stakeholder Theory). Η θεωρία αυτή για πρώτη φορά αναλύθηκε το 1983 από τον Ian Mitroff στο έργο του “Stakeholders of the Organizational Mind”. Ένα χρόνο μετά, το 1984, ο Edward R. Freeman στο έργο του “Strategic Management: a Stakeholder Approach” εντοπίζει και ορίζει επακριβώς τις ομάδες των stakeholders μέσα σε μία εταιρία και προτείνει και μεθόδους μέσω των οποίων η εταιρία θα μπορεί να αντιλαμβάνεται ποια είναι τα συμφέροντα των ομάδων αυτών και πώς θα μπορεί να εργασθεί για αυτά. Ο Freeman υποστηρίζει επίσης πως τα ανώτερα στελέχη της εταιρίας έχουν ευθύνη απέναντι σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και όχι μόνο στους μετόχους τους.

Πιο αναλυτικά, ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) μιας εταιρίας είναι τα μέρη εκείνα που αποτελούν το άμεσο και έμμεσο περιβάλλον της. Άμεσα λοιπόν ενδιαφερόμενα μέρη μιας εταιρίας είναι οι μέτοχοι της, οι εργαζόμενοι σε αυτή, οι δανειστές της (π.χ. οι τράπεζες), οι πελάτες. Έμμεσα ενδιαφερόμενα μέρη είναι το κράτος, η τοπική κοινωνία εντός της οποίας η εταιρία δραστηριοποιείται, και οι ομάδες πίεσης (pressure groups), οι ακτιβιστές δηλαδή, οι τοπικοί σύλλογοι, οι ομάδες προστασίας του περιβάλλοντος.

Η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών βασίζεται στο γεγονός πως πλέον οι εταιρίες ασκούν πάρα πολύ μεγάλη επίδραση στην κοινωνία και γι’ αυτό οφείλουν να καταδεικνύουν και μεγαλύτερη υπευθυνότητα σε τομείς της

³³ Έξαρχος Γ. και Νοτόπουλος Π. (2013). *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον Σύγχρονο Κόσμο και στον Πλάτωνα*. Εκδόσεις Δίαυλος, Αθήνα

³⁴ Smith N.C. and Quelch J.A. (1993). *Ethics in Marketing*. Homewood, IL, Irwin Publishers.

³⁵ Jongchul P., Hanjoon L. & Chankon K. (2014). *Corporate social responsibilities, consumer trust and corporate reputation: South Korean consumers’ perspectives*. Journal of Business Research, 67, pp. 295-302.

κοινωνίας. Η σχέση της εταιρίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι στην ουσία μια σχέση ανταλλαγής. Οι ομάδες των ενδιαφερομένων μερών καταναλώνουν τα προϊόντα της εταιρίας ή κάνουν χρήση των υπηρεσιών της, συνεισφέρουν δηλαδή στην εκπλήρωση των δραστηριοτήτων της, και ως αντάλλαγμα περιμένουν από την εταιρία να βελτιώσει το επίπεδο ζωής τους ή έστω να μην το επιβαρύνει.



Εικόνα 2: Ενδιαφερόμενα μέρη μιας εταιρίας

Ο Freeman είναι επίσης αυτός που εισάγει τον όρο shareholders. Η αγγλική λέξη share σημαίνει μετοχή, επομένως shareholders είναι αυτοί που έχουν στην κατοχή τους μετοχές, τους τίτλους δηλαδή ιδιοκτησίας της εταιρίας. Σύμφωνα με την **shareholders theory** ο βασικότερος στόχος της εταιρίας είναι η διαχείριση της τιμής της μετοχής, δίνοντας έτσι μεγαλύτερη έμφαση στην πρόσκαιρη κερδοφορία και λιγότερο στην ανάπτυξη της εταιρίας μακροχρόνια και αποδέχεται φιλανθρωπικές δράσεις, χορηγίες κτλ. που προωθούν την κοινωνική ευθύνη μόνο εάν η εταιρία μπορεί να τις προσφέρει και αν έχει ωφέλεια από αυτές. Τέλος, σύμφωνα με τον Freeman, η ικανοποίηση των ενδιαφερομένων μερών μιας εταιρίας αποτελεί ένα είδος «κοινωνικής δανειοδότησης» και μόνο με αυτήν η εταιρία θα συνεχίσει να υπάρχει.

3.2 Δομικά χαρακτηριστικά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν αποτελεί μία αφηρημένη έννοια αλλά ούτε και μια περιστασιακή / ευκαιριακή επικοινωνιακή πρακτική των εταιριών η οποία πραγματώνεται με την μορφή φιλανθρωπίας ή χορηγίας. Η Εταιρική

Κοινωνική Ευθύνη αντανακλά τον τρόπο με τον οποίο η εκάστοτε εταιρία αντιλαμβάνεται:

- τον ρόλο της μέσα στην κοινωνία,
- την επιχειρηματική ηθική και
- την κοινωνική ευθύνη.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποτελεί το γεγονός πως αυτή δεν υπαγορεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία και η ανάπτυξη της ή όχι επαφίεται στην διοίκηση της εκάστοτε εταιρίας. Η κεντρική ιδέα της ΕΚΕ είναι ακριβώς η συνειδητοποίηση του οφέλους που αυτή προσφέρει στα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου έτσι να αποτελέσει συνειδητή επιλογή από μέρους τους και επουδενί επιβολή και καταναγκασμό.

3.3 Αίτια εμφάνισης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Τα αίτια (οι λόγοι) που οδηγούν μια εταιρία να προβεί σε δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, παρόλο που κάτι τέτοιο οδηγεί και σε αύξηση του συνολικού της κόστους, είναι τα εξής:

Οικονομικές ωφέλειες. Οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης «αποφέρουν μακροπρόθεσμα θετικές επιπτώσεις στις εταιρίες μέσα από την υιοθέτηση θετικής εικόνας στο κοινωνικό τους περιβάλλον»³⁶.

Κοινωνική Αλληλεγγύη. Όταν οι εταιρίες προβαίνουν σε δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης «έχοντας ως μοναδικό γνώμονα την κοινωνική τους ευαισθησία, ωθούμενες από την άποψη ότι κάνουν αυτό που είναι σωστό»³⁷.

Διαχείριση και απόδοση ανθρώπινου δυναμικού. Οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης συμβάλλουν και στο συναισθηματικό «δέσιμο» των εργαζομένων με την εταιρία. Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται πως η εταιρία δεν αποτελεί απλά έναν εργοδότη αλλά ένα ζωντανό οργανισμό με κοινωνικές ευαισθησίες και η συνειδητοποίηση αυτή μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση και της απόδοσής του. Προς την κατεύθυνση αυτή συμβάλλουν επίσης ο «σεβασμός των εργασιακών δικαιωμάτων και η τήρηση των προδιαγραφών ασφαλείας και υγιεινής μέσα στους χώρους της εταιρίας, απόδειξη πως η εταιρία σέβεται τόσο τον άνθρωπο όσο και το περιβάλλον»³⁸.

Δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης με καταναλωτές. Οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχουν επίδραση στους καταναλωτές καθώς τους προδιαθέτουν θετικά απέναντι στην εταιρία και τα προϊόντα της. Η εμπιστοσύνη αυτή αυξάνει καθώς οι καταναλωτές γνωρίζουν πως αύξηση των εσόδων της

³⁶ Orliczky M., Schmidt F. & Rynes S. (2003). *Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis*. Organization Studies, pp.403-438.

³⁷ Garay L. & Font X. (2011). *Doing Good to do well? CSR Reasons, practices and impacts in small and medium enterprises*. International Journal of Hospitality Management, 1-9.

³⁸ Ding L. (2010). *Promote the Employment: From the Corporate Social Responsibility View*. 2010 International Conference on Management and Service Science. Beijing: IEEE.

εταιρίας έχει ως αποτέλεσμα και αύξηση των δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από μέρους της. Ενώ τέλος υπάρχει και η πεποίθηση στο καταναλωτικό κοινό πως οι εταιρίες που εφαρμόζουν / υιοθετούν τέτοιες δράσεις προσφέρουν και προϊόντα με προδιαγραφές ποιότητας εμφανώς πολύ υψηλότερες³⁹.

Συμμόρφωση σε νομοθετικές διατάξεις. Η εφαρμογή δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναπτύσσεται πολλές φορές προκειμένου να προλάβει η εταιρία τυχόν κυρώσεις. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί η αύξηση / αυστηροποίηση προδιαγραφών ασφαλείας αναφορικά με την πρόληψη ατυχημάτων προκειμένου η εταιρία να προλάβει τυχόν κυρώσεις σε βάρος της⁴⁰

3.4 Αίτια παγιοποίησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Τα τελευταία χρόνια η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη κερδίζει συνεχώς έδαφος και πλέον έχει παγιωθεί στην επιχειρηματική αντίληψη. Οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτό είναι οι ακόλουθοι:

- Στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου το βιοτικό επίπεδο είναι υψηλό, οι καταναλωτές απολαμβάνουν ποσότητα αγαθών / προϊόντων και πλέον έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους και στην ποιότητα των παρεχόμενων αγαθών, στις επιπτώσεις που έχουν αυτά στην υγεία καθώς και στο φυσικό περιβάλλον.
- Τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) επιθυμούν πλέον περισσότερα από τις εταιρίες και δεν αρκούνται απλά στην παροχή αγαθών / προϊόντων. Επιθυμούν εταιρίες που επιδεικνύουν κοινωνικές ευαισθησίες, πρόθυμες ανά πάσα στιγμή να προστρέξουν σε πάσης φύσεως προβλήματα (κοινωνικά, περιβαλλοντικά κ.ά.). Οι εταιρίες που δεν συμμορφώνονται στις νέες αυτές τάσεις της κοινωνίας έρχονται αντιμέτωπες με διαδηλώσεις ακόμη και μπούκοτάζ των προϊόντων τους.
- Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εταιριών είναι μεγάλος με αποτέλεσμα οι εταιρίες να επιδίδονται καθημερινά σε μία «κούρσα» διατήρησης της φήμης τους. Σε ένα τέτοιο λοιπόν περιβάλλον οι εταιρίες που θεωρούνται κοινωνικά υπεύθυνες αποκτούν σημαντικό πλεονέκτημα έναντι των υπολοίπων.
- Ζώντας στην κοινωνία των πληροφοριών διαπιστώνουμε την σημασία της δια βίου μάθησης για την απόδοση και την εξέλιξη των εργαζομένων η οποία με την σειρά της συμβάλλει και στην επαγγελματική τους εξέλιξη, στην βελτίωση της απόδοσής τους καθώς και στην παραγωγικότητά τους.

³⁹ Mandhachitara R. & Pollthong Y. (2011). *A Model of Customer Loyalty and CSR Journal of Services Marketing*. pp.122-133.

⁴⁰ Louche C., Idowu S., Filko W. (2017). *Innovative CSR, From Risk Management to Value Creation*. eBook.

- Παγκοσμίως παρατηρείται πως ο ρόλος του κράτους αλλάζει και πως ο υπάρχει η τάση να μειώνεται συνεχώς η ευθύνη του αναφορικά με την ανάληψη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Το κενό αυτό λοιπόν καλούνται να καλύψουν συμπληρωματικά οι επιχειρήσεις.
- Αποτέλεσμα και / ή συνέπεια της παγκοσμιοποίησης είναι η αλληλεξάρτηση των οικονομιών. Δηλαδή οι αναπτυγμένες χώρες επηρεάζονται από την φτώχεια στις χώρες του τρίτου κόσμου και η φτώχεια με την σειρά της υπονομεύει διεθνώς την ειρήνη καθώς και την πολιτική σταθερότητα.

*«Τα επτά θανάσιμα αμαρτήματα:
Πλουτισμός χωρίς εργασία,
Ψυχαγωγία χωρίς ευσυνειδησία,
Γνώση χωρίς χαρακτήρα,
Επιχειρηματική συνδιαλλαγή χωρίς ηθική,
Επιστήμη χωρίς ανθρωπιά,
Πίστη χωρίς θυσία
Και πολιτική χωρίς αρχές»*

Mahatma Gandhi

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ (ΕΚΕ)

4.1 Επιχειρήματα κατά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)

Η πλειοψηφία των επιχειρημάτων κατά της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) αποδίδεται στον Dr. Milton Friedman⁴¹, επιφανής Αμερικανός νομπελίστας οικονομολόγος. Σύμφωνα με τον Friedman ο βασικός στόχος των εταιριών δεν είναι άλλος από τη μεγιστοποίηση του κέρδους των μετόχων, με την όσο το δυνατόν καλύτερη χρήση των πόρων της εταιρίας, με δραστηριότητες νόμιμες και χωρίς να παραβιάζονται κοινωνικοί κανόνες. Με την άποψή του αυτή τάχτηκαν πολλοί, αλλά πολλοί ήταν και αυτοί που θεώρησαν πως μια τέτοια στάση από μέρους των εταιριών μεταφράζεται ως έλλειψη ενδιαφέροντος για ανθρώπους οικονομικά και κοινωνικά ευάλωτους. Ο ίδιος προκειμένου να υποστηρίξει την άποψή του και να αντικρούσει την έντονη κριτική, ισχυρίστηκε ότι η εταιρία δεν πρέπει να αναλαμβάνει κοινωνική ευθύνη άμεσα αναπτύσσοντας τα εξής επιχειρήματα⁴²:

⁴¹ Friedman Milton (31 Ιουλίου 1912- 16 Νοεμβρίου 2006). Αμερικανός οικονομολόγος, στατιστικός και συγγραφέας που το 1976 τιμήθηκε με το βραβείο Νόμπελ Οικονομικών Επιστημών «για τα επιτεύγματά του στα πεδία της ανάλυσης της κατανάλωσης, τη νομισματική ιστορία και θεωρία και για το ότι απέδειξε την πολυπλοκότητα των πολιτικών σταθεροποίησης». Υπηρέτησε ως ανεπίσημος σύμβουλος του Ronald Reagan κατά τη διάρκεια της προεδρικής εκστρατείας του 1980 και αργότερα υπηρέτησε στην Επιτροπή Συμβούλων Οικονομικής Πολιτικής του Προέδρου. https://el.wikipedia.org/wiki/Μίλτον_Φρίντμαν

⁴² Friedman Milton (13-09-1973). "The social responsibility of business is to increase its profits". The New York Times. USA.

- Η μεγιστοποίηση του κέρδους αποτελεί τον βασικότερο στόχο της εταιρίας συνεπώς η δαπάνη χρημάτων π.χ. σε προγράμματα κοινωνικής δράσης, αντιτίθεται στον στόχο αυτό καθώς έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση των κερδών της.
- Τα στελέχη της εταιρίας φέρουν ευθύνη απέναντι στους μετόχους της οι οποίοι τους εμπιστεύονται τα κεφάλαιά τους προκειμένου αυτοί να προβούν σε όλες εκείνες τις ενέργειες που θα έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της αξίας των μετοχών τους. Συνεπώς η δαπάνη πόρων της εταιρίας σε κοινωνικές δράσεις αποτελεί ρίσκο για την εταιρία και μπορεί να οδηγήσει σε δυσάρεστα για αυτήν αποτελέσματα.
- Τα προγράμματα κοινωνικών δράσεων έχουν κάποιο κόστος το οποίο μοιραία θα επωμισθούν στο τέλος οι καταναλωτές με ανάλογη αύξηση των τιμών.
- Στην περίπτωση που η εταιρία αναπτύσσει προγράμματα κοινωνικών δράσεων θα πρέπει ανά τακτά χρονικά διαστήματα να αξιολογεί την απόδοσή τους και το βαθμό επιτυχίας τους κάτι το οποίο είναι τις περισσότερες φορές δύσκολο.
- Στην προσπάθεια της η εταιρία να διεκπεραιώσει / να αναπτύξει προγράμματα κοινωνικών δράσεων γνωρίζει πως είναι μόνη της και δεν μπορεί να βασιστεί σε κρατικούς φορείς.
- Απαιτείται ικανότητα και τεχνογνωσία καθώς και ανάλογο υπόβαθρο σπουδών προκειμένου να στελέχη της εταιρίας να προσδιορίσουν «τι» και «ποιο» αποτελεί κοινωνικό συμφέρον έτσι ώστε να εργασθούν πως εκείνη την κατεύθυνση.
- Μία εταιρία με κέρδη ωφελεί ούτως ή άλλως την κοινωνία καθώς δημιουργεί θέσεις εργασίας οι οποίες έχουν ως συνέπεια την αύξηση του βιοτικού επιπέδου της τοπικής κοινωνίας.
- Το κράτος οφείλει μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής του πολιτικής να μεριμνά για την κοινωνική ευθύνη καθώς κάτι τέτοιο άπτεται αποκλειστικά της δικής του αρμοδιότητας.

