



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ :
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ**

ΓΕΩΡΓΑΚΑΚΟΥ ΕΛΕΝΗ – ΝΙΚΟΛΙΑ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

ΑΙΓΑΛΕΩ, 2023



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ
ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ**

ΓΕΩΡΓΑΚΑΚΟΥ ΕΛΕΝΗ – ΝΙΚΟΛΙΑ, Α.Μ 21006

Επιβλέπων καθηγητής : Χαραμής Δημήτριος, Επίκουρος Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής,
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

ΑΙΓΑΛΕΩ, 2023



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**THE ENFORCEMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND
CORPORATE GOVERNANCE IN GREECE :
THE CASE OF LISTED COMPANIES IN THE FOOD AND BEVERAGE
INDUSTRY**

GEORGAKAKOU ELENİ – NIKOLIA , R.N.: 26001

Supervisor : Charamis, Dimitrios, Assistant Professor, University of West Attica, Department of Accounting and Finance

Master Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance
of the University of West Attica
in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

AIGALEO, GREECE, 2023



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ :

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την Δευτέρα 30 Οκτωβρίου 2023

A/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1)	Δημήτριος Χαραμής	Επίκουρος Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2)	Βασίλειος Πανάγου	Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3)	Ανδρέας Αλεξόπουλος	Αναπληρωτής Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	

Στην μητέρα και την αδελφή μου

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Γεωργακάκου Ελένη-Νικολία του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 21006 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

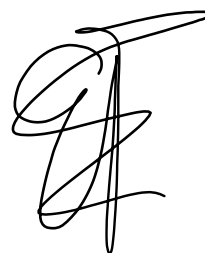
«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι 1 Νοεμβρίου 2024 και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Δηλούσα

ΓΕΩΡΓΑΚΑΚΟΥ ΕΛΕΝΗ-ΝΙΚΟΛΙΑ



Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την μεταπτυχιακή διπλωματική μου εργασία, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλα τα άτομα που συνέβαλλαν στην εκπόνησή της.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες :

στον κύριο Δημήτριο Χαραμή ο οποίος ως επιβλέπων καθηγητής μου, έδωσε την αφορμή έμπνευσης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, δείχνοντάς μου καθ' όλη τη διάρκεια μέχρι και την περάτωσή της, την αμέριστη εμπιστοσύνη του και την επιστημονική του καθοδήγηση.

Στις κυρίες Τζωρακάκη Αναστασία και Σπυριδάκη Ευφημία για την αμέριστη βοήθειά τους.

Στην μητέρα και την αδελφή μου για την στήριξη και την συμπαράσταση τους σε όλη την διάρκεια των ακαδημαϊκών σπουδών μου.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ :

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

Περίληψη

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελούν έννοιες που τις τελευταίες δεκαετίες εντοπίζονται όλο και περισσότερο στις νέες στρατηγικές των ελληνικών επιχειρήσεων και συμβάλλουν σημαντικά στη διαμόρφωση της εταιρικής τους κουλτούρας. Σε ένα πλαίσιο συνεχών παγκόσμιων προκλήσεων, οι ελληνικές επιχειρήσεις σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό αναδιαμορφώνουν τον τρόπο που διοικούνται, ώστε να συμβαδίζει με τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα, χωρίς να αποκλίνουν από τον αρχικό τους στόχο που είναι η οικονομική τους μεγέθυνση. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Εταιρική Διακυβέρνηση, δρουν παράλληλα για να προωθήσουν σημαντικές έννοιες όπως είναι η Βιωσιμότητα, η Κοινωνική Υπευθυνότητα, η Κοινωνική Ηθική, η ευθύνη προς τον άνθρωπο και το περιβάλλον.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να διερευνήσει το περιεχόμενο των εννοιών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης και το βαθμό που εκείνες εφαρμόζονται από τις μεγάλες ελληνικές Βιομηχανίες Τροφίμων και Ποτών.

Στο πρώτο κεφάλαιο μελετώνται οι ορισμοί που έχουν εκφραστεί από διάφορους ερευνητές για να περιγράψουν την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση, καθώς και το διαφορετικό νοηματικό περιεχόμενο που φέρει ο καθένας. Επίσης, μέσω μιας σύντομης ιστορικής αναδρομής, εντοπίζεται η ιστορική εξέλιξη των όρων και πως έχουν διαμορφωθεί έως σήμερα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο μελετάται το νομικό – ρυθμιστικό πλαίσιο που έχει καθιερωθεί για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση, σε εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη νέα Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/0051. Επίσης γίνεται αναφορά στην σημασία της εταιρικής ηθικής και στο ρόλο που εκείνη διαδραματίζει στο πεδίο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται οι διαφορετικές επιστημονικές θεωρίες, του κλάδου της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, που αφορούν την θεωρία των «ενδιαφερομένων μερών». Παρουσιάζονται οι διαφορετικές τυπολογίες που εντοπίζονται στην διεθνή βιβλιογραφία, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στις κατηγορίες των εργαζομένων, των προμηθευτών, των καταναλωτών και του περιβάλλοντος. Ακόμη, επιχειρείται, ύστερα από ενδελεχή μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας, η ανεύρεση του συσχετισμού ανάμεσα στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας που πραγματοποιήθηκε και η οποία αφορά της εισηγμένες εταιρείες στο Χρηματιστήριο Αθηνών που ανήκουν στον κλάδο της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών. Παρουσιάζεται ο σκοπός και ο στόχος της έρευνας, ο λόγος που έχει επιλεγθεί το συγκεκριμένο δείγμα και στη συνέχεια τα αποτελέσματα της έρευνας. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας, οι δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν κατά την εκπόνηση καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Σημαντικοί Όροι: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εταιρική Διακυβέρνηση, Ενδιαφερόμενα Μέρη, Κοινωνική Υπευθυνότητα, Βιωσιμότητα

THE ENFORCEMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND CORPORATE GOVERNANCE IN GREECE:

THE CASE OF LISTED COMPANIES IN THE FOOD AND BEVERAGE INDUSTRY

Abstract

Corporate Social Responsibility and Corporate Governance are both concepts that have been increasingly identified in recent decades, in the new strategies of Greek companies and contribute significantly to the formation of their corporate culture. In the context of continuous global challenges, Greek businesses to a lesser or greater degree are reshaping the way they are managed, so that it's in line with both European and international standards, without deviating from the original goal, which is their economic growth. Corporate Social Responsibility and Corporate Governance work together in order to promote concepts such as Sustainability, Social Responsibility, Social Ethics, responsibility towards people and the environment.

The purpose of this thesis is to investigate the content of the concepts of Corporate Social Responsibility and Corporate Governance and to study the degree to which they applied by the extended Greek Food and Beverage Industries.

In the first chapter, the definitions that have been expressed by various researchers to describe Corporate Social Responsibility and Corporate Governance are studied, as well as the different semantic content that each carry. Also, through a brief historical review, the historical development of the terms and how they have been shaped until today is traced.

In the second chapter, the legal-regulatory framework that has been established for Corporate Social Responsibility and Corporate Governance is studied. Particular emphasis is placed on the new European Directive 2022/0051. Reference is also made to the importance of corporate ethics and the role it plays in the field of corporate social responsibility and corporate governance.

In the third chapter, the different scientific theories, in the field of Corporate Social Responsibility, concerning the “shareholders” are analyzed. The different typologies found in the international literature are presented, giving greater emphasis to the categories of the staff, the suppliers, the consumers and the environment. Furthermore, after a thorough study of the international literature, an attempt is made to find the correlation between Corporate Social Responsibility and Corporate Governance.

In the fourth chapter, the methodology of the research carried out is presented, which concerns companies listed on the Athens Stock Exchange that belong to the Food and Beverage Industry sector. The reason for choosing this specific sample, this specific methodology and then the results of the research are presented. The chapter concludes with the analysis of the research results.

Finally, the fifth chapter presents the conclusion of the research , the difficulties encountered during the elaboration of the thesis, as well as suggestions for future research.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Corporate Governance, Stakeholders, Social Responsibility, Sustainability

Περιεχόμενα	
Περίληψη.....	xii
Abstract	xv
Περιεχόμενα	xviii
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xx
Κατάλογος Πινάκων.....	xx
Κατάλογος Συντομογραφιών.....	xxii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Οι έννοιες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1 Ορισμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.....	2
1.2 Ορισμός της Εταιρικής Διακυβέρνησης	4
1.3 Ιστορική Αναδρομή των Εννοιών.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Νομικό – Ρυθμιστικό Πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	8
2.1 Νομοθεσία για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	8
2.2 Νομοθεσία για την Εταιρική Διακυβέρνηση	9
2.3 Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/0051 COD.....	10
2.4 Τα Πρότυπα ISO: «ISO 9001:2015» και «ISO 26000: 2010».....	12
2.5 Ο Ρόλος της Εταιρικής Ηθικής στην δράση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Συσχετισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εταιρικής Διακυβέρνησης.....	15
3.1 Η Θεωρία των ενδιαφερομένων μερών.....	15
3.1.1 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Η περίπτωση των Εργαζομένων	18
3.1.2 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Η περίπτωση των Προμηθευτών	20

3.1.3 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Η περίπτωση των Καταναλωτών	21
3.1.4 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Βιωσιμότητα και Περιβάλλον.....	23
3.2 Διαχείριση των Ενδιαφερομένων Μερών στο πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Μεθοδολογία της Έρευνας	31
4.1 Πλαίσιο Έρευνας.....	31
4.2 Μεθοδολογία της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	32
4.3 Συλλογή Δεδομένων – Δειγματοληψία	36
4.4 Μέτρηση των μεταβλητών.....	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: Τα αποτελέσματα της έρευνας – Ανάλυση Δεδομένων	39
5.1. Συμμόρφωση με την νομοθεσία και τα διεθνή πρότυπα για θέματα ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ερευνητικό Ερώτημα 1).....	39
5.2 Ποιες κατηγορίες πολιτικών ΕΚΕ προτιμά η Ελληνική Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών (Ερευνητικό Ερώτημα 2).....	40
5.3 Συσχέτιση των όρων ΕΚΕ και Εταιρική Διακυβέρνηση (Ερευνητικό Ερώτημα 3)	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ : Επίλογος.....	49
6.1 Συμπεράσματα της Έρευνας.....	49
6.2 Περιορισμοί κατά την εκπόνηση και αφορμές για μελλοντική έρευνα.....	51
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	52
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	52
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ	69
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	71

Κατάλογος Διαγραμμάτων

<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 - ΒΑΘΜΟΣ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ISO ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΕΔ</u>	399
<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 - ΣΥΝΟΛΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΟΙ ΕΤΑΙΡΙΕΣ</u>	41
<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 - ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝΤΑΙ</u>	43
<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 - ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΚΕ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ</u>	44
<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 -ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ</u>	47
<u>ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 - ΚΕΡΑΗ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ</u>	48

Κατάλογος Πινάκων

<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 1 - ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ</u>	52
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 2 - ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ISO ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ ΚΑΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΕΚΕΔ</u>	55
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 3 - ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ Η ΚΑΘΕ ΕΤΑΙΡΕΙΑ</u>	56
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 4 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε</u>	63
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 5 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε</u>	63
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 6 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε</u>	64
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 7- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε</u>	64
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 8 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε</u>	65
<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 9 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ MEDITERRA S.A</u>	65

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 – ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ.

ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ

Α.Ε.....66

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ

Α.Ε.....66

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΡΕ.ΚΑ

Α.Ε.....67

**ΠΙΝΑΚΑΣ 13 - ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΩΝ ΔΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΚΑΘΩΣ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΣΤΑ ΔΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΣΤΟ
ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ**

.....68

**ΠΙΝΑΚΑΣ 14 - ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ**

ΠΟΤΩΝ.....69

**ΠΙΝΑΚΑΣ 15 - ΣΥΝΟΛΟ ΚΕΡΔΩΝ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΚΑΘΩΣ
ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΤΗΣ ΟΠΟΙΑΣ ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ
ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ.**

.....70

Κατάλογος Συντομογραφιών

A.E	Ανώνυμη Εταιρεία
ΑΕΠΟ	Απόφαση Έγκρισης Περιβαλλοντικών Όρων
Δ.Δ.Α	Δημιουργία Διαμοιραζόμενης Αξίας
Δ.Σ	Διοικητικό Συμβούλιο
Ε.Β.Ε.Α	Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών
Ε.Δ	Εταιρική Διακυβέρνηση
Ε.Ε.ΣΥ.Π	Ελληνική Εταιρία Συμμετοχών και Περιουσίας
Ε.Ε.Τ	Ελληνική Ένωση Τραπεζών
Ε.Θ.Ε	Ένωση Θεσμικών Επενδυτών
ΕΚΕ	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΕΚΕΔ	Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης
Ε.Σ.Ε.Δ	Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης
ΕΧΑΕ	Ελληνικά Χρηματιστήρια-Χρηματιστήρια Αθηνών Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών
κ.ά.	και άλλα
ΜμΕ	Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
Μ.Ο	Μέσος Όρος
ΝΔ	Νομοθετικό Διάταγμα
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
Ο.Ο.Σ.Α	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΣΒΑ	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης
Σ.Β.Β.Ε	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος

Σ.Ε.Β	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
Σ.Ε.Β.Τ	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων
ΧΚ	Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
E.B.N.S.C	European Business Network for Social Cohesion
EMS	Environmental Management Systems
ESG	Environmental, Social, Governance
ISO	International Organization for Standardization
OH&S	Occupational Health and Safety
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
QMS	Quality Management System
SDGs	Sustainable Development Goals
SOX	Sarbanes – Oxley Compliance
SRD II	Shareholders Rights Directive II
UNFCCC	UN Framework Convention on Climate Change

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ : Οι έννοιες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής έρευνας είναι να παρατηρήσει εάν οι βιομηχανίες Τροφίμων και Ποτών στην Ελλάδα, ακολουθούν την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία σχετικά με της Εταιρική Διακυβέρνηση, αν παράλληλα με την υποχρεωτική ενσωμάτωση των κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης έχουν εντάξει στις στρατηγικές τους και τις αξίες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, σε ποιους τομείς της ΕΚΕ εστιάζουν κατά κύριο λόγο και τέλος αν υπάρχουν άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν σε ποιον βαθμό θα εφαρμοστεί.

Οι ερευνητικοί στόχοι της έρευνας είναι να αποτυπώσουν:

1. Αν οι ελληνικές βιομηχανίες τροφίμων και ποτών που ακολουθούν τις απαιτήσεις της ελληνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για θέματα της Εταιρικής Διακυβέρνησης και ασκούν Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
2. Σε ποιους τομείς της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης εστιάζουν οι ελληνικές βιομηχανίες τροφίμων και ποτών.
3. Αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της εφαρμογής μέτρων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Κατά το πέρας της ερευνητικής εργασίας θα γίνει έλεγχος αναφορικά με την επίτευξη ή μη του σκοπού και των στόχων της. Μέσω της έρευνας που πραγματοποιήθηκε και με την συνεργασία της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων, θα δοθούν απαντήσεις στις εξής ερευνητικές υποθέσεις:

1. Εάν ακολουθούνται οι κανόνες της Εταιρικής Διακυβέρνησης από τις ελληνικές βιομηχανίες τροφίμων και ποτών.
2. Εάν οι ελληνικές βιομηχανίες τροφίμων και ποτών που ακολουθούν τις επιταγές της Εταιρικής Διακυβέρνησης παράλληλα ασκούν και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
3. Εάν οι ελληνικές βιομηχανίες τροφίμων και ποτών εστιάζουν σε κάποιον συγκεκριμένο τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

4. Εάν συσχετίζονται οι όροι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Εταιρική Διακυβέρνηση.

1.1 Ορισμός της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Οι όροι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Corporate Social Responsibility) και Εταιρική Διακυβέρνηση (Corporate Governance), που συνιστούν το αντικείμενο της παρούσας μελέτης, είναι σχετικά καινούργιοι, καθώς οι προϋποθέσεις για την δημιουργία τους αναπτύχθηκαν μετά δεύτερο μισό του 20ου αιώνα. Αρκετοί συγγραφείς έκτοτε έχουν εκφράσει τους δικούς τους ορισμούς για κάθε μία από τις έννοιες, ωστόσο κατά την παρουσίασή τους η συγγραφέας περιορίζεται στους ορισμούς που κρίθηκε πως θα βοηθήσουν στην περαιτέρω έρευνα και θα δώσουν απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης.

Το 1979 ο Archie Carrol αναπτύσσει για πρώτη φορά σε άρθρο του στο Academy of Management Review, την «πυραμίδα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης» η οποία «περιλαμβάνει τις οικονομικές, νομικές, ηθικές και φιλανθρωπικές προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τους οργανισμούς σε μια δεδομένη χρονική στιγμή» (Carrol, 1979). Στην “πυραμίδα” του, ο Carrol χωρίζει την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (χάριν συντομίας ΕΚΕ (CSR)) σε τέσσερις υποκατηγορίες που συνολικά οφείλει να ακολουθεί μια εταιρία. Αυτές είναι α) να είναι περιβαλλοντικά υπεύθυνη, β) να είναι ηθικά υπεύθυνη, γ) να είναι φιλανθρωπικά υπεύθυνη και δ) να είναι οικονομικά υπεύθυνη (Carrol, 1979). Με τον ορισμό του ο Carrol ανοίγει μια συζήτηση σχετικά με τις απαιτήσεις της κοινωνίας από τις επιχειρήσεις περιγράφοντας όμως επιχειρήσεις που έχουν ρόλο παθητικό, αλλά ακολουθούν τις ανάγκες της κοινωνίας χωρίς να λαμβάνουν πρωτοβουλίες.

Το κενό που υπήρχε σχετικά με τον τρόπο που αλληλοεπιδρούν οι επιχειρήσεις με την κοινωνία, κάνει προσπάθεια να καλύψει ο Edward Freeman με τον δικό του ορισμό. Το 1984 ο Freeman εισάγει στην συζήτηση την «θεωρία των ενδιαφερομένων μερών». Ως «ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders)» ορίζει «κάθε άτομο, ομάδα ή οργανισμό που επηρεάζεται, θετικά ή αρνητικά, από την επίτευξη του σκοπού ενός οργανισμού» (Freeman, 1984). Σύμφωνα με την θεωρία του, η ΕΚΕ αποτελεί «μια οπτική της εταιρείας και του ρόλου της στην κοινωνία, η οποία θεωρεί ευθύνη των επιχειρήσεων να επιδιώκουν στόχους πέρα από την μεγιστοποίηση του κέρδους και ευθύνη των ενδιαφερομένων μερών να ζητούν από την επιχείρηση να λογοδοτεί για τις ενέργειές της» (Freeman, 1984).

Το 2003 ο Stuart A. Aaronson σε άρθρο του στο *Business and Society Review*, έχοντας υπόψιν τους μετασχηματισμούς της κοινωνίας και την σημασία που έχει η προστασία του περιβάλλοντος, επεκτείνει τον αρχικό ορισμό του Carrol για την ΕΚΕ, ώστε να συμπεριλαμβάνει και άλλους τομείς στους οποίους είναι υπόλογες οι επιχειρήσεις. Πιο αναλυτικά, αναφέρει πως «ΕΚΕ είναι η λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων που συνδέονται με ηθικές αξίες, συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις και σεβασμό των ανθρώπων, των κοινοτήτων, και του περιβάλλοντος σε όλον τον κόσμο» (Haski-Leventhal, 2018).

Οι Werther και Chandler, αναγνώρισαν την απουσία μιας ολιστικής προσέγγισης για την ΕΚΕ που θα οδηγούσε σε ένα ολοκληρωμένο σχεδιασμό των στρατηγικών που θα ακολουθούν οι επιχειρήσεις και οι οποίες θα συμβαδίζουν με την ΕΚΕ. Το 2011, στο βιβλίο τους «Strategic corporate social responsibility: Stakeholders in a global environment» εισάγουν για πρώτη φορά την έννοια της Στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (για να την διαχωρίσουν από την παραδοσιακή) ως «την ενσωμάτωση μιας ολιστικής προσέγγισης της ΕΚΕ στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδιασμού και των κύριων λειτουργιών μιας επιχείρησης ώστε η διοίκησής της να ασκείται προς το συμφέρον ενός διευρυμένου συνόλου ενδιαφερομένων μερών με στόχο την επίτευξη της μέγιστης οικονομικής και κοινωνικής αξίας μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα» (Werther & Chandler, 2011). Η διαφορά που προκύπτει μεταξύ των δύο υπο-κατηγοριών της ΕΚΕ, “παραδοσιακής” και “στρατηγικής” ΕΚΕ, προκύπτει από τον βαθμό που μια εταιρία ενεργεί σύμφωνα με την ΕΚΕ για να παράξει φιλανθρωπικό έργο (παραδοσιακή ΕΚΕ) ή γιατί ολόκληρη η εταιρία και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της, ουσιαστικά πρεσβεύουν και εφαρμόζουν τις επιταγές της ΕΚΕ (στρατηγική ΕΚΕ).

Την ίδια χρονιά με άρθρο τους στο περιοδικό *Harvard Business Review*, οι Michael Porter και Mark Kramer, θέλοντας να εξηγήσουν ότι η υιοθέτηση ενός επιχειρησιακού πλάνου στρατηγικής ΕΚΕ, μπορεί να αποφέρει και οικονομικά κέρδη για την ίδια την επιχείρηση αλλά και την κοινωνία, εισήγαγαν την έννοια της Δημιουργίας Διαμοιραζόμενης Αξίας (shared value creation) (ΔΔΑ) (Porter & Kramer, 2011). Σύμφωνα με την ΔΔΑ οι πολιτικές της ΕΚΕ δεν πρέπει να περιορίζονται πλέον μόνο στην κοινωνική υπευθυνότητα με την ευρεία έννοια, αλλά παράλληλα και στην παραγωγή οικονομικού αποτελέσματος. Πιο αναλυτικά, το ζήτημα είναι, πώς η κάθε εταιρεία πρέπει να διαμορφώσει το παραγωγικό της προϊόν ώστε να είναι για την ίδια αλλά και για την κοινωνία οικονομικά και κοινωνικά βιώσιμο (Haski-Leventhal, 2018).

Ένα γνωστό παράδειγμα εταιρίας που χρησιμοποίησε ΔΔΑ είναι η πολυεθνική Unilever. Η εταιρεία μετασχημάτισε τις συσκευασίες των απορρυπαντικών πλυντηρίων της, ώστε να χρειάζεται λιγότερη ποσότητα ανά πλύση και παράλληλα να παράγουν αποτέλεσμα σε μικρότερες θερμοκρασίες. Με αυτόν τον τρόπο, η εταιρεία παρήγαγε ένα καταναλωτικό αγαθό με μικρότερο κόστος παραγωγής (μικρότερη συσκευασία) και φιλικότερο προς το περιβάλλον (λιγότερη χρήση πλαστικού, χαμηλότερες θερμοκρασίες πλύσης, λιγότερη κατανάλωση ενέργειας). Δημιούργησε κοινωνική αξία αλλά και οικονομική καθώς με αυτήν την πράξη της βοήθησε στην θετική προώθηση του ονόματός της (Haski-Leventhal, 2018), ικανοποιώντας όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της (μετόχους, εργαζομένους, καταναλωτές, προμηθευτές, περιβάλλον).

1.2 Ορισμός της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Οι Schleifer και Vishny, παρατήρησαν πως οι εταιρίες συνάπτουν συμβάσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη για να διασφαλίσουν τα εκατέρωθεν συμφέροντά τους, υπάρχουν όμως φορές που τα στελέχη που ασκούν την διοικητική εποπτεία της εταιρίας, τα παραμερίζουν με σκοπό να αυξήσουν την δική τους θέση (Shleifer & Vishny, 1997). Ως αποτέλεσμα, υπήρξε ανάγκη να δημιουργηθούν εποπτικοί μηχανισμοί που θα διασφαλίζουν τα συμφέροντα και των υπολοίπων εταίρων. Αυτοί οι εποπτικοί μηχανισμοί και ο τρόπος λειτουργίας τους αποτελούν τους πυλώνες της Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Το 1999 ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α), όρισε ως Εταιρική Διακυβέρνηση το σύστημα εποπτείας και ελέγχου των εταιριών (OECD, 2021). Το σύστημα αυτό υπογραμμίζει τα ξεχωριστά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που έχουν όλοι οι συμμετέχοντες σε μια εταιρία όπως είναι το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ), τα ανώτατα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, οι μέτοχοι (shareholders) αλλά και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders), όπως είναι οι εργαζόμενοι, οι καταναλωτές, οι προμηθευτές, οι τοπικές κοινότητες, το περιβάλλον κ.ά. Σε συνέχεια του παραπάνω ορισμού, το 2015 ο Ο.Ο.Σ.Α εισάγει τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με τις οποίες «ως εταιρική διακυβέρνηση νοείται το σύστημα σχέσεων που εγκαθιδρύεται μεταξύ της Διοίκησης της εταιρείας, των μετόχων, των εργαζομένων και κάθε άλλου ενδιαφερομένου μέρους και αποσκοπεί στη δημιουργία, βιωσιμότητα και ανάπτυξη δυνατών και ανταγωνιστικών επιχειρήσεων» (ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, 2021)

Οι Shleifer και Vishny περιγράφουν την Εταιρική Διακυβέρνηση ως « το σύνολο των μηχανισμών που υπάρχουν και διασφαλίζουν ότι τα περιουσιακά στοιχεία της εταιρίας χρησιμοποιούνται με αποτελεσματικό τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η απόδοση της επένδυσης των παρόχων χρηματοδότησης τους και κατά συνέπεια να αποτρέπεται η ακατάλληλη διανομή αυτών των περιουσιακών στοιχείων σε διευθυντές ή σε άλλα μέρη εις βάρος των υπολοίπων ενδιαφερομένων» (Shleifer & Vishny, 1997).

Όλες οι επιχειρήσεις οφείλουν να έχουν ως στόχο την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της εταιρίας συνολικά και όχι εν μέρη των συμφερόντων των μετόχων και των επενδυτών. Η Εταιρική Διακυβέρνηση διασφαλίζει αυτόν τον στόχο και περιλαμβάνει τα εργαλεία επίτευξής του, τα οποία αποσκοπούν στον διαμοιρασμό της πληροφορίας ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη (συνθήκες πλήρους διαφάνειας), ενώ παράλληλα εγκαθιστά ένα σύστημα αξιολόγησης και λογοδοσίας των ανώτατων διοικητικών στελεχών (Σπανός, 2001).

Η Εταιρική Διακυβέρνηση περιλαμβάνει τη συνολική διαχείριση της εταιρίας, από τον τρόπο με τον οποίο εκείνη λειτουργεί και διαμορφώνει την οργανωτική της δομή μέχρι τον τρόπο λήψης αποφάσεων. Είναι ένα «σύνολο εργαλείων το οποίο διευκολύνει την διοίκηση και το Διοικητικό Συμβούλιο να τρέχουν τον οργανισμό πιο αποτελεσματικά. Η περιβαλλοντική ηθική, η ηθική συμπεριφορά, η εταιρική στρατηγική, οι αποζημιώσεις, και η διαχείριση κινδύνου είναι όλες πτυχές της εταιρικής διακυβέρνησης.» (Conmy, 2023)

1.3 Ιστορική Αναδρομή των Εννοιών

Όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, οι έννοιες της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι σχετικά νέες. Ωστόσο, η φιλοσοφία στην οποία βασίζονται μπορεί να εντοπιστεί αρκετούς αιώνες πριν. Με το έργο του «Θεωρία των Ηθικών Συναισθημάτων», ο Adam Smith, πατέρας της σύγχρονης οικονομίας και του καπιταλισμού, το 1759, κάνει λόγο για το “χέρι φροντίδας” με το οποίο καλύπτεται η ανάγκη βοήθειας προς τους άλλους ανθρώπους, το αίσθημα του αλτρουισμού και της εν συναίσθησης (Haski-Leventhal, 2018). Η «Θεωρία των Ηθικών Συναισθημάτων» δίνει μια ηθική σκοπιά στις επιταγές του «Ο Πλούτος των Εθνών» και της θεωρίας του “αόρατου χεριού”.

Η ανάγκη να αναλάβουν οι εταιρίες όλο και περισσότερες ευθύνες άρχισε να εντείνεται με το πέρας του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου. Η συσσώρευση των πολιτών στα μεγάλα αστικά κέντρα και ο αποχαρκτηρισμός τους ως απλά γρανάζια μιας μηχανής, δημιούργησε ένα αίσθημα προσδοκίας για ένα πιο κοινωνικά υπεύθυνο εργασιακό περιβάλλον.

Σχετικά με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, αρχικά υποστηρίχθηκε η άποψη που εξέφρασε ο Milton Friedman το 1970 με το άρθρο του *The social responsibility of business is to increase its profits*, όπου ισχυρίζεται ότι το μόνο που πρέπει να θεωρείται κοινωνική ευθύνη μιας εταιρείας είναι να μεγιστοποιήσει τα κέρδη της (Friedman, 1970).

Ωστόσο, αντίθετα με την οπτική του Friedman, η Επιτροπή για την Οικονομική Ανάπτυξη (Committee for Economic Development), δημοσίευσε τις Κοινωνικές Ευθύνες των Επιχειρήσεων, καλώντας τις επιχειρήσεις να αναλάβουν έναν ευρύτερο ρόλο την κοινωνία (Committee for Economic Development, 1971). Το 1980 με την εφαρμογή των πρώτων συστημάτων Διαχείρισης Ποιότητας (Quality Management System), ξεκινά η νομοθετική πρόνοια για την εξασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων, προωθώντας παράλληλα και ένα ολοκληρωμένο σύστημα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε όλον τον κόσμο.

Στην Ελλάδα η συμμετοχή της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατέστησε αναγκαία την άμεση υιοθέτηση των αρχών της ΕΚΕ σε όλο το φάσμα της (στρατηγικό, πολιτικό, οικονομικό) ώστε οι ελληνικές επιχειρήσεις να μπορούν να ανταγωνιστούν τις ευρωπαϊκές και τις διεθνείς εταιρείες. Η «Ευρωπαϊκή Διακήρυξη Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού» που υπογράφηκε το 1994 «από μια ομάδα ευρωπαϊών επιχειρηματιών και διευθυντών επιχειρήσεων» σήμανε την ίδρυση, ένα χρόνο αργότερα, ενός Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Κοινωνική Συνοχή, γνωστό και ως EBNSC του οποίου εταίρος συνιστά και το Ελληνικό Δίκτυο για την Κοινωνική Συνοχή που ιδρύθηκε το 2003 με την συμμετοχή 12 επιχειρήσεων και του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ), του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) και του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ) (CSR HELLAS, 2023). Σήμερα, το Ελληνικό Δίκτυο για την Κοινωνική Συνοχή έχει μετονομαστεί σε Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (γνωστό με τον διακριτικό τίτλο CSR Hellas) (CSR HELLAS, 2023).