Από όλα τα παραπάνω, σύμφωνα με τον Friedman, προκύπτει πως μία εταιρία είναι ανταγωνιστική μόνο όταν δαπανά πόρους σε επιχειρηματικές δραστηριότητες πραγματικές (όχι σε προγράμματα κοινωνικής ευθύνης) καθώς μόνο τότε η χρήση των πόρων είναι αποτελεσματική και αποδοτική. Στο ίδιο μήκος κύματος και ο Mullins υποστηρίζει πως οι εταιρίες δεν θα πρέπει να πραγματοποιούν δαπάνες οι οποίες θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί, θα πρέπει να εργάζονται με γνώμονα την αύξηση των κερδών τους και καθώς αυτές ανήκουν αποκλειστικά στους μετόχους τους δεν θα πρέπει να προβαίνουν σε ενέργειες / δράσεις που έχουν ως αποτέλεσμα έξοδα που μειώνουν τα μερίσματά τους⁴³

⁴³ Mullins L. (2009). *Management and Organizational Behavior*. 7th edition. Prentice-Hall.

4.2 Επιχειρήματα υπέρ της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)

Στον αντίποδα της θεωρίας του Friedman έχουμε την άποψη ο Dr. Keith Davis, καθηγητή στο Πανεπιστήμιο της Αριζόνα, ο οποίος υποστήριξε πως η κοινωνική ευθύνη αποτελεί κομμάτι αναπόσπαστο της κοινωνικής δύναμης της εταιρίας προτάσσοντας ως κυριότερα του επιχειρήματα τα παρακάτω⁴⁴:

- Η ανάπτυξη κοινωνικών δράσεων από μέρους της εταιρίας συμβάλλει στην βελτίωση της εικόνας της καθώς και των δημόσιων σχέσεων της.
- Το πιο ηθικό και το πιο σωστό για μία εταιρία είναι να είναι κοινωνικά υπεύθυνη.
- Μέσω των επιχειρηματικών της δράσεων η εταιρία συνεισφέρει στη βελτίωση της κοινωνίας κάτι που μακροπρόθεσμα θα ωφελήσει και την ίδια.
- Η ανάπτυξη κοινωνικών δράσεων συμβάλλει στην αύξηση της αξίας των μετοχών και αυτό γιατί οι κοινωνικές δράσεις έχοντας εξασφαλίσει την έγκριση της κοινής γνώμης, έρχονται αντιμέτωπες με λιγότερη κοινωνική κριτική.
- Η ανάπτυξη κοινωνικών δράσεων οδηγεί και σε μείωση της κρατικής παρέμβασης στις εταιρίες.

Ανατρέχοντας στην σχετική βιβλιογραφία βρίσκουμε πλήθος επιχειρημάτων υπέρ της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης όπως:

- Συμβάλλει έμπρακτα στην κοινωνική ευημερία.
- Συμβάλλει στην ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης με την κοινότητα.
- Το προσωπικό της εταιρίας έχοντας επίγνωση πως συμβάλλει προς όφελος της κοινωνίας αυξάνει την παραγωγικότητά του. Έχουμε λοιπόν έτσι εντός της εταιρίας ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον καθώς είναι διάχυτη η ικανοποίηση του προσωπικού.
- Μία εταιρία με τέτοιο εργασιακό περιβάλλον χαίρει της εκτίμησης των εργαζομένων.
- Οι κοινωνικά υπεύθυνες εταιρίες επιτυγχάνουν ευκολότερη πρόσβαση στις διεθνείς αγορές καθώς επιδεικνύουν ανώτερες περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιδόσεις.
- Οι κοινωνικά υπεύθυνες εταιρίες έχουν και περισσότερες επιχειρηματικές ευκαιρίες το οποίο οδηγεί και σε αύξηση των κερδών της.
- Η εταιρία στα διάφορα επίπεδα λειτουργίας της επιτυγχάνει μείωση του κόστους παραγωγής (π.χ. ενέργεια, νερό, πρώτες ύλες, απόβλητα).
- Ο επαναπροσδιορισμός της εταιρίας ως κοινωνικά υπεύθυνης οδηγεί και στον επαναπροσδιορισμό των προϊόντων της καθώς αυτά πλέον

⁴⁴ Montana J.P. & Charnov H.B. (1993). *Μάνατζμεντ*. Μετάφραση Κατσαντώνης Γιάννης & Κατσαντώνη Σοφία. Barron' s – Σειρά Οικονομία και Επιχείρηση. Κλειδάριθμος. Αθήνα.

συστήνονται εκ νέου στο αγοραστικό κοινό ως, παραδείγματος χάριν, φιλικά προς το περιβάλλον.

4.3 Παράγοντες που δρουν ανασταλτικά κατά την εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ)

Η εφαρμογή δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης δεν ήταν ούτε είναι ένας δρόμος στρωμένος με ροδοπέταλα. Οι εταιρίες έρχονται αντιμέτωπες με πληθώρα ανασταλτικών παραγόντων (εμποδίων) τα οποία θα πρέπει να υπερπηδήσουν.

Σαφώς και το οικονομικό κόστος αποτελεί το σημαντικότερο εμπόδιο για τις εταιρίες. Η πλειονότητα των εταιριών θεωρεί πως το κόστος των δράσεων κοινωνικής ευθύνης είναι τις περισσότερες φορές απαγορευτικό για εταιρίες που πασχίζουν και μετά βίας καταφέρνουν να επιβιώνουν. Ενώ μικρό είναι το ποσοστό των εταιριών που συμμερίζονται την άποψη πως το κόστος των δράσεων αυτών δεν θα μπορούσε να αποτελέσει παράγοντα αποτρεπτικό.

Υπάρχει η άποψη πως οι εταιρίες αδυνατούν να προβούν σε δράσεις κοινωνικής ευθύνης ελλείψει χρόνου. Η δράση της εταιρίας είναι ένας καθημερινός αγώνας δρόμου προκειμένου να καλύψουν τις βασικές υποχρεώσεις της εταιρίας και η υλοποίηση δράσεων (πέραν των βασικών τους) απαιτεί χρόνο που αυτές δεν μπορούν να διαθέσουν.

Η άποψη επίσης πως τέτοιες δράσεις αφορούν αποκλειστικά είτε το δημόσιο είτε τις μεγάλες εταιρίες και επομένως τις μικρές, οικογενειακές εταιρίες είναι επίσης διάχυτη. Τέλος μικρότερης εμβέλειας αλλά εξίσου ανασταλτικοί παράγοντες είναι επίσης η έλλειψη ειδικά καταρτισμένου προσωπικού και εξειδικευμένων συνεργατών, η ελλιπής εσωτερικής της οργάνωση, η απροθυμία της διοίκησης και του προσωπικού και γενικότερα η αδιαφορία από μέρους των εταιριών για τέτοιες δράσεις.

«Δεν είμαστε υπεύθυνοι
Μόνο για αυτό που κάνουμε,
Αλλά και για αυτό που δεν κάνουμε»

Μολιέρος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΤΟΜΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΕΚΕ)

5.1 Εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η εφαρμογή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποτελεί για τις εταιρίες μία δέσμευση συνεχή που με την σειρά της αποφέρει πολλά οφέλη. Η οικονομική ανάπτυξη, η βελτίωση της ποιότητας ζωής και του βιοτικού επιπέδου τόσο των εργαζομένων σε αυτή όσο και της τοπικής αλλά και ευρύτερης κοινωνίας αποτελούν μερικά από αυτά.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη διακρίνεται σε εσωτερική και εξωτερική, με την **εσωτερική διάσταση** να αφορά όλες εκείνες τις δράσεις που έχουν ως στόχο την σωστή διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου της δυναμικού και την **εξωτερική διάσταση** να αφορά όλες εκείνες τις δράσεις που επεκτείνονται πέρα από τα στενά όρια της εταιρίας, όπως στους προμηθευτές, στους πελάτες, στις τοπικές κοινότητες, στις δημόσιες αρχές, στους εταίρους, στους μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, στο περιβάλλον⁴⁵.

5.2 Εσωτερικό μικρο-περιβάλλον (εργαζόμενοι, μέτοχοι-shareholders)

Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρίας αποτελεί τον σημαντικότερο της πόρο. Η σωστή δε διαχείρισή του αποτελεί ευθύνη πρωταρχικού χαρακτήρα για την εταιρία όπως επίσης και η προσπάθεια να εμψυχήσει σε αυτό το προσωπικό το όραμα, τις αξίες και την γενικότερη κουλτούρα κοινωνικής υπευθυνότητας της εταιρίας.

Εργαζόμενοι. Η ανάπτυξη καλών και εποικοδομητικών σχέσεων μεταξύ της διοίκησης της εταιρίας και των εργαζομένων της έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού κλίματος / περιβάλλοντος μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδώσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Ένα

⁴⁵ Κυριακόπουλος Οδυσσέας (01-04-2004). *Η νέα εταιρική κουλτούρα της Κοινωνικής Ευθύνης*. Οικονομικός Ταχυδρόμος. Αθήνα.

καλό εργασιακό περιβάλλον είναι αυτό που φροντίζει έτσι ώστε να παρέχει στους εργαζόμενους:

- ✓ ασφάλεια και υγιεινή κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους,
- ✓ ικανοποιητικές και αξιοπρεπείς αμοιβές,
- ✓ ίσες ευκαιρίες για όλους και αξιοκρατικές διαδικασίες στελέχωσης,
- ✓ δια βίου (συνεχή) επαγγελματική κατάρτιση,
- ✓ την κατάλληλη μέριμνα για πρόληψη ατυχημάτων,
- ✓ δίκαια συστήματα επιβραβεύσεων,
- ✓ ισορροπία μεταξύ εργασίας, οικογένειας και ελεύθερου χρόνου και γενικότερα διευκολύνσεις στους ίδιους και στις οικογένειές τους.

Μέτοχοι (shareholders). Η αύξηση της αξίας της μετοχής είναι η μεγαλύτερη ευθύνη της εταιρίας έναντι των μετόχων της, όπως επίσης η διανομή μερισμάτων, η προώθηση της διαφάνειας, η υιοθέτηση προτύπων.

5.3 Εξωτερικό μικρο-περιβάλλον (stakeholders)

Στο εξωτερικό μικρο-περιβάλλον της εταιρίας ανήκουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της εταιρίας που ενώ δεν συγκαταλέγονται στο ανθρώπινο της δυναμικό, εντούτοις επηρεάζονται από τις δραστηριότητές της, όπως οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι τοπικές κοινωνίες καθώς και το κράτος.

Πελάτες. Η ικανοποίηση των πελατών της εταιρίας επιτυγχάνεται με την διενέργεια τακτικών ελέγχων αναφορικά με την ασφάλεια και την υγιεινή κατά την διάρκεια παραγωγής προϊόντων / υπηρεσιών, την υιοθέτηση αυστηρών προτύπων τυποποίησης και συσκευασίας αλλά και μέριμνα για ορθό τρόπο διανομής αυτών. Σημαντικό είναι επίσης η εταιρία να δημιουργήσει με τους πελάτες της, με το κοινό της δηλαδή, σχέσεις εμπιστοσύνης και να κατανοεί τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους, κάτι που επιτυγχάνεται συν τω χρόνω όταν αυτή φροντίζει για την σωστή εξυπηρέτηση των πελατών της, το σωστό τρόπο διαφήμισης, το ηθικό marketing ενώ τους παρέχει ανώτερη ποιότητα και αξιοπιστία.

Προμηθευτές. Η επιλογή των προμηθευτών είναι επίσης μια πολύ σημαντική διαδικασία για την εταιρία. Η οικοδόμηση σχέσεων διάρκειας με τους προμηθευτές δύναται να οδηγήσει σε δικαιότερες τιμές των τελικών προϊόντων / υπηρεσιών. Η σχέση με τους προμηθευτές της είναι μία σχέση που βασίζεται στην καλή πίστη καθώς και στην ανάληψη αμοιβαίων δεσμεύσεων.

Τοπικές κοινωνίες. Μια εταιρία κοινωνικά υπεύθυνη αναπτύσσει δράσεις σε συνεργασία με τις τοπικές κοινωνίες, προς εξυπηρέτηση των τοπικών κοινωνιών. Η εξυπηρέτηση της τοπικής κοινωνίας γίνεται παρέχοντας δωρεές, θέσεις εργασίας, κοινωνικές παροχές, μισθούς, φόρους. Οι εταιρίες από την άλλη επηρεάζονται από την ευημερία και την σταθερότητα των τοπικών κοινωνιών εντός των οποίων δραστηριοποιούνται. Η εταιρία αντλεί την

πελατεία της από την τοπική κοινωνία και επιλέγει και το προσωπικό της μέσα από αυτή. Η εταιρία οφείλει την ύπαρξή της στην τοπική κοινωνία και συμβάλλει με την σειρά της στην ευημερία της τοπικής κοινωνίας. Η κοινωνία από την άλλη προϋπήρχε της εταιρίας και εντός αυτής η εταιρία γεννήθηκε και δημιουργήσε. Προκειμένου λοιπόν η αμφίδρομη αυτή σχέση να συνεχιστεί η εταιρία οφείλει να προστατεύει και να βοηθά την τοπική κοινωνία καθώς πρόκειται για σχέση αλληλοβοήθειας και αλληλοϋποστήριξης ουσιαστικής.

Κράτος. Τα κράτη έχουν επωμισθεί την ευθύνη της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (πολιτικών, οικονομικών, κοινωνικών, αστικών, πολιτισμικών) δημιουργώντας το απαραίτητο νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή τους. Η συμμόρφωση με τους νόμους όμως δεν αρκεί προκειμένου η εταιρία να αποκτήσει πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών της. Θα πρέπει παράλληλα οι δράσεις της εταιρίας να βασίζονται στην ηθική σε όλους τους τομείς όπως στην καταβολή των φόρων, στην αποφυγή κάθε μορφής δωροδοκίας, στο ξέπλυμα χρήματος.

5.4 Φυσικό περιβάλλον

Οι εταιρίες οφείλουν να είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένες σε θέματα περιβάλλοντος καθώς και να αναπτύσσουν δράσεις για την προστασία του. Η κάθε εταιρία εξαρτάται από τη βιωσιμότητα του οικοσυστήματος και για αυτό οφείλει να μεριμνά για την εξοικονόμηση φυσικών πόρων. Η μόλυνση από την άλλη του φυσικού περιβάλλοντος μακροπρόθεσμα μπορεί να ζημιώσει τόσο την εταιρία όσο και την κοινωνία.

Οι περιβαλλοντικά ευαισθητοποιημένες εταιρίες, δηλαδή οι εταιρίες που φροντίζουν να μειώσουν το κόστος παραγωγής των προϊόντων / υπηρεσιών τους, να εξοικονομήσουν πλουτοπαραγωγικές πηγές και να ελαττώσουν τα απόβλητά τους είναι πλέον πιο ανταγωνιστικές και πιο ελκυστικές για τους πελάτες τους.

Ο όρος «βιώσιμη ανάπτυξη», που όλο και συχνότερα χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια, περιγράφει ακριβώς τις δράσεις εκείνες μέσω των οποίων οι εταιρίες επιδιώκουν οικονομική ανάπτυξη. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:

Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (Σ.Π.Δ.)

Πρόκειται για δομημένα πλαίσια διαχείρισης σχεδιασμένα να βοηθήσουν την εταιρία να μειώσει την επίδρασή της στο περιβάλλον. Έχουν αναπτυχθεί διάφορα εθελοντικά πρότυπα που μπορούν να αναγνωριστούν σε Εθνικό, Ευρωπαϊκό αλλά και Διεθνές επίπεδο με κυρίαρχα το διεθνές πρότυπο ISO 14001, το Ευρωπαϊκό πρότυπο Οικολογικής Διαχείρισης και Οικολογικού Ελέγχου (EMAS – Eco Management and Audit Scheme) καθώς και το

Βρετανικό πρότυπο BS 8555 για την σταδιακή εφαρμογή των προτύπων ISO 14001 και EMAS⁴⁶.