Αναφορικά με το ευρωπαϊκό νομικό ρυθμιστικό πλαίσιο, τον Μάρτιο του 2000 για πρώτη φορά στην Ευρωπαϊκή Σύνοδο Κορυφής στην Πορτογαλία, οι ευρωπαίοι ηγέτες καλούν την επιχειρηματική κοινότητα να υιοθετήσει τις αρχές της ΕΚΕ, εστιάζοντας κυρίως στην ανάπτυξη της κοινωνικής συνοχής και της πρόσβασης σε ίσες ευκαιρίες καθώς και προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης των εργαζομένων. Σε συνέχεια των συνομιλιών της Συνόδου Κορυφής, το 2001 η Κομισιόν εισάγει την Πράσινη Βίβλο που περιλαμβάνει ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικών ΕΚΕ, εντάσσοντας την ΕΚΕ στην πολιτική ατζέντα. Ορισμένες χώρες μάλιστα (Γαλλία) ψήφισαν νόμο που υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να αναρτούν δημόσια έναν ετήσιο απολογισμό κοινωνικού έργου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : Νομικό – Ρυθμιστικό Πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

2.1 Νομοθεσία για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Ελλάδα στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και του Εθνικού Μεταρρυθμιστικού Πλαισίου, έχει θέσει κάποιους βασικούς στόχους, οι οποίοι είναι:

- ❖ Το 70% του ποσοστού απασχόλησης να ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών
- ❖ Να μειωθεί κατά 450.000 ο πληθυσμός των πολιτών που απειλούνται από τη φτώχεια ή/και τον κοινωνικό αποκλεισμό.
- ❖ «Κάλυψη των άμεσων αναγκών, αλλά και την διαμόρφωση αποτελεσματικών και βιώσιμων μακροχρόνιων υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας, δημιουργώντας ένα «δίκτυο κοινωνικής ασφάλειας»».

(Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας του Καταναλωτή, 2017)

Νομικά η χώρα δεν υποχρεώνει τις ελληνικές επιχειρήσεις να υιοθετούν πρακτικές ΕΚΕ. Ωστόσο, τις καλεί να συμμορφωθούν με την Ευρωπαϊκή Κοινοτική Οδηγία (2003/51/EC), για τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιριών ορισμένων μορφών, τραπεζών και άλλων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, η οποία από το 2006 έχει ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο (Νόμος 3847/2006). Σύμφωνα με το νόμο, επιχειρήσεις που απασχολούν 500 και άνω άτομα προσωπικό (και των οποίων ο συνολικός ισολογισμός ή ο καθαρός κύκλος εργασιών υπερβαίνει το όριο της λογιστικής οδηγίας για τις μεγάλες επιχειρήσεις) ή είναι εισηγμένες στο ελληνικό χρηματιστήριο, είναι υποχρεωμένες να δημοσιοποιούν εκτός από τους χρηματοοικονομικούς δείκτες επίδοσής τους και βασικούς μη χρηματοοικονομικούς δείκτες “που έχουν σχέση με το συγκεκριμένο φορέα δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένου και πληροφοριών σχετικά με τα περιβαλλοντικά και οικονομικά θέματα” (Νόμος 3487/2006 παράγραφος 7α) Σύμφωνα με την Οδηγία 2014/95/ΕΕ σε αυτές συμπεριλαμβάνονται επίσης τραπεζικά ιδρύματα και ασφαλιστικές εταιρείες. Είναι σημαντικό να αναφερθεί το γεγονός πως το αν μια εταιρεία συμμορφώνεται με τον παραπάνω νόμο δεν αποτελεί απόδειξη ότι η στρατηγική της και οι επιταγές της εναρμονίζονται με τις αρχές της ΕΚΕ, ούτε ότι είναι υποχρεωμένη να δαπανά ποσά για την δημιουργία δράσεων ΕΚΕ.

2.2 Νομοθεσία για την Εταιρική Διακυβέρνηση

Η ανάγκη για μια πιο αποτελεσματική διαχείριση των εταιρικών κινδύνων διαμόρφωσαν από πολύ νωρίς στην Ελλάδα ένα νομοθετικό πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησης, το οποίο συμπεριλαμβάνει ορισμένους υποχρεωτικούς κανόνες και κανόνες αυτορρύθμισης. Ήδη από το 1920, στην Ελληνική νομοθεσία είχε εισαχθεί ο νόμος 2190/1920 περί Ανώνυμων Εταιριών, ο οποίος φιλοδοξούσε να ρυθμίσει το νομικό πλαίσιο των ανώνυμων εταιριών (Α.Ε) στον ελλαδικό χώρο, λαμβάνοντας υπόψιν την οικονομική ανάπτυξη που βίωνε η χώρα με το πέρας του πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου. Η επικείμενη υποτίμηση της δραχμής το ίδιο έτος συνετέλεσε στην περαιτέρω ανάπτυξη των Α.Ε στην Ελλάδα.

Αργότερα, με το νομοθετικό διάταγμα 4237/1962 καθιερώθηκε ένας τυποποιημένος τρόπος παρουσίασης του ισολογισμού των εταιριών αλλά και ο τρόπος διάθεσης των αποτελεσμάτων της επιχείρησης στους μετόχους, τα οποία εμφανίζονταν πια αναλυτικά (Άρθρο 42β και Άρθρο 43 του ΝΔ 4237/1962). Σήμερα, ο νόμος 2190/1920 έχει καταργηθεί και αντικατασταθεί από το Άρθρο 189 του Νόμου 4548/2018, σε μια προσπάθεια «αναμόρφωσης του δικαίου των ανώνυμων εταιριών», ενώ ο νόμος 3016/2002 που αφορούσε την θέσπιση εσωτερικού ελέγχου καταργήθηκε επίσης και αντικαταστάθηκε από την παράγραφο 1 του Άρθρου 91 του Νόμου 4706/2020. Στον Ν 4706/2020, συμπεριλήφθηκαν οδηγίες ειδικά για την Εταιρική Διακυβέρνηση των Α.Ε, την σύγχρονη αγορά κεφαλαίου και την ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, καθώς και μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2017/113 που αφορά τα αμοιβαία κεφάλαια της χρηματαγοράς. Πιο αναλυτικά, εταιρίες με κινητές αξίες, που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, οφείλουν να ακολουθήσουν ένα «αναγκαστικό δίκαιο νομικών κανόνων» και να συμπεριλάβουν έμπρακτα τις αρχές της Εταιρικής Διακυβέρνησης στις στρατηγικές τους (ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, 2021) .

Παράλληλα με την νομοθεσία, το 2011 ο ΣΕΒ συντάσσει για πρώτη φορά τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης, ο οποίος αφορά εταιρείες με αξίες εισηγμένες σε χρηματιστηριακή αγορά (Άρθρο 17 του Ν.4706/2020 και Άρθρο 4 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, 2021). Ένα χρόνο αργότερα, μαζί με το Χρηματιστήριο Αθηνών (ΕΧΑΕ), ιδρύουν μία Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρία με

όνομα «Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ)», του οποίου μέλη συνιστούν εξειδικευμένοι επιστήμονες από την Ελλάδα και τον κόσμο σε τομείς όπως είναι ο έλεγχος, οι επενδύσεις, η επιχειρηματικότητα, η εποπτεία και τομείς της νομικής, συμβουλευτικής και χρηματοπιστωτικής. Τακτικά μέλη του ΕΣΕΔ είναι η ΕΧΑΕ, ο ΣΕΒ, η Ελληνική Ένωση Τραπεζών (ΕΕΤ), η Ένωση Θεσμικών Επενδυτών (ΕΘΕ) και η Ελληνική Εταιρία Συμμετοχών και Περιουσίας (ΕΕΣΥΠ). Το ΕΣΕΔ από το 2018, μέσω της εκτελεστικής επιτροπής Υλοποίησης Δράσεων, λαμβάνει πρωτοβουλίες για την πραγματοποίηση ενεργειών με σκοπό την ενημέρωση σχετικά με την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα.

Οι επιχειρήσεις που γίνονται μέλη του ΕΣΕΔ, οφείλουν να υιοθετήσουν ορισμένες «καλές πρακτικές» καθώς και «συστάσεις μέσω αυτορρύθμισης». Ο «Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης» δεν υποχρεώνει τα μέλη του ΕΣΕΔ, παρά λειτουργεί ως «αγωγός καλών και ορθών πρακτικών», όντας σε πλήρη εναρμόνιση με την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία. Βασική αρχή του κώδικα αποτελεί η «αρχή της συμμόρφωσης ή επεξήγησης» σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες οφείλουν να συμμορφώνονται στους κανόνες του κώδικα ενώ σε περίπτωση που λειτουργούν διαφορετικά, υποχρεούνται να εξηγήσουν για ποιους λόγους δρουν κατ' απόκλιση από τον κώδικα.

2.3 Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/0051 COD

Η οδηγία 2014/95 ΕΕ, περί δημοσιοποίησης μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών εκτιμήθηκε πως συνέβαλε θετικά στην προώθηση της υπεύθυνης επιχειρηματικής δραστηριότητας αν και μελέτη του Κέντρου Μελετών Ευρωπαϊκής Πολιτικής (Centre for European Policy Studies, CEPS) υποστηρίζει πως δεν συντελέστηκε ουσιαστική μεταβολή στις αξιακές αλυσίδες των οργανισμών (Musmeci, 2016). Το 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατανοώντας τα ζητήματα που ανέκυψαν παρουσίασε την πρότασή της για μια Εταιρική Οδηγία Αναφοράς Βιωσιμότητας (Οδηγία CSRD). Στόχος, να καταστήσει μελλοντικά ισοδύναμη την αναφορά βιωσιμότητας των οργανισμών με την οικονομική τους έκθεση. Η παραπάνω πρόταση στοχεύει να δράσει συμπληρωματικά με την Οδηγία 2014/95 ΕΕ, να επιβάλει τον έλεγχο και να τυποποιήσει τον τρόπο που οι πληροφορίες θα προβάλλονται καθολικά. Σε ορισμένες εταιρείες που φαίνεται να μην συμμορφώνονται θα επιβάλλεται «ουσιαστικό εταιρικό καθήκον επίδειξης δέουσας επιμέλειας για τον προσδιορισμό, την πρόληψη, τον μετριασμό και τη λογοδοσία για τις εξωτερικές ζημιές που προκαλούνται από δυσμενείς επιπτώσεις για τα ανθρώπινα

δικαιώματα και το περιβάλλον στις δραστηριότητες της ίδια της εταιρείας, των θυγατρικών της και στην αξιακή της αλυσίδα» (2022/0051 ΕΕ). Επιπροσθέτως, όλες οι επιχειρήσεις οφείλουν να δημοσιεύουν τα επιχειρησιακά τους σχέδια στα οποία θα εξασφαλίζουν πως το επιχειρηματικό τους μοντέλο και η στρατηγική τους εναρμονίζονται με τις αξίες της βιώσιμης οικονομίας και τον περιορισμό της υπερθέρμανσης του πλανήτη στον 1,5 C όπως αναφέρεται στην συμφωνία του Παρισιού για το κλίμα (2022/0051 ΕΕ). Στην πράξη η διοίκηση των εταιρειών θα πρέπει να γνωστοποιεί στους ενδιαφερομένους, πληροφορίες βιωσιμότητας που αφορούν παρελθοντικές αλλά και μελλοντικές κινήσεις της εταιρείας, ποσοτικές και ποιοτικές. Ακόμη, θα πρέπει να κατατάσσουν τους στόχους βιωσιμότητάς τους, που αποτελούν κατά μήκος μέρος της αξιακής τους αλυσίδα, σε βραχυπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επίπεδο. Οι εταιρείες θα παρέχουν πληροφορίες, κατά τα νέα μέτρα βιωσιμότητας για την οικονομική τους χρήση ώστε οι ενδιαφερόμενοι να έχουν την πλήρη εικόνα για τον αντίκτυπο των οικονομικών δράσεων της εταιρείας και την απόδοση που αυτές έχουν. Τέλος, η οδηγία εισάγει τις ψηφιακές ετικέτες (digital tagging), ώστε να είναι ευκολότερο για τους χρήστες να αναζητούν τις πληροφορίες βιωσιμότητας των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί πως οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την προώθηση της ΕΚΕ, περιορίζονται στην παρακίνηση των οργανισμών, να προβούν “εθελοντικά” στον κοινωνικό και περιβαλλοντικό ανασχηματισμό των επιχειρηματικών τους λειτουργιών, του τρόπου αλληλεπίδρασης με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους και την παρουσίαση ορισμένων “καλών πρακτικών”. Παρατηρείται, λοιπόν, απουσία της “υποχρεωτικότητας” που πιθανόν να θέσπιζε ένα ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο για την ΕΚΕ.

Η παραγωγή και η κατανάλωση, μάλιστα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση φαίνεται να παράγει αρνητικές εξωτερικότητες. Σήμερα παρατηρείται πως οι γενικές διευθύνσεις των εταιρειών εξακολουθούν να επικεντρώνονται στους οικονομικούς κινδύνους και όχι πώς αυτοί επηρεάζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη της εταιρίας (εργαζόμενοι, κοινωνία, καταναλωτές, προμηθευτές, περιβάλλον). Το μεγαλύτερο πρόβλημα εντοπίζεται σε ζητήματα που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα και το περιβάλλον. Η ασφάλεια των εργαζομένων, η καταναγκαστική εργασία, η παιδική εργασία, η ρύπανση του περιβάλλοντος, η υποβάθμιση του οικοσυστήματος από τις βιομηχανίες είναι κάποια από αυτά.

2.4 Τα Πρότυπα ISO: «ISO 9001:2015» και «ISO 26000: 2010»

Το πρότυπο ISO 9001:2015, αναπτύχθηκε από τον Διεθνή Οργανισμό Τυποποίησης (International Organization for Standardization, ISO) και εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις όλων των μεγεθών και των βιομηχανιών. Αποτελεί ένα παγκοσμίως αναγνωρισμένο πρότυπο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας (Quality Management System, QMS), που καθορίζει τα κριτήρια για την καθιέρωση, την εφαρμογή, τη διατήρηση και τη συνεχή βελτίωση ενός αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης ποιότητας σε έναν οργανισμό.