Ολοκληρωμένη Πολιτική Προϊόντος (Ο.Π.Π.)

Η πολιτική αυτή επιδιώκει να περιοριστούν οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις του κύκλου ζωής των προϊόντων, να προσανατολιστεί η αγορά προς την επίτευξη της αειφορίας, ενθαρρύνοντας την προσφορά και ζήτηση περισσότερων οικολογικών προϊόντων. Η Ολοκληρωμένη Πολιτική Προϊόντος (Ο.Π.Π.) περιλαμβάνει διεργασίες καθ' όλη την παραγωγική διαδικασία (απόκτηση πρώτων υλών, πώληση, διανομή, χρήση).

Οικολογικός Σχεδιασμός (Ο.Σ.)

Ο Οικολογικός Σχεδιασμός αναφέρεται στην ένταξη οικολογικών / περιβαλλοντικών παραγόντων σε όλα τα στάδια του Κύκλου Ζωής των προϊόντων με σκοπό «καινοτόμα προϊόντα τα οποία δεν στερούνται ποιότητας, αντοχής, λειτουργικότητας, εργονομίας, ασφάλειας, αισθητικής και υγείας»⁴⁷.

Τεχνολογίες «Καθαρής Παραγωγής»

Είναι εκείνες οι τεχνολογικές πρακτικές που αποσκοπούν στην ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων που δημιουργούνται από τις ανθρώπινες δραστηριότητες. Επιδιώκουν τη διατήρηση φυσικών πόρων (νερό, ενέργεια) και τη βελτιστοποίηση της χρήσης τους. Οι τεχνολογικές αυτές πρακτικές έχουν ως στόχο την παραγωγή προϊόντων με χρήση ανανεώσιμων και μη ρυπογόνων πηγών ενέργειας και με ελαχιστοποίηση εκροών και τοξικών εκπομπών ρύπων.

Ανακύκλωση

«Είναι η διαδικασία μετατροπής των απορριμμάτων σε πρώτες ύλες από τις οποίες θα παραχθούν νέα προϊόντα καθώς και μετατροπή βλαβερών υλικών για το περιβάλλον σε λιγότερο ή καθόλου βλαβερά με απώτερο σκοπό την επανένταξή τους στο φυσικό περιβάλλον. Αποτελεί βασική έννοια της σύγχρονης διαχείρισης αποβλήτων με οφέλη που είναι ευρέως γνωστά. Μια εταιρία κοινωνικά υπεύθυνη οφείλει να συμμετέχει ενεργά στην βελτίωση και στη διάσωση του πλανήτη και να την υιοθετήσει ως καθημερινή πρακτική»⁴⁸.

⁴⁶

<http://www2.env.aegean.gr/eda/Envirohelp/greece/bestpractices/EnvironmentalManagementSystem.html>

⁴⁷ https://europa.eu/youreurope/business/product-requirements/compliance/ecodesign/index_el.htm

⁴⁸ <https://el.wikipedia.org/wiki/Ανακύκλωση>

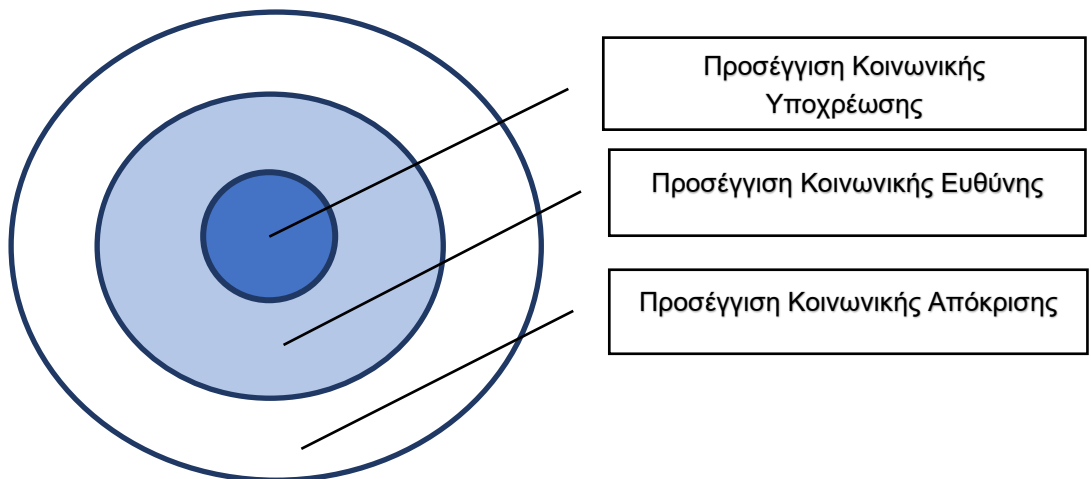
«Οι καλοί άνθρωποι δεν χρειάζονται νόμους για να ενεργούν υπεύθυνα,
 Ενώ οι κακοί άνθρωποι θα βρουν τρόπους να τους παρακάμψουν»

Πλάτων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΕΠΙΠΕΔΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

6.1 Βαθμοί κοινωνικής δράσης / υπευθυνότητας

Ο βαθμός στον οποίο μία εταιρία ανταποκρίνεται στις κοινωνικές της υποχρεώσεις ποικίλλει. Τα διαφορετικά αυτά επίπεδα κοινωνικής υπευθυνότητας αντιπροσωπεύουν την διαβάθμιση της κοινωνικής τους απόκρισης και θα τα αναλύσουμε στην συνέχεια.



	Προσέγγιση Κοινωνικής Υποχρέωσης	Απόκριση μόνο στις υποχρεώσεις εκείνες που επιβάλλονται / ορίζονται από τη νομοθεσία
	Προσέγγιση Κοινωνικής Ευθύνης	Απόκριση στις υποχρεώσεις που επιβάλλονται / ορίζονται από τη νομοθεσία καθώς και στις κοινωνικές υποχρεώσεις που καλύπτουν ανάγκες της τοπικής κοινωνίας και έχουν θετικό (άμεσο) αντίκτυπο στην εταιρία
	Προσέγγιση Κοινωνικής Απόκρισης	Απόκριση στις υποχρεώσεις που επιβάλλονται / ορίζονται από την νομοθεσία καθώς και στις κοινωνικές υποχρεώσεις που ωφελούν την κοινωνία και αντιμετωπίζουν μελλοντικά προβλήματα (έμμεσο αντίκτυπο)

6.2 Η προσέγγιση της Κοινωνικής Υποχρέωσης

Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή οι κύριοι στόχοι της εταιρίας είναι οικονομικοί, π.χ. αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου και μεγιστοποίηση των κερδών της, ενώ η εκπλήρωση υποχρεώσεων κοινωνικού χαρακτήρα έρχεται σε δεύτερη μοίρα. Την προσέγγιση αυτή υιοθετούν εταιρίες που πιστεύουν πως η εταιρία θα πρέπει να εκπληρώνει μόνο τις κοινωνικές υποχρεώσεις που τις αναλογούν και τις επιβάλλονται από την νομοθεσία.

Οι εταιρίες που αποδέχονται την προσέγγιση κοινωνικής υποχρέωσης συμμορφώνονται με την ισχύουσα νομοθεσία, στο μέτρο των δυνατοτήτων τους (της επιρροής τους), προσπαθώντας να επηρεάσουν τη διαμόρφωση της νομοθεσίας ή την τροποποίηση αυτής. Π.χ. άσκηση πίεσης για θέσπιση νέων νόμων, κατάργηση ήδη υπαρχόντων. Οι εταιρίες αυτές έχοντας συμμορφωθεί πλήρως στην ισχύουσα νομοθεσία, λογοδοτούν μόνο στους ιδιοκτήτες / μετόχους της εταιρίας για τους πόρους που δαπανούν και προβαίνουν σε δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα μόνο στην περίπτωση που αυτές θα αποφέρουν όφελος για την εταιρία. Πρόκειται κυρίως για φιλανθρωπίες που εντάσσονται στη γενικότερη προσπάθεια της εταιρίας να κάνει δημόσιες σχέσεις προκειμένου να επηρεάσει τις αποφάσεις του καταναλωτικού κοινού και να αποκτήσει η εταιρία «καλή φήμη».

Στον αντίποδα της προσέγγισης κοινωνικής υποχρέωσης υπάρχουν εκείνοι που υποστηρίζουν πως οι κοινωνικές υποχρεώσεις που προβλέπονται / ορίζονται από την νομοθεσία είναι λίγες και ανεπαρκείς.

Στα πλαίσια του σύγχρονου επιχειρείν οι εταιρίες καλούνται να συμμορφωθούν σε ένα μεγάλο αριθμό συνεχώς αυστηρότερων νόμων κοινωνικά προσανατολισμένων, π.χ. για τον περιορισμό ρύπανσης του περιβάλλοντος, την δημιουργία ασφαλών εργασιακών χώρων, την ίση μεταχείριση των εργαζομένων.

6.3 Προσέγγιση της Κοινωνικής Ευθύνης

Σύμφωνα με την προσέγγιση της Κοινωνικής Ευθύνης (στα αγγλικά Social Responsibility Approach) οι εταιρίες επιδιώκουν να επιτύχουν μεν τους οικονομικούς στόχους που έχουν θέσει μεριμνώντας παράλληλα για τις κοινωνικές τους ευθύνες και υποχρεώσεις. Εκδηλώνουν προθυμία να συνεισφέρουν σε κοινωνικά προγράμματα της περιοχής τους και δαπανούν πόρους της εταιρίας σε αυτά, φροντίζοντας όμως παράλληλα κάτι τέτοιο να μη αποτελέσει οικονομικό πλήγμα για την εταιρία. Επιδιώκουν με αυτό τον τρόπο να κερδίσουν την εκτίμηση και την αποδοχή της κοινωνίας, να θεωρούνται δηλαδή «καλοί πολίτες».

Οι εταιρίες που υιοθετούν την προσέγγιση της Κοινωνικής Ευθύνης, στα πλαίσια της καλής τους συνεργασίας με τις τοπικές κοινωνικές υπηρεσίες, φροντίζουν να ενημερώνονται για τρέχοντα κοινωνικά προβλήματα πάνω στα

οποία εργάζονται προκειμένου να τα επιλύσουν. Δημιουργούν επομένως ένα σύστημα έγκυρης πληροφόρησή τους. Οι πληροφορίες που συλλέγονται ενεργοποιούν ανάλογα και δρομολογούν τις ενέργειες τους στην συνέχεια.

Ενθαρρύνουν, επικροτούν, υποστηρίζουν και ανταμείβουν μεμονωμένες δράσεις κοινωνικής ευθύνης από μέρους των εργαζομένων τους. Ενώ δεν είναι λίγες οι φορές που οι εταιρίες ενισχύουν με κεφάλαια τους τις φιλανθρωπικές εισφορές των εργαζομένων τους.

6.4 Προσέγγιση Κοινωνικής Απόκρισης

Σύμφωνα με την προσέγγιση της Κοινωνικής Απόκρισης (αγγλικός όρος Social Responsiveness Approach) οι εταιρίες οφείλουν να ενεργούν προληπτικά αναφορικά με κοινωνικά προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν στο μέλλον. Η εταιρία δεν περιορίζεται επομένως μόνο σε στόχους οικονομικούς και κοινωνικούς αλλά προχωρά σε δαπάνη πόρων / κεφαλαίων της για το μελλοντικό κοινωνικό συμφέρον.

Η προσέγγιση αυτή είναι αφενός πάρα πολύ δύσκολα εφαρμόσιμη καθώς προϋποθέτει συνεχή επαγρύπνηση, μεγάλη πείρα και την «πολυτέλεια» από μέρους της εταιρίας να κάνει σήμερα χρήση των κεφαλαίων της για μελλοντικό κοινωνικό όφελος. Δεν αρκεί επομένως η πληροφόρηση για τρέχοντα κοινωνικά προβλήματα. Θα πρέπει να είναι σε θέση να «προβλέψει» καταστάσεις και προβλήματα και να πραγματοποιεί έρευνες για συνέπειες πράξεων / δράσεων του παρόντος στο μέλλον.

Η εταιρίες που εφαρμόζουν / υιοθετούν την προσέγγιση της κοινωνικής απόκρισης, που έχουν επομένως το «βλέμμα» στραμμένο στο μέλλον υποστηρίζουν και εφαρμόζουν την υπάρχουσα νομοθεσία αλλά ταυτόχρονα είναι και σε θέση να προτείνουν τροποποιητικούς ή και νέους νόμους προκειμένου να αντιμετωπίσουν κοινωνικές ανάγκες που θα ανακύψουν.

Στη χώρα μας η υιοθέτηση της προσέγγισης αυτής αφορά κυρίως θέματα περιβαλλοντικά και λιγότερο κοινωνικά. Π.χ. μέριμνα από μέρους των εταιριών ώστε οι αποφάσεις / δράσεις τους πριν την εφαρμογή τους να έχουν εξεταστεί και από περιβαλλοντικής πλευράς προκειμένου να διασφαλίζεται η προστασία του περιβάλλοντος.

6.5 Διαδικασία της Κοινωνικής Δράσης

Ο τρόπος με τον οποίο μία εταιρία δρα και αναπτύσσει την κοινωνική της δράση, στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και ανεξάρτητα από την προσέγγιση που έχει επιλέξει να υιοθετήσει, περιλαμβάνει δύο μέρη:

1. τη φάση της δράσης και
2. τη φάση της αξιολόγησης

με την καθεμιά εκ των οποίων να περιλαμβάνει τα κάτωθι.

1. Η φάση της δράσης:

1.1 Ανάλυση υπάρχουσας κατάστασης και θέσπιση προτύπων

Αρχικά θα πρέπει να διενεργηθεί μία ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης, «*τι συμβαίνει τώρα*» δηλαδή, και στην συνέχεια θα πρέπει να αναλυθεί και «*το τι θα έπρεπε να συμβαίνει*» ιδανικά. Στην περίπτωση που από την σύγκριση αυτών των αποτελεσμάτων προκύψουν διαφορές τότε σαφώς μιλούμε για μία κοινωνική ανάγκη. Ακολουθεί η θέσπιση προτύπων απόδοσης με βάση τα οποία θα κριθεί το κατά πόσο η κοινωνική αυτή ανάγκη έχει «θεραπευτεί» ή όχι.

1.2 Διατύπωση και επιλογή εναλλακτικών λύσεων

Αφού λοιπόν έχουμε προσδιορίσει την κοινωνική ανάγκη θα πρέπει κατόπιν να προτείνουμε λύσεις οι οποίες μπορούν να προέρχονται από τους υπαλλήλους της εταιρίας, από συνεργαζόμενα μέλη ή ακόμη και από μέλη της κοινωνίας εντός της οποίας δραστηριοποιείται η εταιρία. Όλοι μπορούν να είναι αρωγοί στην προσπάθεια εξεύρεσης εναλλακτικών λύσεων. Ακολουθεί η επιλογή τρόπου δράσης από μέρος της εταιρίας προκειμένου να εκπληρωθεί η κοινωνική υποχρέωση / ευθύνη της εταιρίας και κατόπιν η δοκιμή αυτής της λύσης για να διαπιστωθεί κατά πόσο αυτή είναι εφικτή, χρήσιμη και αν συναντούμε εμπόδια κατά την εφαρμογή της. Στην περίπτωση που κριθεί σκόπιμο μπορεί ο τρόπος δράσης της εταιρίας να διαφοροποιηθεί.