Έως σήμερα έχει υποστεί αρκετές αναβαθμίσεις και αναθεωρήσεις δίνοντας έμφαση στην σκέψη με βάση τη διαχείριση του κινδύνου και την ευθυγράμμιση με τους στρατηγικούς στόχους. Κύριος στόχος του αποτελεί η προώθηση της ποιότητας και της ικανοποίησης των πελατών σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους παγκοσμίως, λαμβάνοντας υπόψιν τα μεταβαλλόμενα επιχειρηματικά τοπία και παρέχοντας υπηρεσίες υψηλής ποιότητας. Μία από τις βασικές αρχές του ISO 9001 είναι η προσέγγιση με επίκεντρο τον πελάτη, δηλαδή οι οργανισμοί που εφαρμόζουν τον ISO 9001 οφείλουν να κατανοούν τις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών τους και να προσπαθούν να ανταποκριθούν σε αυτές ή ακόμη και να τις υπερβούν. Με αυτόν τον τρόπο, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση και την αφοσίωση των πελατών τους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη διατήρηση των πελατών και την ανάπτυξη της επιχείρησης. Ακόμη, το ISO 9001 τονίζει την σημασία της ηγεσίας και της δέσμευσης σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού. Η ανώτατη διοίκηση διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία ενός συστήματος διαχείρισης ποιότητας και στην διασφάλιση της αποτελεσματικότητάς του, ενώ οι εργαζόμενοι σε όλα τα επίπεδα ενθαρρύνονται να συμβάλλουν στη βελτίωση των διαδικασιών και στη συνολική ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών. Τέλος, το ISO 9001 προωθεί μια προσέγγιση που βασίζεται στην διαδικασία διαχείρισης ποιότητας. Πιο αναλυτικά, οι οργανισμοί πρέπει να αναγνωρίζουν, να τεκμηριώνουν, να παρακολουθούν και να βελτιώνουν συνεχώς τις βασικές διαδικασίες τους. Οι πρακτικές αυτές βοηθούν στον εξορθολογισμό των λειτουργιών της επιχείρησης, στη μείωση της αναποτελεσματικότητας και στη βελτίωση της συνολικής της απόδοσης (ISO, 2015).

Η πιστοποίηση ISO 9001 δεν αποτελεί μόνο απόδειξη της δέσμευσης ενός οργανισμού στην ποιότητα, αλλά και ένα πολύτιμο εργαλείο για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην παγκόσμια αγορά. Έχει τη δυνατότητα να αναβαθμίσει τις επαγγελματικές προοπτικές και συνεργασίες της επιχείρησης, καθώς

πολλοί πελάτες και προμηθευτές προτιμούν να συνεργάζονται με οργανισμούς πιστοποιημένους με ISO, γνωρίζοντας ότι συμμορφώνονται με τα διεθνή πρότυπα ποιότητας.

Μία ακόμη σημαντική πιστοποίηση αποτελεί και το ISO 26000. Σε αντίθεση με άλλα πρότυπα ISO, το πρότυπο ISO 26000 βοηθά περισσότερο στο να δοθεί στην ΕΚΕ μια πιο κανονιστική προσέγγιση, καθώς παρέχει οδηγίες και καλές πρακτικές και όχι συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις. Συνιστά δηλαδή ένα Σύστημα Διαχείρισης Κοινωνικής Ευθύνης. Για αυτόν τον λόγο το πρότυπο ISO 26000 δεν παρέχει και την αντίστοιχη πιστοποίηση αλλά υπάρχει η δυνατότητα έκδοσης βεβαίωσης ορθής εφαρμογής του προτύπου. Ο κύριος σκοπός του είναι να τονίσει την σημασία της ΕΚΕ στη διακυβέρνηση των εταιριών. Στο ISO 26000 περιλαμβάνονται προτάσεις για την εις βάθος υιοθέτηση των πολιτικών ΕΚΕ από τις επιχειρήσεις σε βαθμό που ξεπερνά ποιοτικά, το ρυθμιστικό πλαίσιο που έχει ήδη τεθεί από την διεθνή κοινότητα. Οι κύριες θεματικές του ISO 26000 περιλαμβάνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις εργασιακές πρακτικές, τις πρακτικές δίκαιης/ορθής λειτουργίας, την διακυβέρνηση, τα θέματα του καταναλωτή και την συμμετοχή και ανάπτυξη τοπικών κοινοτήτων (ISO, 2010).

2.5 Ο Ρόλος της Εταιρικής Ηθικής στην δράση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Εκτός από τα τυπικά χαρακτηριστικά ΕΚΕ τα οποία οφείλει να υιοθετήσει κάθε εταιρεία, θα πρέπει να γίνει ειδική μνεία και στα αξιακά χαρακτηριστικά που εκείνη προσβέβει. Ξεκινώντας από την διοίκηση και καταλήγοντας στους εργαζομένους και στους συνεργάτες, όλα τα στελέχη χρειάζεται να επιδεικνύουν “ηθική συμπεριφορά”, στο εσωτερικό και στο εξωτερικό της εταιρείας. Η «εσωτερική ΕΚΕ» της οποίας μέρος αποτελεί αυτή η συμπεριφορά, προϋποθέτει την ύπαρξη μιας ικανής και υπεύθυνης ηγεσίας (Haski-Leventhal, 2018). Ο υψηλός βαθμός εσωτερικής ΕΚΕ είναι και εκείνος που επιφέρει και υψηλά αποτελέσματα προς τα ενδιαφερόμενα μέρη. Αυτό σηματοδοτεί πως οι εργαζόμενοι «πρέπει να αντιμετωπίζονται δίκαια και ηθικά, να διασφαλίζεται η σωματική και ψυχολογική τους ευεξία και να τους επιτρέπεται να ενημερήσουν στον εργασιακό χώρο» (Haski-Leventhal, 2018). Ο Thomas Maak, το 2007 σε άρθρο του τονίζει πως τα στελέχη χρειάζεται να έχουν χαρακτηριστικά υπεύθυνης ηγεσίας (Maak, 2007), η οποία ορίζεται ως «η τέχνη και η ικανότητα για την οικοδόμηση, καλλιέργεια, και διατήρηση αξιόπιστων σχέσεων με διαφορετικά ενδιαφερόμενα μέρη, εντός και εκτός

του οργανισμού, και για το συντονισμό της υπεύθυνης δράσης για την επίτευξη ενός ουσιαστικού και κοινού επιχειρηματικού οράματος» (Haski-Leventhal, 2018).

Για να εξασφαλίσουν αυτού του είδους την “ηθική συμπεριφορά” πολλές εταιρείες εισάγουν ένα Κώδικα Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας. Με αυτόν τον τρόπο δίνεται η ευκαιρία στην ηγεσία να περιγράψει με κατανοητό τρόπο τις αξίες που προσβέυει η εταιρεία και τον τρόπο που διαχειρίζεται τις καταστάσεις. Ο Κώδικας Συμπεριφοράς ή Κώδικας Δεοντολογίας είναι ένα μέσο με το οποίο η εταιρεία μπορεί να εμπνεύσει τα εσωτερικά και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη της να λειτουργούν σύμφωνα με την αξιακή της αλυσίδα.

Ένα άλλο μέσο ενίσχυσης της “ηθικής συμπεριφοράς” στο εσωτερικό των οργανισμών είναι ο διορισμός ενός ειδικού διαμεσολαβητή για την EKE (CSR Ombudsman) στον οποίο, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να αναφέρουν, ανώνυμα, ηθικές παραβάσεις εντός του οργανισμού. Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν τις αξιολογήσεις του ή τα παράπονά τους σε μια ειδική γραμμή υποστήριξης ή κάποιο e-mail. Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ο θεσμός του Ειδικού Διαμεσολαβητή έχει ενταχθεί στην νομοθεσία με την Πράξη των Sarbanes-Oxley (SOX) από το 2002.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Συσχετισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Εταιρικής Διακυβέρνησης

3.1 Η Θεωρία των ενδιαφερομένων μερών

Σύμφωνα με τον ορισμό των Werther και Chandler για την στρατηγική εταιρική κοινωνική ευθύνη, οι επιχειρήσεις για να επιτύχουν το μέγιστο δυνατό κέρδος οικονομικά αλλά και κοινωνικά, οφείλουν να δρουν προς το συμφέρον του συνόλου των ενδιαφερομένων μερών τους (Werther & Chandler, 2011). Το ερώτημα όμως που ανακύπτει είναι ποιοι φορείς αποτελούν ενδιαφερόμενα μέρη και τι συμβαίνει όταν τα συμφέροντά τους είναι αντικρουόμενα.

Το 1984, όταν ο Edward Freeman δημοσίευσε για πρώτη φορά τη θεωρία του για τα ενδιαφερόμενα μέρη, έδωσε στην ακαδημαϊκή κοινότητα ένα νέο εργαλείο κατανόησης της ΕΚΕ. Πλέον, μέρη της εταιρείας δεν συνιστούν μόνο οι εργαζόμενοι και τα διευθυντικά της στελέχη, αλλά μια πλειάδα ανθρώπων τους οποίους εκείνη επηρεάζει και από τους οποίους επηρεάζεται. Καταρρίπτοντας, επομένως, την θεωρία του M.Friedman, πως το μόνο που πρέπει να αφορά την εταιρεία είναι η μεγιστοποίηση της αξίας της για τους μετόχους της. Τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να εκφέρουν γνώμη αναφορικά με την κατάρτιση των στρατηγικών της εταιρείας για την οποία έχουν καταναλώσει χρόνο (εργαζόμενοι), χρήμα (καταναλωτές) και έντονο αντίκτυπο (περιβάλλον) από μη βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές.

Οι Werther και Chandler κατηγοριοποιούν τα ενδιαφερόμενα μέρη σε τρεις υποκατηγορίες:

1. Τα Οργανωσιακά ενδιαφερόμενα μέρη
2. Τα Οικονομικά ενδιαφερόμενα μέρη
3. Τα Κοινωνικά ενδιαφερόμενα μέρη

Στα οργανωσιακά ενδιαφερόμενα μέρη, οι Werther και Chandler τοποθετούν τα άτομα που ανήκουν στο εσωτερικό περιβάλλον της εταιρείας. Αυτά είναι οι εργαζόμενοι, οι ιδιοκτήτες, τα διευθυντικά στελέχη και τα συνδικάτα των εργαζομένων (Werther & Chandler, 2011). Στα οικονομικά ενδιαφερόμενα μέρη, κατατάσσονται οι μέτοχοι, οι καταναλωτές, οι προμηθευτές (ο τρόπος που μια εταιρεία αλληλοεπιδρά με τους προμηθευτές της αποτελεί δείκτη της ΕΚΕ) και οι ανταγωνιστικές εταιρείες. Τέλος, στα κοινωνικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνονται οι τοπικές κοινότητες (απασχόληση

ντόπιου εργατικού δυναμικού, επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής των κατοίκων), οι κυβερνήσεις (στις οποίες οι εταιρείες πληρώνουν φόρους), ο τριτογενής τομέας και το περιβάλλον (Werther & Chandler, 2011).

Στο βιβλίο του, *Stakeholder Management: Framework and Philosophy*, ο Freeman βασίζει την θεωρία του σε τρεις προϋποθέσεις τις οποίες πρέπει να λαμβάνει κανείς υπόψιν κατά την κατηγοριοποίηση των ενδιαφερομένων μερών:

1. «Οι οργανισμοί έχουν διαφορετικές κατηγορίες ενδιαφερομένων μερών τις οποίες επηρεάζουν και από τις οποίες επηρεάζονται».
2. «Οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα από αυτές τις αλληλεπιδράσεις έχουν αντίκτυπο τόσο στα ενδιαφερόμενα μέρη όσο και στον οργανισμό».
3. «Οι αντιλήψεις των ενδιαφερομένων μερών επηρεάζουν την βιωσιμότητα της στρατηγικής του οργανισμού»

(Haski-Leventhal, 2018).

Ο τρόπος που οι επιχειρήσεις διοικούν τα ενδιαφερόμενα μέρη τους, προσδιορίζει έπειτα από μελέτη του Freeman, και την αξιολόγηση του γενικότερου τρόπου διοίκησης της επιχείρησης. Κατά τον Freeman, μια επιχείρηση έχει “υψηλό βαθμό ικανότητας διοίκησης των ενδιαφερομένων μερών της” όταν:

1. «Σχεδιάζουν και εφαρμόζουν διαδικασίες επικοινωνίας με πολλαπλά ενδιαφερόμενα μέρη».
2. Διαβουλεύονται με τα ενδιαφερόμενα μέρη στις συνομιλίες για την αντιμετώπιση καίριων ζητημάτων.
3. «Ενσωματώνουν πρακτικές “σύζευξης με το περιβάλλον” (boundary spanners) στις διαδικασίες στρατηγικής διαμόρφωσης των οργανισμών».
4. Η διαχείριση των πόρων από την διοίκηση γίνεται με τρόπο που σέβεται τις προσδοκίες και τις επιφυλάξεις των ενδιαφερομένων μερών.
5. Επιδεικνύουν προβλεπτικότητα, αντιμετωπίζοντας άμεσα τις ανησυχίες των ενδιαφερομένων μερών.

(Haski-Leventhal, 2018).

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας εταιρείας που ακολουθεί την θεωρία των ενδιαφερομένων μερών είναι η περίπτωση της εταιρείας πώλησης τροφίμων Whole Foods Market, η οποία θέλησε να ενσωματώσει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της

θεωρώντας πως «Οι ευσυνειδητες επιχειρήσεις κατανοούν ότι εάν αναζητούμε συμβιβασμούς, πάντα θα τους βρίσκουμε. Εάν, όμως αναζητήσουμε συνεργείες μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, συνήθως μπορούμε να τις βρούμε κι αυτές» (Mackey & Sisodia, 2014). Η συγκεκριμένη εταιρεία εισήγαγε μια νέα φιλοσοφική και πρακτική προσέγγιση ως προς την διαχείριση των ενδιαφερόμενων μερών ενός οργανισμού, την οποία ονόμασε Win⁶ (win-win-win-win-win-win). Η συγκεκριμένη προσέγγιση υιοθετεί έξι βασικές αξίες. Αυτές οι αξίες περιλαμβάνουν την πώληση της υψηλότερης ποιότητας φυσικών και βιολογικών προϊόντων, την δημιουργία του αισθήματος ικανοποίησης και ευχαρίστησης στον καταναλωτή, την υποστήριξη του αισθήματος ευτυχίας και αριστείας των εργαζομένων, την παραγωγή κέρδους μέσω της ανάπτυξης, τη φροντίδα των τοπικών κοινοτήτων και του περιβάλλοντος και τη δημιουργία συνεχών συνεργασιών win-win κέρδους με τους προμηθευτές. Η στρατηγική αυτή δρα ως κατευθυντήρια αρχή για την Whole Foods Market, διαμορφώνοντας τις επιχειρηματικές αποφάσεις και τις λειτουργίες της.

Δίνοντας προτεραιότητα στην πώληση φυσικών και βιολογικών προϊόντων υψηλής ποιότητας, η εταιρεία διασφαλίζει ότι οι πελάτες έχουν πρόσβαση σε πιο υγιεινές και βιώσιμες επιλογές ακόμη και αν δαπανάται περισσότερος χρόνος και χρήμα για να αποκτήσουν την πρώτη ύλη. Με αυτόν τον τρόπο στοχεύουν στην ευδαιμονία των καταναλωτών στους οποίους προσφέρουν μια ποικιλία προϊόντων, εξατομικευμένες υπηρεσίες και μια πιο ευχάριστη εμπειρία αγορών.