1.3 Πλήρης εφαρμογή και έκθεση αναφοράς / αξιολόγησης

Ο τρόπος δράσης λοιπόν της εταιρίας έχει επιλεγεί και στην συνέχεια εφαρμόζεται πλήρως, ενώ μετά από ένα εύλογο διάστημα η εταιρία προχωρά στην αξιολόγησή του. Η δημοσιοποίηση της αξιολόγησης αυτής δίνεται από την εταιρία μέσω εκθέσεων αναφοράς και μπορεί να έχει διάφορες μορφές. Ανεξάρτητα από την μορφή τους όμως ο κύριος σκοπός της υποβολής τους παραμένει, και δεν είναι άλλος, από την ανάγκη πληροφόρησης των χρηστών, ενώ αποτελεί παράλληλα και μία ένδειξη / απόδειξη της ειλικρίνειας της εταιρίας καθώς και πιστοποίηση ότι πραγματικά προσφέρει στην κοινωνία. Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποιους τρόπους υποβολής εκθέσεων αναφοράς, όπως π.χ. **Κοινωνικός απολογισμός** (οικειοθελείς εκδόσεις με τις οποίες οι εταιρίες παρουσιάζουν στο κοινό την αποστολή τους, τις αξίες και τις αρχές τους, τις ευθύνες τους, τις πρακτικές και την αποτελεσματικότητά τους), **Θεματικός απολογισμός** (ειδικές εκδόσεις για πληροφόρηση συγκεκριμένων ομάδων πάνω σε συγκεκριμένο θέμα π.χ. την απόδοσή τους αναφορικά με το περιβάλλον), **Πληροφόρηση μέσω του Διαδικτύου** (παρουσίαση των

δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της εταιρίας μέσω της ιστοσελίδας της) κ.ά.

2 Η φάση της αξιολόγησης:

Η φάση αυτή της αξιολόγησης αποτελεί επί της ουσίας τον τελικό έλεγχο του συνόλου των δραστηριοτήτων της εταιρίας προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο ή σε ποιο βαθμό αυτή ανταποκρίθηκε στους στόχους του κοινωνικού της προγράμματος και γίνεται μέσω του *κοινωνικού ελέγχου*. Από την διαδικασία της αξιολόγησης προκύπτουν σημαντικότερες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε ανάλυση καταστάσεων ή στον σχεδιασμό προτύπων απόδοσης ή στην εύρεση εναλλακτικών λύσεων. Αποτελούν επομένως πηγή ανατροφοδότησης / αναπληροφόρησης – feedback για την εταιρία.

Ο βαθμός κοινωνικής ευαισθησίας της εταιρίας είναι ανάλογος με την προσπάθεια που κάνει αυτή προκειμένου να εκπληρώσει τις κοινωνικές της υποχρεώσεις. Η συλλογή των αποτελεσμάτων (ο κοινωνικός έλεγχος) μπορεί να διενεργηθεί ποικιλοτρόπως, ανάλογα δηλαδή με την μέθοδο που θα επιλεγεί.

Μέθοδος αποθεμάτων. Ανά τακτά χρονικά διαστήματα εκδίδεται από την εταιρία ένας κατάλογος των πεπραγμένων της αναφορικά με το κοινωνικό της πρόγραμμα. Ο κατάλογος αυτός αποτελεί εξωτερίκευση των δραστηριοτήτων / ενεργειών της εταιρίας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αποτελεί δράση του τμήματος δημοσίων σχέσεων και εξυπηρετεί είτε για να εδραιώσει τη φήμη της εταιρίας είτε απλά για να γνωστοποιήσει στους μετόχους της τις δράσεις της. Με τη μέθοδο των αποθεμάτων προσεγγίζεται σε μικρό βαθμό ο κοινωνικός έλεγχος καθώς παρουσιάζει τα «επιτεύγματα» της εταιρίας επιγραμματικά, σε μορφή καταλόγου και ως εκ τούτου δεν εμβαθύνει σε λεπτομέρειες, όπως π.χ. κόστος ή επιτυχία.

Μέθοδος κατά κέντρο κόστους. Η μέθοδος αυτή περιέχει και το κόστος των κοινωνικών προγραμμάτων της εταιρίας. Είναι δηλαδή μια σαφώς αναλυτικότερη μέθοδος, η οποία όμως δεν εμπεριέχει την αξιολόγηση αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων. Όλα τα κοινωνικά προγράμματα έχουν στόχους που πρέπει να επιτύχουν / να εκπληρώσουν. Οι στόχοι αυτοί είναι δύσκολο να μετρηθούν και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη ή ακόμη και αδύνατη η ενημέρωση των μετόχων της εταιρίας σχετικά με την επιτυχία ή όχι του προγράμματος.

Ανάλυση κόστους – οφέλους. Αποτελεί την λεπτομερέστερη μέθοδο του κοινωνικού ελέγχου. Με απαραίτητη προϋπόθεση οι στόχοι του προγράμματος να είναι μετρήσιμοι, η μέθοδος αυτή αξιολογεί το κόστος και τα οφέλη των κοινωνικών προγραμμάτων.

*«Η αίσθηση της υπευθυνότητας, που ελέγχει πάντα τα άτομα,
χάνεται μέσα σε έναν όχλο»*

Gustave Le Bon
(Γάλλος ανθρωπολόγος)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο: Η ΕΜΒΕΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

7.1 Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Επιτροπής η συζήτηση γύρω από την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) ξεκινά το 1995 όταν ο Γάλλος τότε πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Jacques Delors, μαζί με μία ομάδα ευρωπαϊκών εταιριών ξεκίνησε το μανιφέστο των εταιριών κατά του κοινωνικού αποκλεισμού. Το μανιφέστο αυτό οδήγησε με την σειρά του στην δημιουργία του Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων μέσω του οποίου επιχειρείται η προώθηση διαλόγου μεταξύ των επιχειρήσεων για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Το Ιούλιο του 2001 η Επιτροπή ξεκίνησε την Πράσινη Βίβλο η οποία περιείχε προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και επιδίωκε την έναρξη δημόσιου διαλόγου για την κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά. Τον Μάρτιο του 2002 στην Ευρωπαϊκή Σύνοδο Κορυφής που πραγματοποιήθηκε στη Λισαβόνα οι αρχηγοί των ευρωπαϊκών κρατών – μελών για πρώτη φορά κάνουν λόγο για το αίσθημα ευθύνης των εταιριών και δημοσιεύονται συγκεκριμένοι τομείς δράσης της Επιτροπής⁴⁹ :

- ✚ Διάδοση γνώσης σχετικά με θετικό αντίκτυπο των δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις εταιρίες και στις κοινωνίες.
- ✚ Ανάπτυξη, διάδοση και ανταλλαγή εμπειρίας, τεχνογνωσίας και ορθών πρακτικών μεταξύ εταιριών και κρατών.
- ✚ Προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις Μικρομεσαίες εταιρίες.
- ✚ Ανάπτυξη των ιδιαίτερων δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη διαχείριση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.
- ✚ Υποστήριξη και εφαρμογή διαφάνειας στις πρακτικές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

⁴⁹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_02_985

- ✚ Υιοθέτηση / ενσωμάτωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ✚ Δημιουργία σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενός forum για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Corporate Social Responsibility European Multi – Stakeholder forum).

Σε παγκόσμιο επίπεδο τονίζεται η ανάγκη εφαρμογής των κανόνων της Δ.Ο.Ε., των βασικών εργασιακών αρχών καθώς και ο έλεγχος της εφαρμογής τους ή όχι από τις εγχώριες κυβερνήσεις. Στις βασικές εργασιακές αρχές περιλαμβάνονται οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, η απαγόρευση της υποχρεωτικής, της καταναγκαστικής και της παιδικής εργασίας καθώς και η εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Διεθνείς οργανισμοί όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και η Διεθνής Τράπεζα κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων τους, όπως π.χ. κατά τη χορήγηση δανείων, θα πρέπει να λαμβάνουν σημαντικά υπόψιν τους το κατά πόσο η εταιρία που αιτείται το δανεισμό εφαρμόζει ή όχι τις βασικές αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και να πράττουν αναλόγως.

Το γεγονός ότι παρατηρείται διαφορετική ιεράρχηση των ζητημάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από εταιρία σε εταιρία οδήγησε στην ανάγκη να καταστούν με σαφήνεια συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης των εταιριών ως προς την Εταιρική τους Κοινωνική Ευθύνη. Τα κριτήρια αυτά, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) θα πρέπει να είναι κοινά για όλα τα κράτη – μέλη, ανάλογα με το μέγεθος, το αντικείμενο κ.λπ. μιας εταιρίας, ενώ τονίζεται επίσης πως θα πρέπει για τον καθορισμό τους να λαμβάνεται υπόψιν και οι ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει καταστεί σαφές από την ευρωπαϊκή Ο.Κ.Ε. πως η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά και το κράτος, την τοπική αυτοδιοίκηση και τον πολίτη. Υποστηρίζει / εμμένει στον εθελοντικό χαρακτήρα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έτσι ώστε οι εταιρίες να έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν δράσεις σύμφωνα με τα δικά τους ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και δεδομένα. Τέλος επικροτούνται, ενισχύονται και προωθούνται προσπάθειες δημιουργίας και διάδοσης δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Στη συνέχεια θεωρήσαμε σκόπιμο να αναφερθούν συνοπτικά / επιγραμματικά τα σημεία ορόσημο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ευρώπη⁵⁰:

- ❖ Το 1995 έχουμε το Ευρωπαϊκό μανιφέστο (όπως έχουμε ήδη πει) εναντίον του κοινωνικού αποκλεισμού που οδήγησε στην δημιουργία Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (European Business Network for Social Cohesion που μετέπειτα αποτέλεσε το CSR Europe).

⁵⁰ R. Mullerat. “Corporate Social Responsibility: A European Perspective”. Published with the support of the European Commission, June 2013, p. 5-6.

- ❖ Το 1998 έχουμε τη δημιουργία του 1^{ου} γνωμοδοτικού συμβουλίου CSR Europe καθώς και τη συμμετοχή σε αυτό μεγάλων εταιριών, όπως η IBM και η Shell.
- ❖ Το 1999 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προχωρά στην ψήφιση ενός κώδικα δεοντολογίας που αφορά όλες τις εταιρίες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την τήρηση από μέρους τους θεμάτων περιβάλλοντος, εργασίας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- ❖ Το 2000 έχουμε τη Σύνοδο Κορυφής της Λισαβώνας στην οποία οι αρχηγοί των κρατών – μελών δεσμεύονται ότι μέχρι το 2010 θα κάνουν την Ευρώπη την πιο δυναμική και ανταγωνιστική οικονομία παγκοσμίως.
- ❖ Το 2001 δημοσιεύεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (E.E. – European Committee) η Πράσινη Βίβλος με την οποία επιχειρείται η προώθηση ευρωπαϊκού πλαισίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, τονίζοντας τον θετικό αντίκτυπο που έχει αυτή στις εταιρίες και στις κοινωνίες της Ευρώπης. Πρόκειται για την 1^η οργανωμένη προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς την εκπλήρωση του στρατηγικού στόχου που είχε τεθεί στην Λισαβώνα.
- ❖ Το 2002 έχουμε την 1^η ανακοίνωση από μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη η οποία ουσιαστικά θεμελίωσε μια κοινή αντίληψη για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ευρώπη. Πλέον «*οι εταιρίες ενσωματώνουν εθελοντικά στις δραστηριότητές τους κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες*». Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ψηφίζει νομοθεσία σύμφωνα με την οποία οι εταιρίες οφείλουν κάθε χρόνο να δημοσιοποιούν τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές τους δράσεις ενώ ταυτόχρονα καθιστά τα διοικητικά μέλη της εταιρίας υπεύθυνα για αυτές τις πρακτικές.
- ❖ Το 2003 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλεί τα κράτη – μέλη να προωθήσουν τον διάλογο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε εθνικό επίπεδο και να ενσωματώσουν τις πρακτικές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις εθνικές τους πολιτικές.
- ❖ Το 2006 έχουμε την 2^η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη από την οποία προέκυψε η δημιουργία της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας (European Alliance for CSR) για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη προκειμένου να λειτουργεί ως ομπρέλα για πρωτοβουλίες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.
- ❖ Το 2007 έχουμε την 1^η συνάντηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Alliance for CSR) με επιχειρηματικούς φορείς προκειμένου να συζητηθούν θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.
- ❖ Το 2008 έχουμε την παρουσίαση μιας σειράς προτάσεων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Βιώσιμη Κατανάλωση και Παραγωγή.
- ❖ Το 2009 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συγκαλεί συνεδρίαση και με 250 ενδιαφερόμενα μέλη εξετάζει την πρόοδο των πρωτοβουλιών για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
- ❖ Το 2011 έχουμε τη δημοσίευση νέας πολιτικής για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σύμφωνα με την οποία στις περιβαλλοντικές και

κοινωνικές ανησυχίες ενσωματώνονται πλέον και ανησυχίες για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

- ❖ Το 2012 έχουμε τη διεξαγωγή δύο μελετών για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την πρώτη εξ αυτών να πραγματοποιείται την εξέλιξη της τεχνολογίας στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και την δεύτερη να ασχολείται με θέματα υπεύθυνης διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας.
- ❖ Τέλος «Ευρώπη 2020» είναι το πρόγραμμα που παρουσίασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αφορά για την επόμενη δεκαετία και στοχεύει στην επίτευξη στόχων για την κοινωνία, την εκπαίδευση, την ενέργεια, την καινοτομία και το κλίμα.



7.2 Προσέγγιση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης: Ευρωπαϊκοί φορείς και οργανισμοί

Στο θέμα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης διακρίνουμε ετερογενείς προσεγγίσεις, γεγονός που φαίνεται και από τον αριθμό δικτύων που έχει αναπτυχθεί σε αυτό το πεδίο. Ενδεικτικά αναφέρουμε τους παρακάτω:

- ❖ **CSR Europe.** Δημιουργήθηκε το 1996 στο Λονδίνο και αρχικά ονομαζόταν «Ευρωπαϊκό Δίκτυο Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή» (European Business Network for Social Cohesion). Είναι ένα δίκτυο εταιριών αποτελούμενο από 65 περίπου πολυεθνικές εταιρίες, 22 εθνικούς αντιπροσώπους και περίπου 1800 εταιρίες σε ολόκληρη την Ευρώπη. Έχει ως στόχο να βοηθήσει τις εταιρίες στην επίτευξη κερδοφορίας, βιώσιμης ανάπτυξης καθώς και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού παρέχοντάς σε αυτές εκδόσεις, εργαλεία ανάλυσης και βέλτιστες πρακτικές. Οι εταιρίες που συμμετέχον σε αυτό το δίκτυο έχουν δεσμευτεί να ακολουθούν αρχές που αφορούν στην εξασφάλιση και τήρηση υγιών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, συγκεκριμένους κώδικες συμπεριφοράς, ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών σε τιμές ανταγωνιστικές, μείωσης των αρνητικών

επιπτώσεων των δραστηριοτήτων τους στο περιβάλλον, διαφάνειας και επιχειρηματικής ηθικής⁵¹.



- ❖ **Ευρωπαϊκή Συμμαχία (European Alliance).** Ο οργανισμός αυτός ξεκίνησε το 2006 με στόχο να γίνει η Ευρώπη πόλος αριστείας σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η Συμμαχία υποστηρίζεται από την Ένωση Βιομηχάνων και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών (UNICE), το CSR Europe και την Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων.



- ❖ **European environment and Sustainable Development Advisory Councils (Γνωμοδοτικό Συμβούλιο για το Ευρωπαϊκό Περιβάλλον και την Βιώσιμη Ανάπτυξη).** Συστάθηκε το 1993 από ευρωπαϊκές κυβερνήσεις και ο ρόλος του είναι συμβουλευτικός. Να παρέχει δηλαδή στα κράτη – μέλη συμβουλές τεκμηριωμένες για θέματα περιβαλλοντικής και βιώσιμης ανάπτυξης⁵².



- ❖ **European Business Ethics Network (EBEN) (Ευρωπαϊκό Δίκτυο Επιχειρηματικής ηθικής) και Eurosil (Ευρωπαϊκό Δίκτυο**

⁵¹ <https://www.csreurope.org/>

⁵² <https://eeac.eu/>

Κοινωνικών Επενδύσεων)⁵³. Τα δίκτυα αυτά ασχολούνται με την ηθική των εταιριών στα πλαίσια των περιβαλλοντικών και κοινωνικών δεσμεύσεων.



7.3 Προσέγγιση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης: Διεθνείς φορείς και οργανισμοί

Προκειμένου να παγιωθεί η έννοια και ταυτόχρονα η σημαντικότητα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ιδρύονται διάφοροι φορείς και οργανισμοί παγκόσμιας εμβέλειας. Οι σημαντικότεροι από αυτούς και ουσιαστικά αυτοί που χαράσσουν κατευθυντήριες γραμμές είναι οι ακόλουθοι:

- ❖ **World Business Council for Sustainable Development – WBCSD (Παγκόσμιο Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη).** Ιδρύεται το 1992 και σε αυτό συνασπίζονται περίπου 150 πολυεθνικές εταιρίες, ανάμεσά τους η Ford, η Shell, η Procter & Gamble και άλλες με στόχο να προωθήσουν την βιώσιμη ανάπτυξη. Τον WBCSD ενδιαφέρουν οι εταιρίες που συμμετέχουν έμπρακτα στην αειφόρο ανάπτυξη, δεν δίνει οδηγίες και συμβουλές αλλά δημοσιεύει μελέτες σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Σύμφωνα με το Συμβούλιο τα κέρδη αποτελούν αναγκαίο κακό για τις εταιρίες γιατί χωρίς αυτά δεν μπορούν να συνεχίσουν να λειτουργούν, όμως το να προσφέρουν αποτελεί για τις εταιρίες μία ευθύνη που αυτές αναλόγως αποποιούνται ή αναλαμβάνουν. Επομένως κατά τις απόψεις που υιοθετεί το Συμβούλιο αν το κέρδος αποτελεί για τις εταιρίες την μοναδική τους επιδίωξη τότε αυτό είναι πιθανό να αποδειχθεί επιβλαβές για την κοινωνία.



⁵³ <https://eurosil.eu/>

- ❖ **OECD (Organization for Economic Co-operation and Development).** Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιριών. Πρόκειται επί της ουσίας για υιοθέτηση πολιτικών που έχουν ως στόχο την οικονομική και κοινωνική ευημερία ενώ ταυτόχρονα ενημερώνουν τους πολίτες για θέματα όπως η καταπολέμηση της διαφθοράς, της δωροδοκίας, για ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα και την απασχόληση γενικότερα, το φορολογικό σύστημα, τα συμφέροντα και τα δικαιώματα των καταναλωτών⁵⁴.



- ❖ **Global Reporting Initiative – GRI (Οδηγός έκδοσης απολογισμών Βιωσιμότητας).** Ιδρύεται το 1997 και ασχολείται με την δημοσιοποίηση και τη έκδοση των απολογισμών βιωσιμότητας των εταιριών, της επίδοσής τους δηλαδή στον τομέα της βιώσιμης ανάπτυξης, προκειμένου αυτές να γίνουν περισσότερο βιώσιμες. Πρόκειται για ένα οδηγό με πεδίο εφαρμογής όλες τις εταιρίες ανεξαρτήτως μεγέθους, κλάδου δραστηριοτήτων, τύπου και γεωγραφικής θέσης. Ο οδηγός χρησιμοποιεί συγκεκριμένες μεθόδους μέτρησης και ανάλυσης των δεδομένων των εταιριών οι οποίες κάθε φορά προσαρμόζονται στις ανάγκες του κάθε φορέα.



- ❖ **United Nations Global Compact (Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών).** Για πρώτη φορά έγινε συζήτηση γύρω από αυτό το 1999 στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ του Νταβός με επικεφαλής τότε τον Κόφι Ανάν (Kofi Annan) και τελικώς δημιουργήθηκε τον Ιούλιο του 2000. Πρόκειται για το σχέδιο που αναπτύχθηκε από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών προκειμένου να προωθήσει ένα συνεχή διάλογο μεταξύ των κυβερνήσεων των χωρών, των εταιριών καθώς και της Κοινωνίας των Πολιτών με απώτερο σκοπό την υποστήριξη του συστήματος ελεύθερης αγοράς. Το σχέδιο αυτό

⁵⁴ <https://www.oecd.org/corporate/mne/>

αφορά την εταιρική υπευθυνότητα και επικεντρώνεται σε δέκα παγκόσμια αποδεκτές βασικές αρχές στους τομείς των δικαιωμάτων του ανθρώπου, του περιβάλλοντος, των συνθηκών εργασίας καθώς και της καταπολέμησης της διαφθοράς.



- ❖ **Guidelines for Multinational Enterprises (Κατευθυντήριες Γραμμές για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις του ΟΟΣΑ).** Ιδρύεται το 2000 και έχουν ως στόχο να προωθήσουν την ουσιαστική εφαρμογή και τήρηση των δεσμεύσεων των κυβερνήσεων σε διάφορους τομείς που αφορούν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Αποτελούν ουσιαστικά έναν μηχανισμό εφαρμογής των δεσμεύσεων αυτών σε τομείς όπως της παιδικής / καταναγκαστικής εργασίας, της προστασίας του περιβάλλοντος, της διαφάνειας και της πληροφόρησης, της προστασίας του καταναλωτή, της μεταφοράς τεχνογνωσίας, των κοινωνικών σχέσεων και του ανταγωνισμού⁵⁵.



- ❖ **UNI ISO 26000 του 2010.** Διεθνής οργανισμός που παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Περιλαμβάνει οδηγίες, προτάσεις, συστάσεις και παραδείγματα για το πώς πρέπει να λειτουργεί μία εταιρία προκειμένου να θεωρείται κοινωνικά υπεύθυνη⁵⁶



⁵⁵ <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

⁵⁶ <https://store.uni.com/en-iso-26000-2020>

7.4 Εργαλεία μέτρησης απόδοσης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Προκειμένου να αξιολογηθεί η δράση των εταιριών αναφορικά με την επίδοσή τους σε τομείς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης δημιουργήθηκαν διάφοροι οργανισμοί μη κυβερνητικοί, δείκτες και εργαλεία μέτρησης της επίδοσης / απόδοσης των εταιριών. Έτσι εκτός από την GRI (Global Reporting Initiative), που έχουμε ήδη αναφέρει προηγουμένως, έχουμε επίσης τους ακόλουθους:

- ✚ **Business in the Community (BITC).** Αποτελεί έναν από τους κορυφαίους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, λειτουργεί υπό την Προεδρία του Πρίγκηπα της Ουαλίας για περισσότερα από 25 χρόνια και για το λόγο αυτό έχει αναπτύξει και το CR Index⁵⁷.



The Prince's
Responsible
Business Network

- ✚ **CR Index.** Είναι ο πιο σημαντικός σε διεθνές επίπεδο δείκτης μέτρησης της απόδοσης των εταιριών σε θέματα που αφορούν στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και χρησιμοποιείται ως εθνικός δείκτης σε διάφορες χώρες προκειμένου να μετρήσει τις επιδράσεις που ασκούν οι εταιρίες στην κοινωνία, στην αγορά, στο περιβάλλον, στους εργαζόμενους και αναλόγως να τις κατατάξει σε 4 επίπεδα: Platinum, Gold, Silver, Bronze⁵⁸.



CR INDEX
Ο ΠΡΩΤΟΣ
ΕΘΝΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

- ✚ **Corporate Responsibility Institute (CRI).** Συνεργάζεται με το BITC και έχει αναλάβει στην Ελλάδα την αποκλειστική εκπροσώπηση του CR Index. Παρέχει στις ελληνικές εταιρίες ένα εργαλείο αξιολόγησης των

⁵⁷ <https://www.bitc.org.uk/>

⁵⁸ <http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=29>

επιδόσεων τους σε θέματα που αφορούν στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη βασισμένο σε διεθνή κριτήρια⁵⁹.



- ✚ **Great Place to Work (GPTW).** Ένας πολύ εξειδικευμένος δείκτης αξιολόγησης του εργασιακού περιβάλλοντος των εταιριών. Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες στις εταιρίες προκειμένου αυτές να βελτιώσουν τις εργασιακές τους σχέσεις⁶⁰.



- ✚ **Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.** Πρόκειται για ένα μη κερδοσκοπικό Σωματείο που ιδρύθηκε το 2000 ακολουθώντας ανάλογα παραδείγματα από τον ευρωπαϊκό χώρο. Το ελληνικό δίκτυο αποτελεί τον εθνικό εταίρο του ευρωπαϊκού CSR Europe. Σε αυτό συμμετέχουν 13 εταιρίες και 3 συλλογικοί φορείς:

Συλλογικοί φορείς	1. Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ)
	2. Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ)
	3. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ)

⁵⁹ <http://www.cri.org.gr/>

⁶⁰ <https://www.greatplacetowork.com/>

Ελληνικές εταιρίες	1. Shell Hellas A.E.
	2. TITAN A.E.
	3. BP Hellas A.E.
	4. Fanco A.E.
	5. IBM Hellas A.E.
	6. TVX Hellas A.E.
	7. Nestle Hellas A.E.
	8. Philip Morris Hellas AEBE
	9. ΦΑΓΕ Βιομηχανία Γάλακτος Α.Ε.
	10. Α.Ε.Ε. Αργυρομεταλλευμάτων & Βαρυτίνης
	11. ΔΕΛΤΑ Συμμετοχών Α.Ε.
	12. Janssen – Cilag Greece
	13. Epikinonia-Business Communications Network

Μία από τις σημαντικότερες δράσεις του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η εκπόνηση μελετών για θέματα σχετικά με αυτήν σε συνεργασία με πανεπιστημιακούς και επιχειρηματικούς φορείς. Οι μελέτες αυτές δημοσιεύονται τον Κατάλογο Καλών Πρακτικών και Δράσεων και πρόκειται για το καλύτερο εργαλείο γνώσης για όσους επιθυμούν να εμβαθύνουν σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Το Ελληνικό Δίκτυο αναλαμβάνει επίσης στην Ελλάδα την διοργάνωση συνεδρίων με θέματα σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ενώ ενημερώνει παράλληλα και για αντίστοιχα που πραγματοποιούνται στο εξωτερικό.

Μία ακόμη πρωτοβουλία του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η κυκλοφορία το 2005 της **Χάρτας Υποχρεώσεων και Δικαιωμάτων των Ελληνικών Επιχειρήσεων**. Η Χάρτα επί της ουσίας διακηρύσσει τις αρχές της επιχειρηματικότητας, όπως αυτές γίνονται αντιληπτές από τους εγχώριους επιχειρηματίες και παρουσιάζει εναλλάξ ένα δικαίωμα και κατόπιν μια υποχρέωση της εταιρίας.

Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης



7.5. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα

Στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης η χώρα μας τα τελευταία χρόνια κάνει κάποια μικρά πρώτα βήματα, απλά αυτά δεν γίνονται προγραμματισμένα και συστηματοποιημένα. Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε πως τα τελευταία χρόνια οι ελληνικές εταιρίες ενδιαφέρονται για χορηγίες και φιλανθρωπίες κάτι που αποτελεί αντικείμενο του τμήματος Δημοσίων Σχέσεων των εταιριών. Βρίσκονται θα μπορούσαμε να πούμε σε ένα πρώτο στάδιο ωριμότητας. Στο δεύτερο στάδιο ωριμότητας οι εταιρίες προχωρούν στην σύσταση ειδικού τμήματος αρμόδιου για δραστηριότητες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και πλέον αυτές αποτελούν σημαντικότατο κομμάτι της πολιτικής τους.

Το μέγεθος των ελληνικών εταιριών δεν τις επιτρέπει να διεκπεραιώνουν πρωτοβουλίες ουσιαστικές για την κοινωνία και έτσι αυτές περιορίζονται σε απλές δραστηριότητες φιλανθρωπίας. Εν μέρει αυτό ίσως να οφείλεται, όχι

μόνο στο μέγεθος των ελληνικών εταιριών, αλλά και στην έλλειψη ουσιαστικής ενημέρωσης πάνω σε τέτοια θέματα.

Από χώρα σε χώρα οι μορφές άσκησης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης διαφέρουν πολύ. Στην χώρα μας οι εταιρίες εφαρμόζουν προγράμματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σαφώς πιο απλουστευμένα από ότι οι εταιρίες άλλων αναπτυγμένων χωρών. Οι κυριότερες μορφές άσκησης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα είναι προσφορές σε ιδρύματα, παιδικά χωριά, οργανισμούς, φιλανθρωπίες, συχνά και με την συνεργασία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Πολλές εταιρίες λειτουργούν παιδικούς σταθμούς για τα παιδιά των εργαζομένων τους αποδεικνύοντας έμπρακτα πως η προστασία της οικογενειακής ζωής είναι στις προτεραιότητές τους. Επίσης χορηγίες αθλητικών εκδηλώσεων καθώς και δράσεων δένδροφύτευσης και ανακύκλωσης. Μιλάμε επομένως στο ελλαδικό χώρο για δράσεις που σχετίζονται κυρίως με το περιβάλλον και την τοπική κοινωνία.

Στην άσκηση δράσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης επιδρούν όμως και διάφοροι εξωγενείς παράγοντες, κυρίως νομοθετικοί. Ενώ λοιπόν στο εξωτερικό υπάρχουν φορολογικές ελαφρύνσεις για τις εταιρίες με κοινωνικές δράσεις, κάτι τέτοιο δεν ισχύει για τις ελληνικές εταιρίες. Η φορολογική νομοθεσία στην Ελλάδα δεν προβλέπει τέτοιες ελαφρύνσεις και πολλές φορές λειτουργεί ακόμη και αποτρεπτικά προς αυτή την κατεύθυνση. Παρόλο που από την ΟΚΕ ορίζεται πως σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει οι κυβερνήσεις να μην επιβαρύνουν τις εταιρίες με γραφειοκρατικές διαδικασίες προκειμένου να μην παρεμποδίζεται δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Σημαντικό βήμα για την υποστήριξη ενεργειών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον ελλαδικό χώρο αποτελεί σαφώς η προώθηση της έννοιας «επιχειρηματικής αριστείας» που επιχειρείται μέσω του προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» του Γ΄ Κοινοτικού Πακέτου Στήριξης.

Όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα θεωρούμε πως θα πρέπει να καλλιεργηθεί η έννοια και το πνεύμα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στους πολίτες από πολύ νωρίς προκειμένου αυτοί να ευαισθητοποιηθούν, να ενημερωθούν και να εκπαιδευτούν πάνω στην εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Σημαντική επίσης για την προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης θεωρείται και η ανάπτυξη συνεργασίας σε κάθε επίπεδο (τοπικό, κλαδικό κτλ.) καθώς και η αύξηση των κονδυλίων για έρευνες σε θέματα σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

*«Ο ανώτερος άνθρωπος έχει απαιτήσεις από τον εαυτό του.
Ο κατώτερος άνθρωπος από τους άλλους»*

Κομφούκιος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ (CASE STUDY) ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

8.1 Περιγραφή της έρευνας

Σκοπός της έρευνας

Γεγονός αποτελεί πως οποιαδήποτε έρευνα γίνεται, από την πιο μικρή μέχρι την πιο διεξοδική, οδηγεί σε κάποια συμπεράσματα πάνω στο υπό εξέταση θέμα, αποτυπώνει μια κατάσταση και συμβάλλει στην ανάδειξη θεμάτων / καταστάσεων.

Η παρούσα έρευνα σκοπό έχει να μελετήσει τις δράσεις μιας συγκεκριμένης εταιρίας σε θέματα σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Αποσκοπεί επομένως στο να εξετάσει και να καταγράψει τις δράσεις της συγκεκριμένης ελληνικής εταιρίας (μελέτη περίπτωσης - case study), τις πολιτικές που αυτή υιοθετεί και εφαρμόζει και την γενικότερη ενασχόληση της με θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Διαμέσου λοιπόν της περίπτωσης της συγκεκριμένης εταιρίας, μιας μικρογραφίας δηλαδή της ελληνικής επιχειρηματικής πραγματικότητας, αναπόφευκτα θα οδηγηθούμε σε κάποια συμπεράσματα για την κατάσταση στον ελλαδικό χώρο καθώς και για το πώς αντιμετωπίζονται τα θέματα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης από μέρους των ελληνικών εταιριών.

Επιλογή εταιρίας

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε προς μελέτη η περίπτωση μιας μικρομεσαίας ελληνικής επαρχιακής εταιρίας, της **ΚΡΙ – ΚΡΙ Α.Ε.**, καθώς κρίναμε πως αυτή αποτελεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του ελληνικού επιχειρείν με σημαντική δράση και ιδιαίτερη ευαισθησία σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

✚ Χρονοδιάγραμμα επαφών

Η επαφή με τους εκπροσώπους της εταιρίας έγινε αρχικά τηλεφωνικά τον Οκτώβριο του 2022 και ακολούθησε λίγο αργότερα η αποστολή των ερωτήσεων με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail) καθώς οι συνθήκες, όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια λόγω της πανδημίας της Covid-19, δεν επέτρεψαν την δια ζώσης συνάντησή μας στους χώρους της εταιρίας όπως θα θέλαμε. Η αλλαγή αυτή στο αρχικό πλάνο δεν αποτέλεσε παρά ταύτα εμπόδιο και η συλλογή των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε με την ανταλλαγή γραπτών ερωτήσεων και απαντήσεων με την κυρία Χριστιάνα Τσολάκη την οποία και ευχαριστώ πολύ για την άμεση ανταπόκριση.