Ακόμη, η προσέγγιση δίνει έμφαση και στην επένδυση στην πνευματική ανάπτυξη των υπαλλήλων, την αναβάθμιση των τοπικών κοινοτήτων και στη δημιουργία πρωτοβουλιών για την προάσπιση του περιβάλλοντος και της αειφορίας. Η πιο σημαντική προϋπόθεση για να επιτύχει στην πράξη αυτή η φιλοσοφία είναι ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (υπάλληλοι, προμηθευτές, καταναλωτές, τοπική κοινωνία, μέτοχοι, διοίκηση) εργάζονται από κοινού προς ένα κοινό στόχο που είναι η παροχή βιώσιμων και υψηλής ποιότητας καταναλωτικών αγαθών με δέσμευση στην αριστεία, τη βιωσιμότητα και την ευημερία τους.

Για τους Mackey και Sisodia, η χρήση αυτών των “καλών πρακτικών”, βοήθησε την εταιρεία να κρατήσει ικανοποιημένους τους υπαλλήλους της, τους προμηθευτές της, τους καταναλωτές και τέλος τους μετόχους της, οι οποίοι είδαν το μερίδιο τους να αποφέρει μεγαλύτερα κέρδη (Mackey & Sisodia, 2014).

3.1.1 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Η περίπτωση των Εργαζομένων

Σύμφωνα με την τυπολογία των Werther και Chandler, οι εργαζόμενοι ανήκουν στην ομάδα των «οργανωσιακών» ενδιαφερόμενων μερών (Werther & Chandler, 2011). Ως «οργανωσιακά» ενδιαφερόμενα μέρη, οι εργαζόμενοι μπορούν να συμβάλλουν στην κατάκτηση ενός υψηλού επιπέδου ΕΚΕ και Βιωσιμότητας εντός της εταιρείας καθώς και κατά μήκος της αξιακής της αλυσίδας. Κατά την τυπολογία των de Chernatony και Harris, οι υπάλληλοι των εταιρειών, κατατάσσονται στα «εσωτερικά» ενδιαφερόμενα μέρη (de Chernatony & Harris, 2000). Τα άτομα που ανήκουν στην κατηγορία των «εσωτερικών» ενδιαφερόμενων μερών διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επιχείρηση ενώ παράλληλα κατέχουν ισχυρή διαπραγματευτική ισχύ. Η δύναμη των εργαζομένων όμως δεν είναι ίδια σε κάθε επιχείρηση (υπάρχουν περιπτώσεις που οι υπάλληλοι δεν έχουν δύναμη να εκφέρουν λόγο για τις δράσεις της εταιρείας ή ακόμη και να συνδικαλιστούν). Μία ακόμη διαφορετική κατηγοριοποίηση των εργαζομένων ως ενδιαφερόμενα μέρη, παρουσιάζουν στο βιβλίο τους *Ευσυνείδητος Καπιταλισμός*, οι Mackey και Sisodia, τους οποίους συγκαταλέγουν στα πρωτεύοντα ενδιαφερόμενα μέρη ενώ τους παρουσιάζουν ως «μέλη της ομάδας» (Mackey & Sisodia, 2014).

Τα ζητήματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που προκύπτουν κυρίως αναφορικά με τους εργαζομένους, πηγάζουν από το γεγονός πως οι εταιρείες έχουν την τάση να καταλογίζουν την ευθύνη που φέρει η διοίκησή τους, στους υπαλλήλους τους (Haski-Leventhal, 2018). Η ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία έχουν θέσει ένα ευρύ φάσμα κανόνων και κατευθυντήριων οδηγιών που εξασφαλίζει στους εργαζομένους την ευζωία τους (την σωματική και ψυχική τους ακεραιότητα) και διασφαλίζει την ασφάλεια τους στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι περισσότερες εταιρείες έχουν εναρμονιστεί με την νομοθεσία και μάλιστα έχουν μετατρέψει την ευζωία των εργαζομένων σε κομμάτι της αξιακής τους αλυσίδας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εταιρεία Johnson & Johnson, η οποία στο *Πιστεύω* της αναφέρει:

«Έχουμε ευθύνη προς τους εργαζομένους μας, τους άνδρες και τις γυναίκες που εργάζονται μαζί μας σε όλον τον κόσμο. Ο καθένας πρέπει να θεωρείται μια ξεχωριστή οντότητα. Πρέπει να σεβόμαστε την αξιοπρέπειά τους και να αναγνωρίζουμε την αξία τους. Πρέπει να νιώθουν μια αίσθηση ασφάλειας στην εργασία τους. Η αμοιβή τους πρέπει να είναι δίκαιη και επαρκής και οι συνθήκες εργασίας να είναι καθαρές, εύρυθμες και ασφαλείς. Πρέπει να έχουμε στο νου μας τρόπους για να βοηθήσουμε τους εργαζομένους μας να εκπληρώνουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Οι εργαζόμενοι

πρέπει να αισθάνονται ελεύθεροι να κάνουν προτάσεις και παράπονα. Πρέπει να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης, ανάπτυξης και εξέλιξης για όσους διαθέτουν τα προσόντα. Πρέπει να παρέχουμε ικανά στελέχη διοίκησης και οι πράξεις τους είναι δίκαιες και ηθικές»

(Johnson & Johnson, χ.χ.)

Το Πιστεύω της Johnson & Johnson, δίνει απάντηση σε πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σήμερα και αφορούν την δίκαιη πληρωμή, την ευκαιρία για περαιτέρω εκπαίδευση και κατάρτιση, το δικαίωμα εκφοράς άποψης και το δικαίωμα στον συνδικαλισμό. Η εκπαίδευση των υπαλλήλων ως προς την ΕΚΕ και την Βιώσιμη ανάπτυξη, έχει τη δυνατότητα να τους βοηθήσει να κατανοήσουν βαθύτερα και να υιοθετήσουν πιο εύκολα την αξιακή αλυσίδα της εταιρείας. Σήμερα, όλο και περισσότερες εταιρείες επιχειρούν να εμπλέξουν τους υπαλλήλους τους στην διαδικασία υλοποίησης των πολιτικών ΕΚΕ τους, άλλωστε μέσω των εργαζομένων η εταιρεία μπορεί να υλοποιήσει τις πρακτικές της ΕΚΕ. Κάποιοι από τους τρόπους που το επιχειρούν περιλαμβάνουν δημιουργία κινήτρων (όπως αυξημένες αμοιβές ή δημιουργικές δράσεις εθελοντισμού). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις κοινοποιούν τις δράσεις τους και προς τους μελλοντικούς τους εργαζόμενους. Αυτή η τακτική βασίζεται στην τάση των ανθρώπων να επιθυμούν να εργαστούν σε επιχειρήσεις που «νοιιάζονται για τον τρόπο με τον οποίο προκαλούν αντίκτυπο και για τον οποίο συνεισφέρουν στην κοινωνία», συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην προώθηση αξιών όπως είναι η κοινωνική υπευθυνότητα. Οι εταιρείες που έχουν εντοπίσει αυτήν την ανάγκη των εργαζομένων για συμμετοχή σε δράσεις ΕΚΕ σχεδιάζουν ειδικά προγράμματα εταιρικού εθελοντισμού, θεμελιώνοντας μία οργανωσιακή κουλτούρα που έχει ως κύριο άξονα την ΕΚΕ. Έρευνα που δημοσιεύθηκε το 2012 στο California Management Review, ανέδειξε την σημασία που έχει για την επιτυχή έκβαση των προγραμμάτων ΕΚΕ, οι εργαζόμενοι να συμφωνούν με την πολιτική ΕΚΕ της εταιρείας τους και να επιθυμούν να συμμετέχουν στις δράσεις της. Η έρευνα έδειξε πως οι εργαζόμενοι που συμφωνούσαν με την ΕΚΕ του εργοδότη τους, συμμετείχαν περισσότερο και στις δράσεις ΕΚΕ της εταιρείας σε αντίθεση με εκείνους που δεν συμφωνούσαν (Mirvis, 2012).

Με σκοπό να εξασφαλιστεί η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης (ISO), δημοσίευσε το 2018 το ISO 45001 το οποίο αντικατέστησε το OHSAS 18001. Το ISO 45001 είναι ένα παγκοσμίως

αναγνωρισμένο πρότυπο για τα συστήματα διαχείρισης της υγείας και ασφάλειας στην εργασία (Occupational Health and Safety, OH&S), που παρέχει στις εταιρίες ένα δομημένο πλαίσιο για τη διαχείριση και την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας στον εργασιακό χώρο. Από την στιγμή που δημοσιεύτηκε αποτελεί σημείο αναφοράς για τους οργανισμούς που επιδιώκουν να διασφαλίσουν την ευημερία των εργαζομένων τους, προάγοντας παράλληλα και ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας.

Ένα από τα βασικά του ISO 45001 είναι η έμφαση που δίνει στη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων μέσω μιας προσέγγισης αξιολόγησης του κινδύνου, δηλαδή απαιτείται από τις εταιρίες να εντοπίζουν και να αξιολογούν συστηματικά τους κινδύνους στο χώρο εργασίας, να θεσπίζουν ελέγχους και προληπτικά μέτρα και να παρακολουθούν και να μετριάζουν συνεχώς αυτούς τους κινδύνους (ISO, 2018). Το ISO 45001 ενθαρρύνει την προληπτική διαχείριση θεμάτων υγείας και ασφάλειας βοηθώντας τις εταιρίες να αποτρέψουν ατυχήματα, τραυματισμούς και ασθένειες, προάγοντας παράλληλα μια κουλτούρα ασφάλειας σε ολόκληρη την επιχείρηση. Η απόκτηση πιστοποίησης ISO 45001 σημαίνει τη δέσμευση μίας επιχείρησης να διασφαλίζει την ασφάλεια και την ευημερία του εργατικού δυναμικού και άλλων ενδιαφερομένων μερών, ενώ παράλληλα ενισχύει την φήμη και την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας. Κύριος στόχος του προτύπου είναι η εξασφάλιση υπεύθυνων και βιώσιμων επιχειρηματικών πρακτικών, συμβάλλοντας τελικά σε ασφαλέστερους χώρους εργασίας και υγιείς κοινότητες.

3.1.2 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Η περίπτωση των Προμηθευτών

Αναφορικά με τους προμηθευτές ως ενδιαφερόμενα μέρη, οι Werther και Chandler τους κατατάσσουν στην κατηγορία των οικονομικών ενδιαφερομένων μερών. Προμηθευτές ορίζουν όλους τους έμπορους που πωλούν τα υλικά/αγαθά που η επιχείρηση θα μετασχηματίσει σε τελικά καταναλωτικά αγαθά αλλά και τους αγρότες που παράγουν τα προϊόντα που θα χρησιμοποιήσει ή θα μετασχηματίσει η εταιρεία σε τελικά προϊόντα που θα αγοράσει ο καταναλωτής (Werther & Chandler, 2011). Στην κατηγοριοποίηση των Mackey και Sisodia, οι προμηθευτές ανήκουν στον εσωτερικό κύκλο των ενδιαφερομένων μερών και τους αποδίδουν χαρακτηριστικά όπως η «συνεργατικότητα» και η «καινοτομία» (Mackey & Sisodia, 2014).

Οι προμηθευτές βρίσκονται σε θέση κοντινή με τους εργαζόμενους και την επιχείρηση ιδιαίτερα όταν η παράδοση των προϊόντων γίνεται προσωπικά από εκείνους

και όχι από κάποιον μεσάζοντα (third party) που λειτουργεί στο ενδιαμέσο της εφοδιαστικής αλυσίδας. Σύμφωνα με τον Porter η «δύναμη» των προμηθευτών απορρέει από τον βαθμό που επηρεάζουν την αύξηση/μείωση των τιμών, αυξομειώνοντας την προσφορά των αγαθών τους (Porter, 1985). Ωστόσο, δεν έχουν όλοι οι προμηθευτές την ίδια δύναμη. Συνήθως, οι προμηθευτές που βρίσκονται σε χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου ή είναι ιδιοκτήτες μικρών τοπικών μονάδων υπολείπονται σε διαπραγματευτική ισχύ απέναντι στις μεγάλες επιχειρήσεις (Haski-Leventhal, 2018). Οι εταιρείες που θέλουν να αποτελούν παραδείγματα της ΕΚΕ οφείλουν να εξασφαλίζουν ισότιμα σε όλους τους προμηθευτές δίκαιη πληρωμή και να παρέχουν όπου χρειάζεται βοήθεια για τη βελτίωση της ευζωίας τους (Haski-Leventhal, 2018). Θέλοντας να ενθαρρύνει το δίκαιο εμπόριο (βελτίωση συνθηκών εργασίας, έμφαση στην ποιότητα των αγαθών, εξασφάλιση της βιωσιμότητας του περιβάλλοντος), η Fairtrade International δημιούργησε το σήμα Fairtrade, το οποίο συνιστά ένα διεθνές σύστημα πιστοποίησης των προϊόντων. Όταν ένα προϊόν φέρει το σήμα Fairtrade σημαίνει ότι για την παραγωγή του ακολουθήθηκαν όλοι οι κανόνες του «Δίκαιου και Αλληλέγγυου Εμπορίου», ενώ έχουν και βιολογική πιστοποίηση. Το σήμα εξασφαλίζει ότι για την δημιουργία του συγκεκριμένου προϊόντος, οι προμηθευτές έχουν εισπράξει μια ελάχιστη τιμή ενώ έχει εισπραχθεί και ένα «κοινωνικό τέλος το οποίο αποδίδεται στον συνεταιρισμό και όχι στους παραγωγούς» (Haski-Leventhal, 2018). Στόχος της Fairtrade International είναι να δώσει τη δυνατότητα σε αγρότες και εργάτες σε αγροτικές μονάδες «να έχουν περισσότερο έλεγχο των ζώων τους και να αποφασίζουν οι ίδιοι πως θα επενδύσουν στο μέλλον τους» (Fairtrade International, n.d.). Κατά κύριο λόγο το σήμα Fairtrade πιστοποιεί τρόφιμα όπως ο καφές, η βανίλια, η σοκολάτα, το τσάι, με εξαιρέσεις όπως το βαμβάκι και ο χρυσός. Μέχρι σήμερα περίπου 1,8 εκατομμύρια αγρότες και εργαζόμενοι συμμετέχουν στο Δίκαιο Εμπόριο συμβάλλοντας σημαντικά στην επίτευξη των στόχο της Βιώσιμης Ανάπτυξης (Fairtrade International, χ.χ.).

3.1.3 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Η περίπτωση των Καταναλωτών

Οι καταναλωτές ως ενδιαφερόμενα μέρη, κατά τους Werther και Chandler κατατάσσονται, όπως και οι προμηθευτές στα οικονομικά ενδιαφερόμενα μέρη. Ως καταναλωτές ορίζονται τα άτομα που δαπανούν χρήματα για να αγοράσουν και να καταναλώσουν τα αγαθά που παράγει μία εταιρεία (Werther & Chandler, 2011). Η γνώμη του καταναλωτή για ένα προϊόν κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική καθώς σύμφωνα με εκείνη διαμορφώνεται το ίδιο το προϊόν. Σύμφωνα με τους de Chertatony και Harris, οι

καταναλωτές προσμετρούνται στα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, θεωρώντας πως δεν έχουν άμεση σχέση με την επιχείρηση (de Chernatony & Harris, 2000). Παρόλα αυτά, οι Mackey και Sisodia, θεωρούν τους καταναλωτές-πελάτες «πρωτεύοντα ενδιαφερόμενα μέρη στον εσωτερικό κύκλο» της επιχείρησης (Mackey & Sisodia, 2014). Μάλιστα, τους περιγράφουν ως «πιστούς, αξιόπιστους πελάτες» (Mackey & Sisodia, 2014).