✚ Ερωτήματα έρευνας

Η επιλογή των ερωτήσεων ήταν μια διαδικασία πολύπλοκη και δύσκολη και αυτές επιλέχθηκαν τελικώς κατόπιν εκτενούς αναζήτησης και μελέτης της σχετικής βιβλιογραφίας και διαμορφώθηκαν ως εξής:

A. Συμπεριφορά, στάσεις και απόψεις της εταιρίας για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ).

1. Υπάρχει στην εταιρία σας συγκεκριμένο / προκαθορισμένο τμήμα ή υπάλληλος εξουσιοδοτημένος να ασχολείται αποκλειστικά με θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης; Από πότε υφίσταται αυτό / αυτός;
2. Έχει γίνει σαφές από την εταιρία σας, τόσο προς τους εργαζόμενους της όσο και προς τους πελάτες της, τι πρεσβεύει (συγκεκριμένοι κανόνες συμπεριφοράς) αναφορικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ);
3. Έχει η εταιρία σας συμμετοχή σε συνέδρια ή δίκτυα (τοπικά, εθνικά ή διεθνή) για την προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ);
4. Με ποιο τρόπο η εταιρία σας καταγράφει την δραστηριότητά της σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης προκειμένου να ελέγχει την βελτίωση της ή όχι;
5. Συναντάτε εμπόδια κατά την εφαρμογή πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης; Ποια είναι αυτά;
6. Ποια τα οφέλη της εταιρίας κατά την εφαρμογή πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης;

B. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Εργαζόμενοι

1. Έχει υιοθετήσει η εταιρία πρόσθετες παροχές / διευκολύνσεις προς τους εργαζόμενους; Π.χ. οικονομικές διευκολύνσεις / παροχές, μπόνους, επιπλέον μέρες άδειας κτλ.
2. Δίνεται στο προσωπικό της εταιρίας η δυνατότητα επιμόρφωσης, βελτίωσης των δεξιοτήτων τους ή κατάρτισής τους;

3. Πώς επιτυγχάνεται την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέσα στο χώρο εργασίας; Εφαρμόζεται πολιτικές για ίσες ευκαιρίες και εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης; Πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες;

Γ. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Περιβάλλον

1. Εφαρμόζεται Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (Σ.Π.Δ.) στην εταιρία;
2. Εφαρμόζεται συγκεκριμένη πολιτική για την μείωση των ρύπων και των αποβλήτων;
3. Αναφορικά και με την ενεργειακή κρίση, ποια η στάση σας ως προς την ενέργεια που καταναλώνεται και την διαχείρισή της;
4. Ποιος ο ρόλος της εταιρίας σε δράσεις / πρωτοβουλίες για την προστασία του φυσικού μας περιβάλλοντος;

Δ. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Κοινωνία

1. Υποστηρίζει η εταιρία σας δράσεις / δραστηριότητες της τοπικής κοινωνίας των Σερρών; Π.χ. πολιτιστικές εκδηλώσεις, φιλανθρωπίες, χορηγίες.
2. Συνεργάζεστε με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ);
3. Εφαρμόζεται στην εταιρία προγράμματα εκπαίδευσης ευάλωτων ομάδων της τοπικής κοινωνίας;

Ε. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Αγορά

1. Με ποιο τρόπο προωθείται από την αγορά σας η γενικότερη φιλοσοφία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ);
2. Με ποιο τρόπο επιτυγχάνεται το feedback αναφορικά με τις δράσεις της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης; Π.χ. διάλογος με πελάτες, συνεργάτες κτλ.
3. Με ποιο τρόπο επικοινωνείτε στο αγοραστικό σας κοινό τις δράσεις και τις υποχρεώσεις σας μετά την πώληση; Υπάρχει ιδιαίτερη σήμανση στα προϊόντα;

🚦 Μέθοδος συλλογής δεδομένων και προβλήματα κατά την συλλογή τους

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας θεωρήσαμε σκόπιμο να προβούμε στην διάκριση θεματικών ενοτήτων (πέντε συνολικά) καθεμία εκ των οποίων περιλαμβάνει έναν αριθμό επιμέρους ερωτήσεων (διευκρινιστικών). Με τις επιμέρους ερωτήσεις θεωρούμε πως καλύψαμε ικανοποιητικά όλες τις πτυχές της εκάστοτε ενότητας. Καθώς μιλάμε για γραπτές ερωτήσεις και αντίστοιχα γραπτές απαντήσεις από μέρους της εταιρίας, πρόκειται για μια ιδιότυπη μορφή «συνέντευξης», χωρίς διάδραση και αμεσότητα εξαιτίας των νέων συνθηκών που διαμορφώθηκαν μετά την πανδημία.

Θεωρήσαμε σημαντικό οι ερωτήσεις να είναι γενικευμένες προκειμένου να μην θεωρηθεί ότι μεροληπτούμε ή ότι επιχειρούμε να αντλήσουμε δεδομένα ή να δημιουργήσουμε μία λανθασμένη εικόνα για την εταιρία. Θεωρούμε επίσης πως δεν ασκήσαμε πίεση με τις ερωτήσεις μας και αφήσαμε την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου στην διακριτική ευχέρεια της εταιρίας ή πιο συγκεκριμένα της εξουσιοδοτημένης αντιπροσώπου της.

8.2. Μελέτη περίπτωσης (case study): Η Εταιρία ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε.



η ελληνική γέυση μπροστά

Η εταιρία ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε. ξεκίνησε να λειτουργεί το 1954 ως ατομική επιχείρηση γάλακτος όταν ο ιδρυτής της ο Γεώργιος Τσινάβος άνοιξε στην πόλη των Σερρών ένα μικρό ζαχαροπλαστείο, με τις πρώτες διανομές παγωτού να γίνονται από πλανόδιους πωλητές με χειροκίνητα καροτσάκια. Την δεκαετία του '60 η εταιρία μεταφέρεται σε νέες ιδιόκτητες εγκαταστάσεις έξω από την πόλη των Σερρών και η εταιρία αποκτά την 1^η αυτόματη γραμμή παραγωγής παγωτού. Το 1974 μετατράπηκε σε Ομόρρυθμη Εταιρία με την ονομασία «ΣΠΥΡΟΣ ΤΣΙΝΑΒΟΣ & ΣΙΑ Ο.Ε.» και το 1987 ξεκίνησε την παραγωγή παραδοσιακού πρόβειου και αγελαδινού γιαουρτιού. Το 1993 μετατράπηκε σε ανώνυμη εταιρία «ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ» και το 2000 λανσάρει το πρώτο γιαούρτι σε οικογενειακή συσκευασία. Σήμερα η εταιρία έχει την έδρα της στο 3^ο χλμ. της επαρχιακής οδού Σερρών – Δράμας και απασχολεί περί τους 240 εργαζομένους. Ασχολείται με την παραγωγή και διάθεση / εμπορία παγωτού, γιαουρτιού καθώς και φρέσκου παστεριωμένου γάλακτος.

Η εταιρία είναι εγγεγραμμένη στο Μητρώο Ανώνυμων Εταιριών της Νομαρχίας Σερρών και από το 2003 έχει εισαχθεί στο Χρηματιστήριο Αξιών της Αθήνας. Το 1991 ίδρυσε στη Βόρεια Μακεδονία (επίσημα Δημοκρατία της Βόρειας Μακεδονίας και πρώην FYROM) θυγατρική της εταιρία με την επωνυμία D.O.O. KUMANOVO, και ξεκίνησε έτσι να εξάγει το προϊόντα της. Υποκατάστημα διαθέτει επίσης από το 1996 και στον Ασπρόπυργο Ν. Αττικής. Η εταιρία παρουσιάζει μία συνεχή ανοδική πορεία, με αύξηση του κύκλου εργασιών – κερδών καθώς και των εξαγωγών της και δικαίως κατατάσσεται ανάμεσα στις πιο επικερδής ελληνικές εταιρίες γαλακτοκομικών προϊόντων.

8.3 ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε. και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

- **Συμπεριφορά, στάσεις και απόψεις της εταιρίας για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)**

Σύνθημα της εταιρίας αποτελεί το εξής «*η κοινωνική προσφορά δεν κοστίζει, αξίζει*» και πιστή σε αυτό η εταιρία ΚΡΙ-ΚΡΙ είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη σε θέματα κοινωνικού περιεχομένου κάτι που γίνεται σαφές και από το πρόγραμμα κοινωνικής προσφοράς που έχει αναπτύξει. Οι δράσεις της εταιρίας επικεντρώνονται σε τοπικό επίπεδο καθώς η περιοχή αποτελεί την πρώτη της προτεραιότητα. Η εταιρία διαθέτει ετησίως ένα budget (προκαθορισμένο προϋπολογισμό) προκειμένου να καλύψει μουσικές και θεατρικές εκδηλώσεις, αθλητικές εκδηλώσεις και σωματεία, χορηγίες σε προϊόντα ή χρηματικές σε ιδρύματα, στήριξη σχολείων και πλήθος άλλων αναγκών που προκύπτουν σε τοπικό επίπεδο.

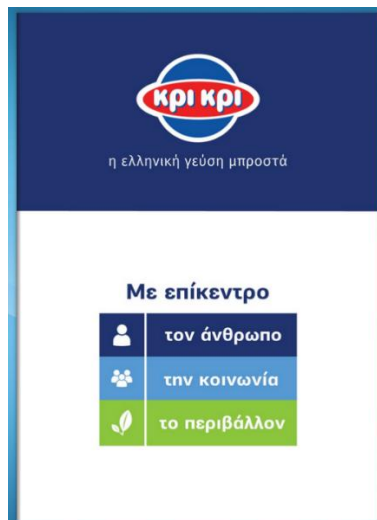
Παρόλο που πρόκειται για μία μικρομεσαία εταιρία η ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε. ασχολείται συστηματικά με θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης με το μεγαλύτερο μέρος επιλογής και εφαρμογής πρακτικών ΕΚΕ να αναλαμβάνει για την Βόρεια Ελλάδα η Γενική Διεύθυνση και για την υπόλοιπη Ελλάδα το τμήμα Marketing της εταιρίας.

Η προτεραιότητα της εταιρίας σε δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι κάτι που η εταιρία φροντίζει να δηλώνει υπερήφανα με κάθε ευκαιρία. Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι πελάτες ενημερώνονται διαρκώς για τις δεσμεύσεις της διοίκησης αναφορικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, οι δε εργαζόμενοι από τη Γενική Διεύθυνση και δε πελάτες της από τη δημοσιοποίηση τους μέσω σχετικών εκθέσεων αλλά και από την επίσημη ιστοσελίδα της εταιρίας:

<https://www.krikri.gr/>

και

<https://www.krikri.gr/221-koinwniki-euthini>



Η εταιρία διοργανώνει κυρίως δικές της ημερίδες και δεν έχει προχωρήσει στη γραπτή τεκμηρίωσή των δράσεων της αναφορικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Προς το παρόν οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης καταγράφονται με την μορφή ετήσιων αναφορών οι οποίες ελέγχονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας ενώ στο άμεσο μέλλον αυτό θα γίνεται με επίσημες εκθέσεις ESG (εκθέσεις βιωσιμότητας)⁶¹.

Κατά την εφαρμογή δράσεων και πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης η εταιρία συνάντησε εμπόδια αλλά όλα αυτά ξεπεράστηκαν χάρη στην ισχυρή της θέληση για κοινωνική προσφορά. Άλλωστε τα οφέλη της εταιρίας από τις δράσεις ΕΚΕ είναι αυτά που βαραίνουν περισσότερο στην ζυγαριά της αποτίμησης των δράσεων και λειτουργούν προτρεπτικά ώστε αυτές να συνεχίζονται. Πιο αναλυτικά τα οφέλη για την εταιρία είναι:

- Η βελτίωση της εταιρικής φήμης,
- Η προβολή της επιχειρηματικής ηθικής,
- Η αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων της,
- Η προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού και σαφώς
- Η προσέλκυση επενδυτών.

Έμπρακτη απόδειξη όλων των παραπάνω αποτελεί η μεγάλη λίστα βραβεύσεων της εταιρίας, σύμφωνα και με την επίσημη ιστοσελίδα της⁶². Πιο αναλυτικά έχουμε:

- ❖ **Διάκριση της εταιρίας στο διαγωνισμό «BEST WORKPLACE» 2007.** Πρόκειται για την ανάδειξη των 20 καλύτερων εταιριών στον ελλαδικό χώρο αναφορικά με το εργασιακό τους περιβάλλον. Η εταιρία ΚΡΙ-ΚΡΙ κέρδισε την 1^η θέση μεταξύ των βιομηχανιών τροφίμων και την 6^η θέση στο σύνολο των εταιριών. Ο διαγωνισμός διοργανώνεται από το Great Place to Work – Institute Hellas και προβλέπει την αξιολόγηση της εταιρίας από τους εργαζόμενους της με τη συμπλήρωση ανώνυμων ερωτηματολογίων σε πέντε πεδία: Αξιοπιστία, Σεβασμό, Δικαιοσύνη, Υπερηφάνεια και Συντροφικότητα.
- ❖ **Βραβεία Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG 2009.** Σε αυτά επιβραβεύονται εταιρίες που επιδεικνύουν αξιόλογες πρωτοβουλίες στη χώρα της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού τους.
- ❖ **Την εξέχουσα διάκριση στο διαγωνισμό «Best Workplace» 2011.** Η εταιρία ΚΡΙ-ΚΡΙ διακρίθηκε στο διαγωνισμό για 2^η φορά κατακτώντας την 2^η θέση στη συνολική κατάταξη των εταιριών που συμμετείχαν στο διαγωνισμό και την 1^η θέση ανάμεσα στις εταιρίες που απασχολούν από 50 έως 250 εργαζομένους.
- ❖ **Βραβείο «Δυναμικά Αναπτυσσόμενος Επιχειρηματίας της Χρονιάς 2011» στο διαγωνισμό της Ernst & Young και Έλληνας**

⁶¹ «Πρόκειται για εκθέσεις που οι εταιρίες από το 2024 υποχρεούνται να υποβάλλουν σχετικά με ζητήματα βιωσιμότητας, όπως θέματα περιβαλλοντικής υπευθυνότητας (E – Environment), ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εργασιακών πρακτικών που εφαρμόζουν (S – Social) καθώς και τα μοντέλα εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν υιοθετήσει (G – Governance)».

⁶² <https://www.krikri.gr/220-diakriseis>

- «**Επιχειρηματίας της Χρονιάς 2011**». Πρόκειται για την βράβευση του Προέδρου και Διευθύνων Συμβούλου της εταιρίας ΚΡΙ-ΚΡΙ για το εμπνευσμένο επιχειρηματικό του όραμα.
- ❖ **Τιμητική διάκριση στα βραβεία «True Leaders» 2013 της ICAP.** Κατάκτηση της κορυφαίας διάκρισης για την εξέχουσα πορεία της εταιρίας στην ελληνική αγορά, σύμφωνα με τα στοιχεία της ICAP Group για το έτος 2012.
 - ❖ **Βραβείο «Αριστεία Μεγάλη Επιχείρηση» στα βραβεία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΞΙΑ» 2013 του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος.** Πρόκειται για την κορυφαία διάκριση ανάμεσα σε εταιρίες της Βορείου Ελλάδος και ξεχώρισε για τις επιδόσεις της στον επιχειρηματικό και κοινωνικό στίβο κατά το έτος 2012.
 - ❖ **Έπαινος Βιομηχανικής Αριστείας 2013 στα βραβεία «MADE IN GREECE» της Ελληνικής Ακαδημίας Μάρκετινγκ.** Το βραβείο αυτό απευθύνεται στο σύνολο των εταιριών και των οργανισμών με παραγωγική δραστηριότητα στην Ελλάδα και που με τα προϊόντα τους πρωτοστατούν τόσο στην ανάπτυξη όσο και στην ευημερία.
 - ❖ **Τιμητική διάκριση στα βραβεία «True Leaders 2014» της ICAP.** Η εταιρία βραβεύθηκε σε αυτόν για 2^η συνεχόμενη χρονιά.
 - ❖ **Κορυφαία διάκριση στα «Transport & Logistics Awards 2015».** Είναι η ανάδειξη της αριστείας και της καινοτομίας στο χώρο της Εφοδιαστικής Αλυσίδας και των Μεταφορών.
 - ❖ **Βραβείο «Εξαγωγική Αριστεία» στα Βραβεία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΞΙΑ» του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος 2015.** Πρόκειται για μια βράβευση, ιδιαίτερα σημαντική, των προσπαθειών της εταιρίας να αναδείξει διεθνώς την διατροφική αξία και την ποιότητα του αυθεντικού ελληνικού γιαουρτιού.
 - ❖ **Διάκριση στα Επιχειρηματικά Βραβεία «ΧΡΗΜΑ-ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΟΥΖΟΥΝΗΣ 2015».** Πρόκειται για την 3^ο θέση στην κατηγορία «ΒΡΑΒΕΙΟ ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗΣ» που επιβραβεύει την δυναμική και ανοδική πορεία της εξαγωγικής δραστηριότητας της εταιρίας στην προσπάθεια της να αναπτύξει την ελληνική γαλακτοκομία στο εξωτερικό.
 - ❖ **Αργυρό βραβείο στο «HR Excellence Awards 2016».** Αφορά στην κατηγορία Διαχείρισης Οργανωσιακών Αλλαγών (Managing Change) κατά τη διάρκεια ειδικής τελετής που πραγματοποιήθηκε από το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάνατζμεντ Ανθρώπινου Δυναμικού και αφορούσε την εξαιρετικά αποτελεσματική διαχείριση μετά την καταστροφή της μονάδας παραγωγής γιαουρτιού στην Σέρρες κατά την διάρκεια πυρκαγιάς τον Δεκέμβριο του 2013.
 - ❖ **Διάκριση στα Βραβεία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΞΙΑ» 2017 του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος στην κατηγορία «Αύξηση Απασχόλησης».** Πρόκειται επί της ουσίας για την κορυφαία διάκριση σε αυτή την κατηγορία και επιβεβαιώνει την προτεραιότητα που δίνει η εταιρία στο ανθρώπινό της δυναμικό.

- ❖ **Πρωταγωνιστής στον κλάδο «Γαλακτοκομικών Προϊόντων» το 2018.** Οι «Πρωταγωνιστές της Ελληνικής Οικονομίας» είναι μια διοργάνωση - θεσμός της αγοράς, τελεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης και επιβραβεύει εταιρίες που στηρίζουν την οικονομία της χώρας και συμβάλλουν με τον τρόπο τους στην ανάπτυξη της χώρας.
- ❖ **Διάκριση στα Βραβεία Επιχειρηματικότητας «Κούρος» 2019.** Πρόκειται για το βραβείο «Ανάπτυξης και Καινοτομίας» το οποίο απονεμήθηκε στον Πρόεδρο και Διευθύνων Σύμβουλο της εταιρίας ΚΡΙ-ΚΡΙ στα πλαίσια της 25^{ης} απονομής των επιχειρηματικών βραβείων «Κούρος» της Λέσχης Επιχειρηματικότητας. Το βραβείο απονέμεται σε εκπροσώπους του «ευ επιχειρείν» και οι οποίοι οδηγούν τις εταιρίες τους σε εξαιρετική επίδοση βάσει οικονομικών μεγεθών.
- ❖ **Διάκριση στον θεσμό «Bravo Sustainability Dialogue and Awards» 2019 για το πρόγραμμα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης «Γαλακτικό Χωριό».** Η πρωτοβουλία «Γαλακτικό Χωριό» προάγει την αγνότητα της κοιλάδας του Στρυμόνα και του ελληνικού γάλακτος. Ο θεσμός «Bravo Sustainability Dialogue and Awards» 2019 αποτελεί επί της ουσίας έναν θεσμό κοινωνικού διαλόγου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και αναπτύσσεται σε εθνικό επίπεδο.
- ❖ **Διάκριση στο θεσμό των «Growth Awards» 2020.** Πρόκειται για διάκριση στην κατηγορία «Ανθρώπινο δυναμικό και εταιρική κουλτούρα» των Βραβείων Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας «Growth Awards».
- ❖ **Διάκριση στα HR Awards 2020.** Πρόκειται για το Αργυρό βραβείο στην κατηγορία Health & Well – Being in Workplace στο οποίο επιβραβεύονται οι πρωτοβουλίες, οι στρατηγικές καθώς και οι πολίτες που έχουν ως επίκεντρο τον άνθρωπο.
- ❖ **Διάκριση στα Επιχειρηματικά βραβεία «ΧΡΗΜΑ» του 2020.** Η εταιρία κατέκτησε το 1^ο βραβείο για τους υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης στα Επιχειρηματικά Βραβεία «ΧΡΗΜΑ» του 2020 που διοργανώνει το περιοδικό «ΧΡΗΜΑ» και το οικονομικό και επιχειρηματικό portal banks.com.gr και αναδεικνύουν τις εταιρίες που στηρίζουν την ελληνική οικονομία συμβάλλοντας και στην ανάπτυξη του χρηματοπιστηριακού θεσμού.
- ❖ Στις 13 Δεκεμβρίου 2022 σε μια λαμπρή τελετή στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρίας ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε., Παναγιώτης Τσινάβος, κατέκτησε το βραβείο του **Manager of the Year 2022**.
- ❖ Τέλος την 19^η Δεκεμβρίου 2022 η ΚΡΙ-ΚΡΙ εισήλθε στον δείκτη **Athex ESG του Χρηματιστηρίου Αθηνών**. Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει εταιρίες που προβάλλουν, υιοθετούν και τελικά εφαρμόζουν τις πρακτικές τους σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, περιβάλλοντος και κοινωνίας.

• Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Εργαζόμενοι

Αναφορικά με τους εργαζόμενους της η εταιρία KPI-KPI υποστηρίζει πως «οι άνθρωποί της είναι πάνω από όλα!», αναγνωρίζοντας με αυτό τον τρόπο πως τίποτα από όλα αυτά που έχει επιτύχει ως εταιρία δεν θα ήταν δυνατό χωρίς την συμμετοχή, την προσπάθεια και την συνεισφορά των εργαζομένων της. Η κουλτούρα της εταιρίας θέλει «τη διαφορά να την κάνουν οι άνθρωποι, είτε αυτοί διοικούν, είτε συμμετέχουν στη διαδικασία παραγωγής». Στην προσπάθεια της για συνεχή βελτίωση των σχέσεων με τους «ανθρώπους» της η εταιρία εφαρμόζει διάφορες πολιτικές διευκολύνσεων και παροχών προς αυτούς, όπως:

- Ιδιωτικό πρόγραμμα υγείας,
- Συνταξιοδοτικό πρόγραμμα,
- Κάλυψη κόστους μεταπτυχιακών προγραμμάτων,
- Συνεργασία με τοπικές επιχειρήσεις για προνομιακή εξυπηρέτηση των εργαζομένων της (club εργαζομένων),
- Χρηματικό δώρα σε νεονύμφους νέους γονείς,
- Δωρεάν εταιρικά προϊόντα σε καθημερινή και εβδομαδιαία βάση,
- Σχολικές τσάντες ως δώρο για τα παιδιά των εργαζομένων της που ξεκινούν το δημοτικό,
- Δώρο tablet στα παιδιά των εργαζομένων που πέτυχαν την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση,
- Επιδότηση παιδικών κατασκηνώσεων σε όλη την Ελλάδα,
- Δωρεάν τριήμερες καλοκαιρινές διακοπές προς όλους και
- Διοργάνωση Χριστουγεννιάτικων, Αποκριάτικων και άλλων εκδηλώσεων για τα παιδιά των εργαζομένων και προσφορά δώρων.

Στα παραπάνω θα πρέπει να προσθέσουμε την λειτουργία παιδικού σταθμού «Τα Αστεράκια της KPI-KPI A.E.» εντός των νέων υπερσύγχρονων εγκαταστάσεων της όπου τα παιδιά των εργαζομένων της καθημερινά από τις 8 π.μ. έως τις 4 μ.μ. παρακολουθούν δωρεάν ένα πλήρες πρόγραμμα προσχολικής εκπαίδευσης από εξειδικευμένο προσωπικό. Η εταιρία έχει δημιουργήσει επίσης στο Γενικό Νοσοκομείο Σερρών την «Τράπεζα Αίματος KPI-KPI» προκειμένου να συνδράμει, όταν χρειασθεί, σε ανάγκη αίματος τόσο για τις οικογένειες των εργαζομένων της όσο και των συνεργατών της.

Η εταιρία φροντίζει ακόμη για την ψυχαγωγία των υπαλλήλων της. Έτσι έχει προβεί στην ίδρυση Πολιτιστικού Συλλόγου, στην δημιουργία ομάδας ποδοσφαίρου «5 X 5 KPI-KPI A.E.» η οποία συμμετέχει από το 2007 – 2008 στο τοπικό εργασιακό πρωτάθλημα, διεξάγει κάθε χρόνο τον «ετήσιο χορό» του προσωπικού της καθώς και την «Χριστουγεννιάτικη Γιορτή Παιδιού» με συμμετοχή κλόουν και ταχυδακτυλουργών.

Όσον αφορά την δυνατότητα επιμόρφωσης, εκπαίδευσης, κατάρτισης και βελτίωσης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της η εταιρία, μέσω του τμήματος προσωπικού, ενθαρρύνει την μάθηση και την ανάπτυξη γνώσεων. Δημιουργεί περιβάλλον μάθησης για την συνεχή βελτίωση των ανθρώπων της.

Επενδύει συνεχώς πόρους για την κατάρτιση του προσωπικού της προκειμένου με τον τρόπο αυτό να επισπεύσει αφενός την ομαλή και γρήγορη ενσωμάτωσή τους στο νέο εργασιακό περιβάλλον και αφετέρου να τους διατηρεί up to date. Με τον τρόπο αυτό τους προετοιμάζει για τις συνεχείς προκλήσεις του επαγγελματικού στίβου ενώ παράλληλα φροντίζει ώστε αυτοί να προηγούνται και όχι να ακολουθούν τους ανταγωνιστές της.

Η εταιρία έχει διοργανώσει εντός των εγκαταστάσεών της και ενδοεταιρικά σεμινάρια πάνω σε θέματα σχετικά με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Έτσι στις 19 και 26 Ιανουαρίου 2008 σε συνεργασία με το ELINY Α.Ε. διοργανώθηκε το σεμινάριο «Υγιεινή και Ασφάλεια εργαζομένων – Πρόληψη ατυχημάτων» και στις 16 και 17 Οκτωβρίου του ίδιου έτους με την συνεργασία του ΚΕΚ ΙΒΕΠΕ Θεσσαλονίκης διοργανώθηκε η διημερίδα «Ασφάλεια από τον ηλεκτρικό κίνδυνο».

Στα μελλοντικά επίσης σχέδια της εταιρίας είναι και η δημιουργία βιβλιοθήκης εντός της εταιρίας ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν την δυνατότητα να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους, δανειζόμενοι βιβλία από αυτή, αλλά και να είναι ανήμεροι για όλες τις εξελίξεις στο χώρο της γαλακτοκομίας.

Τέλος αναφορικά με το προσωπικό της εταιρίας, για την εταιρία αποτελεί θεμελιώδους σημασίας ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης στον χώρο εργασίας και η αποδοχή της διαφορετικότητας. Μεριμνά για τη διατήρηση χώρων εργασίας όπου δεν έχουν θέση διακρίσεις και δεν υφίσταται ουδεμία παρενόχληση βάσει φυλής, φύλου, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικής προτίμησης, πολιτικής πεποίθησης ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης που προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Οι βάσεις για τη διαδικασία αναζήτησης και πρόσληψης προσωπικού, τοποθέτησης, εκπαίδευσης, αμοιβής και ανέλιξης στην εταιρία είναι τα επαγγελματικά προσόντα, η απόδοση, οι δεξιότητες, οι γνώσεις και η εμπειρία. Στην εταιρία εφαρμόζεται επίσης πολιτική προσλήψεων, αμοιβών, εργασιακής κουλτούρας, Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης και Πολιτική Ισότητας και Ίσων Ευκαιριών.

- **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Περιβάλλον**

Η KPI-KPI κάνοντας πράξη την ευαισθησία της σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος έχει αναπτύξει, εφαρμόζει και έχει πιστοποιηθεί για το Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης σύμφωνα με το πρότυπο ISO 14001: 2015. Συμμορφώνεται πλήρως στην ισχύουσα νομοθεσία για το περιβάλλον και εφαρμόζει Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Ελέγχου (EMAS). Ενδεικτικό της κουλτούρας της εταιρίας αναφορικά με το περιβάλλον είναι και η δημιουργία της εξειδικευμένης θέσης στην εταιρία ως Υπεύθυνου Περιβαλλοντικής Διαχείρισης ο οποίος μεταξύ άλλων μεριμνά για την πρόληψη περιβαλλοντικών

ατυχημάτων, προωθεί την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση σε πελάτες και προμηθευτές και την περιβαλλοντική προστασία.

Η εταιρία φροντίζει ιδιαίτερα τη διαχείριση των εισροών και των εκροών της και διαχωρίζει τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις από τις δραστηριότητες της σε άμεσες και έμμεσες ανάλογα με το αν ή όχι αυτές ανήκουν στον διαχειριστικό έλεγχο της εταιρίας. Στις άμεσες περιβαλλοντικές επιπτώσεις ανήκουν τα στερεά και τα υγρά απόβλητα, οι αέριοι ρύποι, ο θόρυβος, οι οσμές, η κατανάλωση ενέργειας και φυσικών πόρων, τα περιβαλλοντικά ατυχήματα. Στις έμμεσες περιβαλλοντικές επιπτώσεις ανήκουν η απόρριψη των συσκευασιών των προϊόντων της εταιρίας από τους καταναλωτές τους.

Τα στερεά απόβλητα της εταιρίας, δηλαδή όλα τα απορρίμματα που προέρχονται τόσο από το χώρο παραγωγής όσο και από τα γραφεία συλλέγονται επιμελώς σε ειδικούς κάδους οι οποίοι και παραλαμβάνονται από την ανάλογη υπηρεσία του δήμου. Την τελευταία δύο χρόνια η εταιρία ανακυκλώνοντας το 97% των αποβλήτων που προκύπτουν από τις παραγωγικές της εγκαταστάσεις κατόρθωσε να εξοικονομήσει:

- Εκπομπές ισοδύναμου CO₂ – eq που αντιστοιχούν στην ετήσια κίνηση 1.700 αυτοκινήτων,
- Ποσότητα νερού που ισοδυναμεί με την ετήσια κατανάλωση νερού 317 ανθρώπων και
- Ηλεκτρική ενέργεια που αντιστοιχεί στην κάλυψη των ετήσιων ενεργειακών αναγκών 675 νοικοκυριών⁶³.

Λόγω της φύσης της παραγωγικής της διαδικασίας η εταιρία διαθέτει μεγάλο όγκο υγρών αποβλήτων, το μεγαλύτερο μέρος των οποίων προκύπτει από τα τμήματα παραγωγής. Όλα αυτά τα υγρά λύματα συλλέγονται στην μονάδα επεξεργασίας υγρών αποβλήτων που διαθέτει η εταιρία και μαζί με τον ορό γάλακτος οδηγούνται στον αναερόβιο αντιδραστήρα όπου βιοαποικοδομούνται από δισεκατομμύρια μικροοργανισμών κοκκώδους βιομάζας, με απουσία οξυγόνου, και παράγεται το βιοαέριο. Τα ορυκτέλαια από την συντήρηση του μηχανολογικού εξοπλισμού της εταιρίας συλλέγονται σε ειδικά δοχεία και παραλαμβάνονται από αδειοδοτημένο φορέα.