Διαφορετικοί μελετητές εντάσσουν τους καταναλωτές σε διαφορετικές υποκατηγορίες των ενδιαφερομένων μερών, χωρίς αυτό να σημαίνει πως παύει ο ρόλος τους να κρίνεται σημαντικός, αφού είναι εκείνοι που αποφέρουν άμεσο οικονομικό κέρδος στην επιχείρηση. Το γεγονός αυτό υποχρεώνει και τις εταιρείες να λειτουργούν υπεύθυνα δηλαδή να πωλούν προϊόντα ποιοτικά ανώτερα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των πελατών τους. Σύμφωνα με τις αρχές της ΕΚΕ μια επιχείρηση οφείλει να απευθύνεται στους καταναλωτές με ειλικρίνεια, να ακολουθεί τους κανόνες δεοντολογίας και να μην τους εξαπατά χρησιμοποιώντας παραπλανητικές διαφημίσεις (Haski-Leventhal, 2018) αλλά να στοχεύει στη δημιουργία μάρκετινγκ για καλό σκοπό (Mohr, et al., 2001). Για να επιτύχει μια επιχείρηση να πραγματοποιήσει μια ολιστική προσέγγιση ΕΚΕ χρειάζεται να εντάξει στις δράσεις της και τους πελάτες της. Διεθνείς μελέτες που επισημαίνουν πως οι καταναλωτές αναμένουν από τις εταιρείες να εντάξουν την ΕΚΕ στην αξιακή τους αλυσίδα, ενώ εντοπίζουν σύνδεση μεταξύ των καλών πρακτικών ΕΚΕ και της επιλογής από τους καταναλωτές, προϊόντων που προέρχονται από επιχειρήσεις που τις εφαρμόζουν (Rahim, et al., 2011) . Μελέτη του 2015, με δείγμα 10.000 άτομα κατέληξε πως το 40% των καταναλωτών θα επικροτούσε ή θα σταματούσε να αγοράζει από μια εταιρεία ανάλογα με τον τρόπο που λειτουργεί (αν είναι κοινωνικά υπεύθυνη ή όχι) (Cone Communications/Ebiquity, 2015).

Πολλοί μελετητές έχουν ασχοληθεί με την συμπεριφορά των καταναλωτών, δηλαδή με τη «δυναμική αλληλεπίδραση του συναισθήματος και της γνώσης, της συμπεριφοράς και του περιβάλλοντος μέσω της οποίας οι άνθρωποι διεξάγουν συναλλαγές στη ζωή τους» (Bennett, 1995). Ο τρόπος που κάθε καταναλωτής επιλέγει ποια προϊόντα θα αγοράσει μπορεί να συμβάλλει ή να αποκλίνει από τα βιώσιμα πρότυπα κατανάλωσης (Young, et al., 2010). Σε άρθρο τους στο περιοδικό Sustainable Development οι Young, Hwang, McDonald και Oates εισάγουν την έννοια της “βιώσιμης κατανάλωσης” σύμφωνα με την οποία οι καταναλωτές επιλέγουν περισσότερο να καταναλώσουν αγαθά τα οποία προκαλούν λιγότερη ζημιά στο περιβάλλον και ακολουθούν τους κανόνες του Δίκαιου Εμπορίου (Young, et al., 2010). Μία ακόμη

έννοια που συνδέει τους καταναλωτές με την ΕΚΕ, είναι η έννοια της “συνετής κατανάλωσης” (Seth, et al., 2011). Η “συνετή κατανάλωση” επιχειρεί να περιορίσει (αν όχι να εξαφανίσει) τα φαινόμενα της υπερκατανάλωσης. Στόχος είναι οι καταναλωτές να σκέπτονται περισσότερο πριν αγοράσουν ένα προϊόν και να επιλέγουν τα καταναλωτικά αγαθά με περισσότερη σύνεση (Seth, et al., 2011). Ο ρόλος των επιχειρήσεων που κάνουν πράξη την ΕΚΕ είναι να ευαισθητοποιούν τους πελάτες τους ώστε να φέρονται συνετά και μέσω του ηθικού μάρκετινγκ να τους πληροφορήσουν για την αξία της βιωσιμότητας και της προστασίας του περιβάλλοντος.

3.1.4 Ενδιαφερόμενα Μέρη: Βιωσιμότητα και Περιβάλλον

Η επιρροή των επιχειρήσεων στους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας αναλύθηκαν εκτενώς στα προηγούμενα κεφάλαια. Ένας ακόμη τομέας όμως στον οποίο οι εταιρείες έχουν την πιο εμφανή και άμεση επίδραση είναι το περιβάλλον. Έννοιες όπως η βιωσιμότητα και η κλιματική αλλαγή δεν είχαν την ίδια βαρύτητα πριν τρεις δεκαετίες σε σχέση με σήμερα. Σήμερα, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην δημιουργία μέτρων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, που υποχρεώνουν τις εταιρείες να περιορίσουν την ρύπανση που προκαλούν στο περιβάλλον. Τα νομικά μέτρα όμως δεν εξασφαλίζουν αποκλειστικά την αειφόρο ανάπτυξη. Πολλές εταιρίες επιχειρούν με δικές τους πρωτοβουλίες να επιτύχουν την βιωσιμότητα τους.

Βιωσιμότητα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σημαίνει πως « το σύνολο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που μπορούν να συνεχιστούν μακροπρόθεσμα χωρίς να υποβαθμίζουν το οικολογικό περιβάλλον» (Werther & Chandler, 2011). Με αυτόν τον τρόπο η φιλοσοφία της βιωσιμότητας καθορίζει όλο το φάσμα της αξιακής αλυσίδας της επιχείρησης και δίνει της κατευθύνσεις για τις όποιες πολιτικές που εκείνη θα ακολουθήσει.

Ήδη από το 1992 στην σύνοδο κορυφής του ΟΗΕ στο Ρίο ντε Τζανέιρο («Σύννοδος Κορυφής για τη Γη», «Earth Summit»), 189 αρχηγοί κρατών υπέγραψαν τη Σύμβαση Πλαίσιο του ΟΗΕ για την Κλιματική Αλλαγή (UN Framework Convention on Climate Change, UNFCCC), η οποία είχε ως στόχο την λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής. Η σύνοδος έθεσε τα θεμέλια για να υπογραφεί το 1997 το Πρωτόκολλο του Κιότο, το οποίο δέσμευε για πρώτη φορά νομικά τις χώρες να επιτύχουν τους καθορισμένους στόχους μείωσης των εκπομπών ρύπων μέχρι το 2012. Πιο πρόσφατη σύμβαση – δέσμευση των κρατών για την επίτευξη της βιωσιμότητας

αποτελεί η συμφωνία των Παρισίων, η οποία περιλαμβάνει επενδύσεις που οφείλουν να γίνουν για ένα πιο βιώσιμο περιβάλλον, ενώ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση των εκπομπών του άνθρακα και την μείωση του ρυθμού αύξησης της θερμοκρασίας κατά 1,5°C. Στο πλαίσιο αυτό, τον Σεπτέμβριο του 2015 η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ παρουσίασε την Ατζέντα 2030 με τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ)(Sustainable Development Goals, SDGs). Ως χρονικό περιθώριο για να επιτευχθούν οι στόχοι, τέθηκε από το 2016 έως το 2030. Το 2011 η ασφαλιστική εταιρεία Munich Re, εκτίμησε ότι η κλιματική αλλαγή μπορεί να κοστίσει στις εταιρείες 300 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως εξαιτίας των δυσμενών καιρικών συνθηκών, της περιβαλλοντικής ρύπανσης και των απωλειών που αυτές θα επιφέρουν στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα (Werther & Chandler, 2011).

Σύμφωνα με τους 17 ΣΒΑ οι επιχειρήσεις οφείλουν να δρουν προληπτικά για την επίλυση τυχόν προβλημάτων και εξωτερικοτήτων που εκείνες προκαλούν. Κατά την θεωρία της στρατηγικής ΕΚΕ, οι εταιρείες επιλέγουν από τους ΣΒΑ εκείνους «που είναι πιο ευθυγραμμισμένοι με τις βασικές λειτουργίες της, με της δυνατότητές της, και με αυτά που αντιπροσωπεύει, στην προσπάθειά της να συμβάλει στην επίτευξη αυτών των στόχων σε συνεργασία με άλλες οντότητες.» (Haski-Leventhal, 2018). Ο κυριότερος ΣΒΑ που σχετίζεται με την επιχειρηματικότητα είναι ο στόχος 8 «Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη» και ο στόχος 9 «Βιομηχανία, Καινοτομία και Υποδομές», που αφορά την «οικοδόμηση ανθεκτικών υποδομών, στην προαγωγή της ανοιχτής και βιώσιμης βιομηχανοποίησης και στην ενθάρρυνση της καινοτομίας» (ΟΗΕ, 2015).

Συγκεκριμένα, οι ΣΒΑ που αφορούν την Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών είναι ο στόχος 2 «Μηδενική Πείνα» (αφορά την διατροφή του πληθυσμού), ο στόχος 6 «Καθαρό νερό και αποχέτευση» (πιο αναλυτικά ο στόχος επιδιώκει την «έως το 2030, βελτίωση της ποιότητας του νερού, μέσω της μείωσης της ρύπανσης, της εξάλειψης των απορρίψεων, της ελαχιστοποίησης της απελευθέρωσης επικίνδυνων χημικών και υλικών, της μείωσης, κατά το ήμισυ, του ποσοστού των ανεπεξέργαστων υγρών αποβλήτων, καθώς και της σημαντικής αύξησης της ανακύκλωσης και της ασφαλούς επαναχρησιμοποίησης του νερού σε παγκόσμιο επίπεδο» (ΟΗΕ, 2015) και ο στόχος 13 «Δράση για το κλίμα» (μία από τις επιδιώξεις του στόχου 13 είναι η μείωση του διοξειδίου του άνθρακα και η αύξηση της παραγωγής δημοπρατικών). Το βασικό ερώτημα είναι ο τρόπος που θα γίνει μια εταιρία βιώσιμη. Αν μια εταιρία από την αρχή της

δημιουργίας της δεν έχει θέσει την βιωσιμότητα ως τον υψηλότερο στόχο της τότε είναι αρκετά δύσκολο να δεσμευτούν μεταγενέστερα σε αυτήν (Eccles, et al., 2012).

Η μελέτη των Eccles, Perkins και Serafeim έδειξε πως για να γίνει βιώσιμη μια εταιρεία πρέπει να περάσει από δύο στάδια.

1. «Αναμόρφωση Ταυτότητας»: Δέσμευση της ηγεσίας στον στόχο και συνεργασία με όλα τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη
2. «Κωδικοποίηση της Νέας Ταυτότητας»: Η εταιρία ως οργανισμός να μπορεί να υποστηρίξει την διαδικασία εκ των έσω (να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι, να αναπτυχθούν οι μηχανισμοί υλοποίησης του στόχου).

(Eccles, et al., 2012).

Εκτός από τα παραπάνω όμως, για να θεωρηθεί μια εταιρία βιώσιμη (ιδιαίτερα μια εταιρία του τομέα τροφίμων και ποτών) οφείλει να διατηρεί μια βιώσιμη διοίκηση στην εφοδιαστικής της αλυσίδα. Πιο αναλυτικά, οι εταιρείες έχουν υποχρέωση να εξετάζουν διεξοδικά την εφοδιαστική τους αλυσίδα (προμηθευτές, παραγωγούς) και να λογοδοτούν ως προς τις επιπτώσεις που εκείνη προκαλεί στο περιβάλλον και την κοινωνία (πόσο ρυπαίνει η εταιρία το περιβάλλον, αν ακολουθούνται τα ανθρώπινα δικαιώματα κ.ά.).

Λαμβάνοντας υπόψιν την ανάγκη ύπαρξης ενός ρυθμιστικού πλαισίου που θα συμμορφώνει τις επιχειρήσεις με την διασφάλιση της βιωσιμότητας ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης (ISO), ανέπτυξε το ISO 14001. Το ISO 14001 είναι ένα παγκοσμίως αναγνωρισμένο πρότυπο για τα συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης (EMS), το οποίο παρέχει ένα πλαίσιο στις εταιρίες ώστε να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις περιβαλλοντικές τους επιπτώσεις και παράλληλα να τις μειώνουν. Πιο αναλυτικά, καθορίζει τις απαιτήσεις για τη δημιουργία, την εφαρμογή, τη διατήρηση και την συνεχή βελτίωση ενός EMS. Το ISO 14001 είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τους οργανισμούς που δεσμεύονται στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα και στις υπεύθυνες πρακτικές (ISO, 2015) .

Μία από τις βασικές αρχές του ISO 14001 είναι η δέσμευση για την προστασία του περιβάλλοντος. Το πρότυπο έχει ως απαίτηση οι οργανισμοί να προσδιορίζουν και να αξιολογούν τις περιβαλλοντικές πτυχές και τις επιπτώσεις τους, όπως είναι η κατανάλωση ενέργειας, η παραγωγή αποβλήτων και οι εκπομπές ρύπων. Στη συνέχεια πρέπει να καθορίσουν στόχους για τη μείωση ή τον μετριασμό αυτών των επιπτώσεων, θέτοντας κίνητρα για συνεχή βελτίωση (ISO, 2015). Το ISO 14001 δίνει επίσης έμφαση

στη συμμόρφωση με νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις, διασφαλίζοντας ότι οι οργανισμοί λειτουργούν εντός του πλαισίου των περιβαλλοντικών νόμων και κανονισμών που σχετίζονται με τις δραστηριότητές τους (ISO, 2015).

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί πως η πιστοποίηση ISO 14001 όχι μόνο καταδεικνύει την αφοσίωση ενός οργανισμού στην περιβαλλοντική ευθύνη αλλά προσφέρει επίσης και πολλά απτά οφέλη για την επιχείρηση όπως και οι υπόλοιπες πιστοποιήσεις ISO που έχουν αναφερθεί παραπάνω. Ιδιαίτερα, μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης, μέσω της καλύτερης διαχείρισης των πόρων και βελτιώσεων της αποτελεσματικότητας, να ενισχύσει τη φήμη και την ανταγωνιστικότητα ενός οργανισμού στην αγορά και να ενισχύσει μια κουλτούρα περιβαλλοντικής συνείδησης μεταξύ των εργαζομένων και των υπόλοιπων ενδιαφερομένων μερών (Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη). Επιπλέον, το ISO 14001 ευθυγραμμίζεται με την παγκόσμια στροφή προς βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές και μπορεί να δημιουργήσει νέες επαγγελματικές ευκαιρίες και συνεργασίες με περιβαλλοντικά συνειδητοποιημένους πελάτες και συνεργάτες. Αδιαμφισβήτητα, το ISO 14001 διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στην καθοδήγηση των οργανισμών προς ένα πιο βιώσιμο και φιλικό προς το περιβάλλον μέλλον.