Οι αέριοι ρύποι της εταιρίας προέρχονται κυρίως από τα καυσαέρια των καυστήρων υγραερίου και των οχημάτων. Οι δεξαμενές υγραερίου της εταιρίας ελέγχονται και συντηρούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Ιδιαίτερη μέριμνα υπάρχει επίσης και για τους θορύβους και την κακοσμία της ευρύτερης περιοχής γύρω από τις εγκαταστάσεις της εταιρίας με θέσπιση προγραμμάτων για την παρακολούθηση και τον έλεγχο των μονάδων παραγωγής προκειμένου να μην υπάρξουν προβλήματα δυσοσμίας ή θορύβου.

Η εταιρία παρακολουθεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα την κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικών πόρων φροντίζοντας να κάνει συνεχείς παρεμβάσεις και να λαμβάνει μέτρα εξοικονόμησης ενέργειας. Έχει προβεί

⁶³ <https://www.krikri.gr/295-perivallon>

επίσης στην αντικατάσταση του 90% των λαμπτήρων στα γραφεία, στους χώρους παραγωγής, τις αποθήκες, τους αύλειους χώρους με λαμπτήρες τύπου LED προκειμένου με τον τρόπο αυτό να εξοικονομήσει ενέργεια έως και 50% από την κατανάλωση ρεύματος για φωτισμό. Από το 2010 η εταιρία για την κάλυψη των αναγκών της παραγωγής έχει προβεί στην αλλαγή του καυσίμου σε φυσικό αέριο, επιτυγχάνοντας αύξηση της ενεργειακής απόδοσης με ταυτόχρονη μείωση των εκπομπών των αερίων του θερμοκηπίου. Και έχει επίσης αντικαταστήσει τους καυστήρες φυσικού αερίου στο κτήριο της διοίκησης με αντλίες θερμότητας προκειμένου να επιτύχει σημαντική εξοικονόμηση ενέργειας ενώ έχει εγκαταστήσει στις στέγες της και φωτοβολταϊκά. Τέλος έχει προβεί και σε μία επένδυση 6 εκ. ευρώ για τη δημιουργία υπερσύγχρονης μονάδας παραγωγής βιοαερίου και συμπαραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας και θερμότητας ισχύος 998kW στο χώρο των εγκαταστάσεων της στην Σέρρες. Η παραγωγή βιοαερίου είναι πολύ σημαντική καθώς μετατρέπει υλικά που βλάπτουν το περιβάλλον σε μια απολύτως «καθαρή ενέργεια» και συμβάλλει στην αιεφόρο ανάπτυξη και στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής. Το βιοαέριο που παράγεται μέσω της αναερόβιας επεξεργασίας αξιοποιείται στη μονάδα συμπαραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας και θερμότητας. Η ηλεκτρική ενέργεια που παράγεται διατίθεται στο δίκτυο του ΔΕΔΔΗΕ ενώ η θερμότητα χρησιμοποιείται εντός των εγκαταστάσεων της.



Η αναερόβια επεξεργασία αποτελεί την πλέον ενδεδειγμένη τεχνολογική λύση παγκοσμίως για τη διαχείριση αγροεπιβιομηχανικών αποβλήτων, όπου επιτυγχάνεται η μείωση του ρυπαντικού φορτίου με φιλικό προς το περιβάλλον τρόπο, με ταυτόχρονη παραγωγή βιοαερίου.



Το βιοαέριο είναι μία καθαρή και ανανεώσιμη πηγή ενέργειας και συμβάλλει στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής και υπερθέρμανσης του πλανήτη μας

Η Επένδυση της Kpi Kpi με μια ματιά:
Εμείς στην Kpi Kpi, ασβόμενοι τον καταναλωτή, την κοινωνία και το περιβάλλον επενδύουμε στη βιώσιμη ανάπτυξη και στην κυκλική οικονομία που εστιάζει:

- στη μείωση της χρήσης φυσικών πόρων, μέσω της ανακύκλωσης, ανάκτησης και επαναχρησιμοποίησης προϊόντων ή παραπροϊόντων που προκύπτουν από τη λειτουργία της παραγωγικής μονάδας
- στην παραγωγή ενέργειας από απόβλητα παραγωγικών διαδικασιών



Project εγκατάσταση μονάδας αναερόβιας επεξεργασίας ορόυ γάλακτος και υγρών αποβλήτων που προκύπτουν από την παραγωγική διαδικασία παγωτού και γιαούρτης	Αποτέλεσμα • Εξουδετέρωση ρυπαντικού φορτίου • Παραγωγή βιοαερίου που θα χρησιμοποιείται στη μονάδα συμπαραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας & θερμότητας. Η ηλεκτρική ενέργεια θα διατίθεται στο δίκτυο του ΔΕΔΔΗΕ ενώ η παραγόμενη θερμότητα θα αξιοποιείται εντός των εγκαταστάσεων συμβάλλοντας στη μείωση της χρήσης φυσικού αερίου
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Στόχος Επένδυσης	Οφέλη
<ul style="list-style-type: none"> Μείωση εκπομπών αερίων θερμοκηπίου Παροχή Ανανεώσιμης Πηγής Ενέργειας (Α.Π.Ε.) Πρόληψη της ρύπανσης και μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τις δραστηριότητες της εταιρείας Ενταξη στο μοντέλο της κυκλικής οικονομίας μέσω της ενεργειακής αξιοποίησης του παραπροϊόντος ορόυ γάλακτος που προκύπτει από την παραγωγική διαδικασία στράγγισης της γιαούρτης Συνεισφορά στην ασφάλεια του ενεργειακού εφοδιασμού σε εθνικό επίπεδο και συμβολή στην επίτευξη μιας κλιματικά ουδέτερης και κυκλικής οικονομίας που αποτελεί βασικό πλαίσιο δράσης της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας (The European Green Deal) 	<ul style="list-style-type: none"> Νέες θέσεις εργασίας για τη δημιουργία και τη λειτουργία της μονάδας Ετήσια παραγωγή καθαρής ηλεκτρικής ενέργειας που καλύπτει τις ανάγκες 2.000 νοικοκυριών Εξουδετέρωση οργανικού ρυπαντικού φορτίου με περιβαλλοντικά ωφέλιμο τρόπο Ετήσια μείωση εκπομπών CO₂ κατά 800 τόνους λόγω κάλυψης θερμικών αναγκών εργοστασίου κατά 2% από το θερμό νερό & ατμό της μονάδας Μείωση κατανάλωσης 8.000 λίτρων πετρελαίου ετήσιας από τη διακοπή μεταφοράς ορόυ γάλακτος με φορτηγό βύθια σε μονάδες τρίτων

✓ **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Κοινωνία**

Οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της εταιρίας επικεντρώνονται σε τοπικό επίπεδο καθώς η περιοχή αποτελεί προτεραιότητα της εταιρίας. Η εταιρία υλοποιεί ένα ευρύ φάσμα οικονομικών προσφορών, χορηγιών και στήριξης εκδηλώσεων της τοπικής κοινωνίας, αθλητικών, πολιτιστικών και κοινωνικών. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις σημαντικότερες εξ αυτών:

- Ανάδειξη της εταιρίας σε χορηγό της ομάδας Π.Α.Ε. Πανσερραϊκός για την αγωνιστική περίοδο 2008 – 2009.
- Κατασκευή Κέντρου Θεραπευτικής Ιππασίας Σερρών (ΚΕ.Θ.Ι.Σ.) για άτομα με ειδικές ανάγκες σε συνεργασία με τον Ιππικό Σύλλογο Σερρών και του Ειδικού Σχολείου Σερρών.
- Χορηγία στην παιδική ομάδα μπάσκετ ΙΚΑΡΩΝ Σερρών.
- Συμμετοχή στην φιλανθρωπική εκστρατεία «Χριστουγεννιάτικο Δέντρο της Αγάπης» το 2005 και την προσφορά προϊόντων σε κατοίκους της πόλης των Σερρών που βρίσκονται σε ανάγκη.
- Δημιουργία του πρωτοποριακού εκπαιδευτικού προγράμματος «Παιδεία Γάλακτος» με τη συνεργασία του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, το οποίο έχει ως στόχο να δημιουργήσει μακροπρόθεσμα τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής παραγωγής γάλακτος και των Ελλήνων παραγωγών.
- Συμμετέχει στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης των φοιτητών του Διεθνούς Πανεπιστημίου (παράρτημα Σερρών).
- Στήριξη με 4ετές πρόγραμμα της περιοχής της Κερκίνης σε συνεργασία με τον Ενδιάμεσο Φορέα Διαχείρισης της Λίμνης.

✓ **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ): Αγορά**

Η εταιρία προωθεί ποικιλοτρόπως τη γενικότερη φιλοσοφία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης εξωτερικά με την ανάδειξη των δράσεων ΕΚΕ μέσω social media, εντύπων κτλ. και εσωτερικά με την απόλυτη δέσμευση στο πρόγραμμα δράσεων που οργανώνεται ετησίως με την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή των ίδιων των εργαζομένων της σε αυτό. Κάθε χρόνο οι δράσεις της εταιρίας εμπλουτίζονται προς νέες κατευθύνσεις και αυτό δείχνει τη σημασία που αποδίδεται στον τομέα αυτό. Η εταιρία προωθεί θέματα ΕΚΕ και στην εφοδιαστική αλυσίδα προκειμένου να προσφέρει ποιοτικά προϊόντα σε επιθυμητές ποσότητες. Ελέγχει καθημερινά τις πρώτες ύλες που παραλαμβάνει, φροντίζει για την έγκυρη διανομή των προϊόντων της στα σημεία πώλησης σε όλη την Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί πως όλη η διαδικασία της παραγωγικής διαδικασίας της εταιρίας έχει πιστοποιηθεί με το Διεθνές Πρότυπο Ποιότητας ISO 9002 ενώ στην εταιρία λειτουργεί και πιστοποιημένο χημικό και μικροβιολογικό

εργαστήριο (πρότυπο ΕΛΟΤ 1416) προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η υγιεινή όσο και η ασφάλεια των καταναλωτών.

Η εταιρία βρίσκεται σε συνεχή επικοινωνία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη χρησιμοποιώντας όλα τα κανάλια επικοινωνίας. Λαμβάνει feedback άμεσα από πελάτες και συνεργάτες ή μέσω των social media ή μέσω δημοσιευμάτων του τύπου. Επικοινωνία με την εταιρία μπορεί να υπάρξει και μέσω της ιστοσελίδας της εταιρίας ενώ για τη διαχείριση των παραπόνων η εταιρία ακολουθεί συγκεκριμένη εσωτερική διαδικασία.

**ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ, ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ.
ΑΥΤΗ ΕΙΝΑΙ Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΜΑΣ.**

1954
Ένα μικρό ζαχαροπλαστείο στις Σέρρες με παγωτά και είδη ζαχαροπλαστικής. Πλανόδιοι πωλητές, με χειροκίνητα καρτσάκια, τα διαθέτουν σε ολόκληρη την πόλη.

2020
Μια υπερσύγχρονη γαλακτοβιομηχανία, αμιγώς ελληνική, που παράγει προϊόντα από 100% σεραϊκό γάλα για την Ελλάδα, για ολόκληρο τον κόσμο.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βογιατζής Κ. (2005). *Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Οδηγός Σύνταξης Εταιρικής Κοινωνικής Δήλωσης. Πρακτικά 1^{ου} Επιστημονικού Συνεδρίου «Η Επιστήμη της Διοίκησης στον 21^ο αιώνα: Τάσεις, Εξελίξεις και Προοπτικές»* (25-26/05/2006), Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθηνών, Αθήνα.

Έξαρχος Γ. και Νοτόπουλος Π. (2013). *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον Σύγχρονο Κόσμο και στον Πλάτωνα*. Εκδόσεις Δίαυλος, Αθήνα.

Λυμπερόπουλος Κ. (1997). *Η ηθική διάσταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας ως παράγων διαμόρφωσης στρατηγικών επιλογών στο «Η επιχείρηση του 21^{ου} αιώνα»*. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Χίος.

Νικολάου Ι. (2005). *Σύστημα αειφόρου λογιστικής: ολοκληρωμένο εργαλείο πληροφοριακής υποστήριξης της επιχειρησιακής αειφόρου διαχείρισης*. Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Περιβάλλοντος Πανεπιστημίου Αιγαίου, Μυτιλήνη.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bowen R. Howard (1953). *Social Responsibility of the Businessman*. New York Harper.

Carroll A.B. (2007). *A history of corporate social responsibility: concepts and practices in the Oxford Handbook of Corporate Responsibility*. Eds A. Crone, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegal. Oxford University Press, Oxford.

Davis K. and Blomstrom R197. *Business and Society: Environment and Responsibility*. McGraw – Hill Nev York.

Ding L. (2010). *Promote the Employment: From the Corporate Social Responsibility View*. 2010 International Conference on Management and Service Science. Beijing: IEEE.

Garay L. & Font X. (2011). *Doing Good to do well? CSR Reasons, practices and impacts in small and medium enterprises*. International Journal of Hospitality Management, 1-9.

Garriga E., Mele D. (2004). *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*. Journal of Business Ethics, 53, 51-71.

Holme, R. and Watts, P. 2000. *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense*. World Business Council for Sustainable Development: Geneva.

Jongchul P., Hanjoon L. & Chankon K. (2014). *Corporate social responsibilities, consumer trust and corporate reputation: South Korean consumers' perspectives*. Journal of Business Research, 67, pp. 295-302.

Louche C., Idowu S., Filko W. (2017). *Innovative CSR, From Risk Management to Value Creation*. eBook.

Mandhachitara R. & Pollthong Y. (2011). *A Model of Customer Loyalty and CSR* Journal of Services Marketing. pp.122-133.

Marrewijk M. (2003). *Concepts and definitions of CSR and corporate Sustainability: Between Agency and Communion*. Journal of Business Ethics, 1-9.

Montana J.P. & Charnov H.B. (1993). *Μάνατζμεντ*. Μετάφραση Κατσαντώνης Γιάννης & Κατσαντώνη Σοφία. Barron' s – Σειρά Οικονομία και Επιχείρηση. Κλειδάριθμος. Αθήνα.

Mullerat R. "*Corporate Social Responsibility: A European Perspective*". Published with the support of the European Commission, June 2013, p. 5-6.

Mullins L. (2009). *Management and Organizational Behavior*. 7th edition. Prentice-Hall.

Orlitzky M., Schmidt F. & Rynes S. (2003). *Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis*. Organization Studies, pp.403-438.

Post James, Lawrence, Anna and James Weber (1998). *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy and Ethics*. McGraw – Hill, New York.

Smith N.C. and Quelch J.A. (1993). *Ethics in Marketing*. Homewood, IL, Irwin Publishers.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Κυριακόπουλος Οδυσσέας (01-04-2004). *Η νέα εταιρική κουλτούρα της Κοινωνικής Ευθύνης*. Οικονομικός Ταχυδρόμος. Αθήνα.

Friedman Milton (13-09-1973). "*The social responsibility of business is to increase its profits*". The New York Times. USA.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

<http://www.opengov.gr/ypoian/?p=5185>

<https://www.csrcyprus.org.cy/el/eke>

<https://avalon.law.yale.edu/ancient/hamframe.asp>

<https://www.iisd.org/>

<https://csrhellas.org/>

<https://www.iod.com/>

<https://www.novethic.fr/>

<https://www.csrwire.com/>

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/social-rights-eu/>

<https://el.wikipedia.org/wiki/Δικαίωμα>

https://europa.eu/citizens-initiative/initiatives/details/2020/000002_el

<https://el.wiktionary.org/wiki/βιωσιμότητα>

<https://el.wikipedia.org/wiki/βιωσιμότητα>

<http://www.agenda21.gr/brundt.htm>

https://el.wikipedia.org/wiki/Μίλτον_Φρίντμαν

<http://www2.env.aegean.gr/eda/Envirohelp/greece/bestpractices/EnvironmentalManagementSystem.html>

https://europa.eu/youreurope/business/product-requirements/compliance/ecodesign/index_el.htm

<https://el.wikipedia.org/wiki/Ανακύκλωση>

<https://www.oecd.org/corporate/mne/>

<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

<https://www.csreurope.org/>

<https://eeac.eu/>

<https://eurosil.eu/>

<https://store.uni.com/en-iso-26000-2020>

<https://www.bitc.org.uk/>

<http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=29>

<http://www.cri.org.gr/>

<https://www.greatplacetowork.com/>

<https://www.krikri.gr/>

<https://www.krikri.gr/221-koinwniki-euthini>

<https://www.krikri.gr/220-diakriseis>

<https://www.krikri.gr/295-perivallon>