3.2 Διαχείριση των Ενδιαφερομένων Μερών στο πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης

Η Εταιρική Διακυβέρνηση ως έννοια προϋποθέτει την χάραξη πολιτικών που διασφαλίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των “οργανωσιακών” ενδιαφερομένων μερών, δηλαδή εκείνων που αποτελούν εσωτερικό τμήμα της εταιρείας (Werther & Chandler, 2011). Η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης ορίζει πως κάθε οργανισμός οφείλει να ακολουθεί τις αρχές της διαφάνειας, του ελέγχου και της λογοδοσίας, εισάγοντας ένα ολοκληρωμένο σύστημα εποπτείας.¹ Ιδιαίτερη σημασία για την θεωρία “των ενδιαφερομένων μερών” έχει ο τρόπος διάρθρωσης της διοίκησης καθώς και το πως εκείνη ασκείται, εφόσον επηρεάζει άμεσα την χάραξη των στρατηγικών της στόχων και

¹ Μια επαρκής περιγραφή του ρόλου τους, περιλαμβάνεται στον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εισήγαγε το 2021 το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης.

την μεγιστοποίηση της ικανοποίησης όλων των ενδιαφερομένων μερών του οργανισμού (Haski-Leventhal, 2018).

Κάθε εταιρεία διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ), το οποίο σε περιπτώσεις εταιριών εισηγμένες στο χρηματιστήριο περιλαμβάνει οχτώ έως δώδεκα συμβούλους, με πενταετή θητεία, ο χρόνος της οποίας ενδέχεται να διαφέρει ανάλογα με το καταστατικό της εταιρείας.² Βασική αρμοδιότητα του Δ.Σ είναι η διασφάλιση των συμφερόντων των μετόχων και η ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της εταιρείας. Σύμφωνα με τη Διάταξη 4.1 του ΕΚΕΔ, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου «Οφείλουν να διαχειρίζονται τις εταιρικές υποθέσεις με σκοπό την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος, να εποπτεύουν την εκτέλεση των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και της γενικής συνέλευσης και να ενημερώνουν τα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις εταιρικές υποθέσεις.». Στις αρμοδιότητες των μελών του Δ.Σ προστίθεται και η εκλογή εκείνων των προσώπων που θα στελεχώσουν την Ελεγκτική Επιτροπή (εποπτικός μηχανισμός) (Διάταξη 6.4 του ΕΚΕΔ), την Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού και Επενδύσεων (στόχο έχει τον σχεδιασμό της βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας επενδυτικής στρατηγικής της εταιρίας) και την Επιτροπή Εταιρικής Διακυβέρνησης (σε ορισμένες εταιρείες προβλέπεται και η στελέχωση Επιτροπής ΕΚΕ).

Αρμοδιότητα της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Επιτροπής ΕΚΕ (όπου αυτή υπάρχει), συνιστά ο έλεγχος της εφαρμογής των κανόνων της ΕΚΕ όσον αφορά στους στόχους που έχει θέσει η εταιρεία σε θέματα που σχετίζονται με την κοινωνία, το περιβάλλον και την αξιακή αλυσίδα που προωθεί. Η επιτήρηση δεν πρέπει περιορίζεται στα στενά πλαίσια του εσωτερικού του οργανισμού, αλλά να ελέγχεται και ο τρόπος με τον οποίο δρα η εταιρεία και με το εξωτερικό της περιβάλλον όπως είναι οι προμηθευτές της (δίκαιο εμπόριο) και οι πελάτες της. Επιπλέον, η επιτροπή προτείνει και θέτει τις κατευθύνσεις που πρέπει να ακολουθεί το εκτελεστικό τμήμα της εταιρείας καθολικά.

Σχετικά με την μορφή της επιτροπής, αυτή συνήθως αποτελείται από δύο μέλη του Δ.Σ που δεν ασκούν εκτελεστική δραστηριότητα στην εταιρεία και από τα οποία επιλέγεται ο Πρόεδρος της επιτροπής ενώ τα υπόλοιπα μέλη της συνιστούν στελέχη της

² Η έρευνα στη διεθνή βιβλιογραφία επισημαίνει την σημασία που έχει ο μικρός ή μεγάλος αριθμός μελών του Δ.Σ και τη σχέση που εκείνος έχει με την αποτελεσματικότητα άσκησης ελέγχου στην εταιρία (Βλ. John and Senbet, 1998, Ahmed et al., 2006, Dey, 2008, Guest, 2009 κ.ά.)

εταιρείας. Ετησίως, ο Πρόεδρος της επιτροπής είναι επιφορτισμένος να ενημερώνει την Ελεγκτική Επιτροπή της Εταιρείας για την δράση των προγραμμάτων – δράσεων ΕΚΕ της εταιρείας, οι οποίες συμπεριλαμβάνονται και στην δημοσίευση του Κοινωνικού Απολογισμού. Ακόμη, καλείται να συνομιλήσει με τα ενδιαφερόμενα μέρη και να τα ενημερώσει σχετικά με τις δράσεις της επιτροπής και τα μελλοντικά της σχέδια καθώς και να δώσει απάντηση σε πιθανές ερωτήσεις τους.

Μία από τις υποχρεώσεις, ιδιαίτερα σημαντική, του Δ.Σ αποτελεί η ενημέρωση τόσο των μετόχων όσο και του κοινού, της οικονομικής πορείας της εταιρείας. Ακολουθώντας την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία, κάθε εταιρεία που είναι εισηγμένη στο ελληνικό χρηματιστήριο οφείλει να αναρτά στον διαδικτυακό της ιστότοπο την τριμηνιαία, την εξαμηνιαία και την ετήσια οικονομική της έκθεση τουλάχιστον δέκα ημέρες πριν τη γενική συνέλευση των μετόχων. Αποτέλεσμα αυτής της οδηγίας είναι οι εταιρείες να εξασφαλίζουν την ισότιμη μεταφορά πληροφορίας στους μετόχους της αλλά και στους πελάτες της. Η μέθοδος με την οποία οφείλεται να καταρτίζονται οι ελληνικές εταιρείες, τους ισολογισμούς τους, προσδιορίζεται αναλυτικά στον Οδηγό Δημοσιοποίησης Πληροφοριών ESG 2019 του Χρηματιστηρίου Αθηνών.

Αρμόδιος για την παροχή αυτών των κρίσιμων πληροφοριών από την εκάστοτε εταιρεία είναι ο Τομέας Επενδυτικών Σχέσεων της. Ο Τομέας Επενδυτικών Σχέσεων επιφορτίζεται με την ευθύνη να παρέχει άμεση και ισότιμη πληροφόρηση στους μετόχους, να τους εξυπηρετεί για ζητήματά τους που αφορούν την διανομή μερισμάτων, τις πράξεις έκδοσης νέων μετοχών κ.ά., και να τους παρέχει, εγκαίρως, πληροφορίες σχετικά με τις Τακτικές ή Έκτακτες Συνελεύσεις καθώς και με τις αποφάσεις αυτών. Επίσης, ο Τομέας Επενδυτικών Σχέσεων διανέμει την Ετήσια Οικονομική Έκθεση της εταιρείας στους μετόχους στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση (ο τρόπος κατάρτισης της έκθεσης καθώς και οι προθεσμίες σύμφωνα με την οποία εκείνη διανέμεται στους μετόχους, ορίζονται από την νομοθεσία). Τέλος, ο Τομέας Επενδυτικών Σχέσεων διατηρεί και ενημερώνει σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία το μετοχολόγιο.

Στην περίπτωση της ΕΚΕ, η Εταιρική Διακυβέρνηση παρέχει τα εργαλεία που θα την καταστήσουν οργανικό μέρος της αξιακής αλυσίδας κάθε εταιρείας. Εάν μια εταιρεία δρα σύμφωνα με την ΕΚΕ αυτό πρέπει να αποδεικνύεται και εμπράκτως. Σύμφωνα με τους Werther και Chandler η ΕΚΕ για να είναι αποτελεσματική « πρέπει να είναι ορατή και να έχει υποστήριξη εντός του οργανισμού» (Werther & Chandler, 2011). Η ύπαρξη

μιας επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης ή Επιτροπής ΕΚΕ που θα έχει απευθείας πρόσβαση στον γενικό διευθυντή και στο Δ.Σ και θα συνδιαλέγεται με όλα τα στελέχη, είναι ο τρόπος να λειτουργήσει πρακτικά η ΕΚΕ. Μια επιτροπή για την ΕΚΕ διαμορφώνει, εφαρμόζει και εποπτεύει την αξιακή αλυσίδα της εταιρείας. Η επιτροπή ΕΚΕ αναλαμβάνει να βοηθήσει την εταιρεία να εναρμονιστεί με το νομικό πλαίσιο και να αποκτήσει τις διεθνείς πιστοποιήσεις ISO (International Organization for Standardization) που αφορούν την διασφάλιση παραγωγής ποιοτικών προϊόντων (ISO 9000), συμμόρφωση με τα πρότυπα διαχείρισης του περιβάλλοντος (ISO 14000) αλλά και την εφαρμογή των επιταγών της κοινωνικής υπευθυνότητας (ISO 26000). Σύμφωνα με τους Aaron Chatterji και David Levine, « όσο οι ακτιβιστικές οργανώσεις όλο και περισσότερο θέτουν τις εταιρείες υπεύθυνες για τις πρακτικές τους, οι διευθυντές ... λαμβάνουν κυριολεκτικά χιλιάδες σελίδες εκθέσεων κάθε χρόνο για τις κοινωνικές, περιβαλλοντικές, διακυβερνητικές και ηθικές πολιτικές» (Chatterji & Levine, 2006).

Ακόμη και στην περίπτωση που μία εταιρεία δεν έχει ορίσει μία Επιτροπή αφοσιωμένη στην Εταιρική Διακυβέρνηση ή στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, στην Ελλάδα λίγες εταιρίες έχουν θεσπίσει τέτοιου είδους επιτροπή, είναι στις αρμοδιότητες του Δ.Σ να και των διευθυντικών στελεχών να διασφαλίζουν τις επιταγές των δύο αυτών εννοιών. Οι διευθυντές έχουν καθήκον, καθώς διαμορφώνουν την μακροχρόνια στρατηγική της εταιρίας, να συμπεριλαμβάνουν και πολιτικές ΕΚΕ. Γι' αυτόν τον σκοπό κρίνεται απαραίτητο, το Δ.Σ να καταρτίζεται από στελέχη από διάφορους κλάδους με εμπειρία σε αυτό το αντικείμενο.

Καθώς η ΕΚΕ περιλαμβάνει ένα μεγάλο εύρος περιεχομένου, αξιών και κανόνων για το πως μια εταιρεία μπορεί να γίνει κοινωνικά υπεύθυνη είναι δύσκολο να εξασφαλιστεί, με αποτέλεσμα το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο να φαίνεται ανεπαρκές. Γι' αυτό το λόγο κυρίως στο στόχαστρο των μεταρρυθμίσεων τοποθετείται η Εταιρική Διακυβέρνηση στη θέση της ΕΚΕ. Η Εταιρική Διακυβέρνηση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, θέτει όλο και περισσότερους κανόνες που πρέπει να ακολουθούν οι εταιρείες, όπως να κρατούν αρχείο με όλο και περισσότερες πληροφορίες που αφορούν την βιωσιμότητα της εταιρείας και την έκδοση επιπλέον εκθέσεων και μελετών.

Συμπερασματικά, παρατηρούμε στο δημόσιο λόγο να γίνεται μια σύγχυση των όρων ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης, κυρίως γιατί απουσιάζει ένα ξεκάθαρο νομικό-ρυθμιστικό πλαίσιο για την ΕΚΕ, επομένως για την χάραξη των πολιτικών ΕΚΕ, μια

εταιρία συνήθως χρησιμοποιεί τους κανόνες Εταιρικής Διακυβέρνησης. Τέλος, στα πλαίσια της Εταιρικής Διακυβέρνησης λαμβάνονται υπόψιν τα ενδιαφερόμενα μέρη, αναφορικά με την εταιρική στρατηγική που μια επιχείρηση θα ακολουθήσει ενώ συμβάλλουν ακόμη στην σχεδίαση της οργανωτικής της δομής. Ωστόσο, αν και οι δύο όροι αλληλοεπιδρούν, δεν ταυτίζονται και αντιπροσωπεύουν διαφορετικούς στόχους ο καθένας, πάντα προς το συμφέρον της βιωσιμότητας της εταιρίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ : Μεθοδολογία της Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο περιγράφεται η μέθοδος ανάλυσης που ακολουθήθηκε και πάνω στην οποία βασίστηκε η έρευνα της οποίας τα αποτελέσματα σας παρουσιάζουμε στην συνέχεια. Αρχικά πρέπει να διασαφηνιστεί το πλαίσιο της έρευνας, ο λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε η συγκεκριμένη θεματική. Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα στάδια της έρευνας καθώς και ο τρόπος που συλλέχθηκε το συγκεκριμένο δείγμα και αναλύονται τα αποτελέσματα. Τέλος, εξάγονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

4.1 Πλαίσιο Έρευνας

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελούν έννοιες που την τελευταία εικοσαετία εντοπίζονται όλο και περισσότερο στα νέα επιχειρησιακά σχέδια και τις στρατηγικές των ελληνικών επιχειρήσεων και συμβάλλουν σημαντικά στη διαμόρφωση της εταιρικής τους κουλτούρας. Σε ένα πλαίσιο συνεχών παγκόσμιων προκλήσεων, οι ελληνικές επιχειρήσεις, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, αναδιαμορφώνουν τον τρόπο που διοικούνται, ώστε να συμβαδίζει με τα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα, χωρίς να αποκλίνουν από τον αρχικό τους στόχο που είναι η αύξηση του οικονομικού τους μεγέθους. Θέλοντας να εστιάσει σε ένα συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας, η παρούσα ερευνητική εργασία, επιλέγει να μελετήσει τη σχέση που έχει ο δευτερογενής τομέας και ιδιαίτερα η Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών στην Ελλάδα, με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση και σε δεύτερο βαθμό να μελετήσει τυχόν συσχέτιση των δύο όρων.

Ο δευτερογενής τομέας είναι εκείνος που συνδέεται πιο πολύ με την τοπική κοινωνία. Επηρεάζει άμεσα το περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται ενώ παράλληλα δίνει θέσεις εργασίας σε πολλούς κατοίκους της περιοχής. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, γίνεται σαφής η σύνδεση που πρέπει να έχει ο τομέας της βιομηχανίας με την ΕΚΕ έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα του περιβάλλοντος και η ευζωία όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Οι βιομηχανίες αποτελούν έναν από τους κλάδους με την μεγαλύτερη οργάνωση και συμμόρφωση σε θέματα ΕΚΕ σε εθνικό αλλά και διεθνές επίπεδο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι πως στο Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, οι εταιρείες που σχετίζονται με την βιομηχανία καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστό των μελών. Οι βιομηχανίες οφείλουν να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων

τους, την προστασία του περιβάλλοντος και την παραγωγή ποιοτικών αγαθών για τον πελάτη τους.

Συγκεκριμένα ο κλάδος της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών συγκαταλέγεται στους σημαντικότερους πυλώνες της ελληνικής οικονομίας, παρουσιάζοντας χαρακτηριστικά έντονης εξωστρέφειας και ένα ισχυρή επιχειρηματική παρουσία στην Ευρώπη και τα Βαλκάνια. Η ελληνική βιομηχανία τροφίμων και ποτών χαρακτηρίζεται από υψηλής ποιότητας προϊόντα, έντονη παρουσία του ελληνικού στοιχείου και στόχο την οργανωμένη προώθηση των ελληνικών τροφίμων και ποτών στις αγορές του εξωτερικού.

4.2 Μεθοδολογία της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Για την πραγματοποίηση της έρευνας ακολουθήθηκαν τα εξής στάδια:

1. Αρχικά διατυπώθηκε το ερευνητικό πρόβλημα, οι λόγοι που η ερευνήτρια το επέλεξε για μελέτη αλλά και μια σύντομη παρουσίαση των αναμενόμενων αποτελεσμάτων.
2. Σε δεύτερο στάδιο, έπειτα από εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση, επιλέχθηκαν οι πληροφορίες εκείνες που θεωρήθηκαν ικανές να βοηθήσουν στην έρευνα ύστερα από αξιολόγηση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας τους.
3. Στο τρίτο στάδιο καθορίστηκαν και διατυπώθηκαν ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας καθώς και οι υπό μελέτη ερευνητικές υποθέσεις.
4. Στο τέταρτο στάδιο καθορίστηκε η μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί. Στην παρούσα ερευνητική εργασία έγινε χρήση της μεθόδου άντλησης βιβλιογραφικών πηγών, ελληνικών και ξένων, από συγγράμματα, έρευνες, επιστημονικά άρθρα, δημοσιευμένους νόμους, διατάξεις και οδηγίες της ελληνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας.
5. Στο τέταρτο στάδιο καθορίστηκε το δείγμα, ο τρόπος που επιλέχθηκε και στη συνέχεια δημιουργήθηκε ένα σύστημα δεδομένων. Η συγκεκριμένη ερευνητική πρόταση χρησιμοποίησε το δείγμα εννέα (9), Ελληνικών Εταιριών που ανήκουν στον κλάδο της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών και είναι ενταγμένες στον Όμιλο Χρηματιστηρίου Αθηνών (ATHEXGroup)³. Υπόψιν, λήφθηκε η κάθε εταιρία ως όμιλος και όχι η κάθε θυγατρική ξεχωριστά. Τα δεδομένα συμπεριλαμβάνουν την εξέταση των ετήσιων δημοσιευμένων

³ Υπόψιν μας λάβαμε τον Όμιλο των εταιριών ως σύνολο και όχι τις επιμέρους εταιρίες του κάθε ομίλου.

Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων (ΧΚ) των εταιρειών για τρία έτη (2020, 2021, 2022) για αυτές τις εταιρείες αλλά και άλλες ηλεκτρονικές πηγές που μας έδιναν λεπτομερή στοιχεία για την χρήση της ΕΚΕ από τις εταιρείες του δείγματος και ειδικότερα οι ιστοσελίδες των εταιρειών. Η πρόσβαση στις ετήσιες εκθέσεις έγινε μέσα από τους διαδικτυακούς ιστότοπους των εταιρειών και της ιστοσελίδας της ATHEXGroup. Ο λόγος που η έρευνα επικεντρώνεται σε δημοσιευμένες ετήσιες εκθέσεις είναι πως οι ετήσιες εκθέσεις είναι το κύριο μέσο πληροφόρησης των ενδιαφερομένων μερών για τις πρακτικές ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης που ασκούν οι εταιρείες. Οι δημοσιευμένες ΧΚ των εταιριών έχουν πρώτα ελεγχθεί και υπογραφεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές των εταιριών και τους ορκωτούς λογιστές. Επίσης, έρευνα έχει δείξει πως οι ετήσιες εκθέσεις είναι ο πιο σημαντικός τρόπος για μια εταιρεία να επικοινωνήσει αυτού του είδους της πληροφορίας με την κοινωνία (Belal, 2000). Ένας ακόμη λόγος που επιλέχθηκαν οι ετήσιες εκθέσεις αλλά και οι ιστοσελίδες των εταιριών ως πηγή πληροφόρησης είναι ότι αποτελούν ένα διαδεδομένο τρόπο πληροφόρησης των ενδιαφερόμενων μερών, ο οποίος παράγει σταθερά ετήσια δεδομένα και οποίος είναι επιβεβλημένος από την ελληνική νομοθεσία για όσες εταιρείες ανήκουν στο χρηματιστήριο Αθηνών.

6. Στο πέμπτο στάδιο αναλύθηκαν τα δεδομένα για κάθε μία εταιρία ξεχωριστά και στην συνέχεια μελετήθηκε συνολικά το δείγμα.
7. Στο έκτο στάδιο μελετήθηκε ο συσχετισμός μεταξύ ΕΚΕ και Εταιρική Διακυβέρνηση, αναφορικά με την Ελληνική Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών.
8. Στο έβδομο στάδιο εξήχθησαν τα συμπεράσματα της έρευνας.

Το πρώτο ερώτημα της εργασίας, ελλείπει και ενός καθορισμένου και οριοθετημένου νομοθετικού πλαισίου αφορά ποιες μεθόδους ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης ακολουθούν οι δέκα εταιρίες του δείγματος και αν συμμορφώνονται με τα διεθνή πρότυπα όπως είναι τα ISO 22000:2018, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015, που έχουν άμεση σχέση με τον τομέα τροφίμων και ποτών, και αν δηλώνουν στις ΧΚ τους ότι υιοθετούν τον ΕΚΕΔ (τον οποίο σύμφωνα με τον ΣΕΒ οφείλουν να τηρούν όλες οι εταιρίες και σε αντίθετη περίπτωση να ακολουθούν την πολιτική της «συμμόρφωσης ή επεξήγησης» του) . Τα παραπάνω πρότυπα ISO επιλέχθηκαν καθώς έχουν άμεση σχέση με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη όπως έχει αναλυθεί και στα κεφάλαια δύο και τρία της παρούσας έρευνας. Αναφορικά με τη νομοθεσία για την

Εταιρική Διακυβέρνηση, μελετήθηκε η υιοθέτηση ή μη του ρυθμιστικού πλαισίου που έχει αναπτύξει η Ευρωπαϊκή Ένωση για τις Ανώνυμες Εταιρίες και αφορά τον Ν4706/2020, κωδικοποιημένο με τον 4982/2022, ο οποίος αποτελεί ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2017/828 γνωστή και ως SRD II (Shareholders Rights Directive II) η οποία ορίζει τα δικαιώματα των μετόχων εταιριών εισηγμένων στο χρηματιστήριο και καλύπτει τομείς όπως το δικαίωμα ψήφου, η ταυτότητα των μετόχων, τις πολιτικές αποδοχών και την διαφάνεια των θεσμικών επενδυτών και των διαχειριστών περιουσιακών στοιχείων. Επίσης σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2004/109 /ΕΚ, απαιτείται από τις Α.Ε, να δημοσιεύουν χρηματοοικονομικές και μη χρηματοοικονομικές πληροφορίες σε τακτική βάση (ένας από τους λόγους που επιλέχθηκαν εταιρίες ΑΕ ως δείγμα της έρευνας). Στις μη χρηματοοικονομικές πληροφορίες οι εταιρίες οφείλουν σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα να ορίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη τους και να πληροφορούν το επενδυτικό κοινό για τις πολιτικές ΕΚΕ που εφαρμόζουν.

Για αυτόν τον σκοπό χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου (content analysis), για να εντοπιστούν οι πολιτικές ΕΚΕ που υλοποίησε κάθε εταιρεία και παρουσιάζονται μέσα από τις ετήσιες ΧΚ της.. Η ανάλυση δεδομένων είναι μια τεχνική που βοηθά στην κωδικοποίηση των δεδομένων που εξάγουμε από κάποια γραπτή πηγή, τα οποία έπειτα κατηγοριοποιούμε σε διαφορετικές ομάδες σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια (Weber, 1990). Η συγκεκριμένη μέθοδος αποτελεί διαδομένο μέσο έρευνας των πολιτικών ΕΚΕ και θεωρείται ότι εμπειρικά συμβάλλει σε ζητήματα που άπτονται τις ΕΚΕ και της λογιστικής έρευνας (Guthrie & Parker, 1990). Για να μελετήσουμε το βαθμό υιοθέτησης συγκεκριμένων κατηγοριών ΕΚΕ, εντοπίστηκαν όλες οι πολιτικές ΕΚΕ που δηλώνει ότι διαθέτει κάθε εταιρία (Παράρτημα Γ), ομαδοποιήθηκαν (Παράρτημα Δ) και στην συνέχεια προσμετρήθηκαν ως ποσοστό επί τις εκατό.

Αναφορικά με την το τρίτο ερώτημα που αφορά τον βαθμό συσχέτισης των επιταγών της ΕΚΕ και των επιταγών της Εταιρικής Διακυβέρνησης, κατανοώντας ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση περιέχει μια πληθώρα όρων που την αποτελούν, σύμφωνα με την βιβλιογραφία λήφθηκε υπόψιν το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου, ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο, το μέγεθος του κύκλου εργασιών των εταιριών και το ύψος των εσόδων της εταιρίας. Πιο αναλυτικά:

A) Το Μέγεθος Διοικητικού Συμβουλίου: Σύμφωνα με την βιβλιογραφία έχει παρουσιαστεί συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους του ΔΣ και των πολιτικών ΕΚΕ (Aktaruddin, et al., 2009). Η ερευνητική υπόθεση εκφράζεται ως εξής:

H1: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρείες με μεγαλύτερο αριθμό μελών ΔΣ, δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ τους, ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.

B) Αριθμός των γυναικών που στελεχώνουν τα ΔΣ: Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε ένα ΔΣ συσχετίζεται με την άσκηση μεγαλύτερου αριθμού κοινωνικών πολιτικών εκ μέρους της εταιρίας (Siciliano, 1996). Ακόμη, εμφανίζεται μια θετική συσχέτιση μεταξύ του αριθμού των γυναικών στο ΔΣ και την αξιακή αλυσίδα της εταιρίας (Carter, et al., 2003). Η ερευνητική υπόθεση, λοιπόν, εκφράζεται ως εξής:

H2: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών στο ΔΣ τους, δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο βαθμό πολιτικών ΕΚΕ.

Γ) Μέγεθος των εταιριών: Σύμφωνα με την βιβλιογραφία οι μεγαλύτερες εταιρείες ασκούν μεγαλύτερη κοινωνική πολιτική (Cowen, et al., 1987) (Said, et al., 2009) (Haniffa & Cooke, 2005). Οι μεγάλες εταιρίες με μεγαλύτερο αριθμό μετόχων τείνουν να ενδιαφέρονται περισσότερο για πολιτικές ΕΚΕ. Η ερευνητική υπόθεση, εκφράζεται ως εξής:

H3: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με μεγαλύτερο κύκλο εργασιών δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ τους, ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.

Δ) Υψηλότερος βαθμός εσόδων: Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, διαπιστώνεται σύνδεση μεταξύ του ύψους των κερδών που αποκτά μια εταιρία και των πολιτικών ΕΚΕ που ασκεί (Haniffa & Cooke, 2005) (Said, et al., 2009) (Ehsan & Kaleem, 2012). Η ερευνητική υπόθεση σχηματίζεται ως εξής:

H4: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με μεγαλύτερα κέρδη μετά φόρων δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ τους ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.

4.3 Συλλογή Δεδομένων – Δειγματοληψία

Ο λόγος που επιλέχθηκε συγκεκριμένα ο τομέας της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών είναι η υψηλή σημασία που έχει για την ελληνική οικονομία καθώς και ο ουσιαστικός ρόλος που διαδραματίζουν ειδικά σε αυτόν τον κλάδο οι αξίες και οι κανόνες της Εταιρικής Διακυβέρνησης και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Από το 1978 επίσημο όργανο εκπροσώπησης της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών συνιστά ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων (Σ.Ε.Β.Τ.). Μέλη του Σ.Ε.Β.Τ. είναι Κλαδικοί Σύνδεσμοι της Βιομηχανίας Τροφίμων και αρκετές μεμονωμένες επιχειρήσεις του κλάδου των τροφίμων. Ρόλος του Σ.Ε.Β.Τ είναι η ανάπτυξη και διατήρηση των επενδύσεων στις επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών, ώστε αυτές να έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν στον διεθνή ανταγωνισμό «με σκοπό τη βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη στην Ευρώπη» (www.sevt.gr). Μάλιστα την περίοδο 2017-2019 ο Σ.Ε.Β.Τ. συμμετείχε στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα FRESH «που έχει στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων των υπεύθυνων του ανθρώπινου δυναμικού των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜμΕ) του Κλάδου των Τροφίμων, αναπτύσσοντας ένα ανοιχτό ηλεκτρονικό πρόγραμμα κατάρτισης (open online training).» (www.sevt.gr, χ.χ.).

Συγκεκριμένα οι εταιρείες που συνιστούν δείγμα της έρευνας μας είναι 9 (εννιά) και είναι :

- i. ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ ΑΒΕΕ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ (Τρόφιμα)
- ii. ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε (Λιανικό και Χονδρικό Εμπόριο Τροφίμων)
- iii. ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε (Τρόφιμα)
- iv. ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε (Απόσταξη και Οινοπαραγωγή)
- v. ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε. (Τρόφιμα)
- vi. ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε (Τρόφιμα)
- vii. LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε. (Τρόφιμα)
- viii. MEDITERRA Α.Ε (Τρόφιμα)
- ix. ΚΡΕ.ΚΑ ΑΕ (Γεωργία, Αλιεία, Εκτροφή και Φυτείες)

Ο συνολικός πληθυσμός της έρευνας είναι 10 (δέκα) εταιρίες, καθώς δέκα εταιρίες του κλάδου της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών ανήκουν στο Ελληνικό Χρηματιστήριο των Αθηνών, ωστόσο στο δείγμα μας χρησιμοποιήσαμε εννέα από αυτές. Χρειάστηκε να αφαιρέσουμε την εταιρία αναψυκτικών Coca-Cola HBC AG, καθώς ο όμιλος συμπεριλαμβάνει και τις αντίστοιχες εταιρίες των Βαλκανίων και τα οικονομικά

τους στοιχεία είναι συνδεδεμένα. Σαν αποτέλεσμα, θα διαστρεβλωνόντουσαν τα στοιχεία της έρευνας που αφορά αποκλειστικά την Ελληνική Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών. Θα ήταν σφάλμα να συμπεριλάβουμε μόνο το ελληνικό τμήμα της Coca-Cola HBC AG, καθώς αυτό είναι τμήμα του ομίλου που είναι εισηγμένο στα ΕΧΑΕ. Επίσης, αναφορικά με την εταιρία ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε, δεν βρέθηκε αναρτημένη η ΧΚ της για το έτος 2022, μόνο η εξαμηνιαία (1 Ιανουαρίου 2022 έως 30 Ιουνίου 2022), της οποίας έχει δοθεί αναστολή διαπραγμάτευσης της μετοχής από τον Απρίλιο του 2022. Η εξαμηνιαία ΧΚ δεν συμπεριλήφθηκε καθώς εξετάζουμε τις ετήσιες δημοσιευμένες ΧΚ των επιχειρήσεων και μια τέτοια πράξη θα επέφερε λανθασμένα συμπεράσματα.

4.4 Μέτρηση των μεταβλητών

Προηγούμενες μελέτες της διεθνούς βιβλιογραφίας που χρησιμοποιούν την ανάλυση περιεχομένου για την μελέτη των στρατηγικών ΕΚΕ περιλαμβάνουν διάφορες τεχνικές όπως την καταμέτρηση λέξεων που αφορούν την ΕΚΕ (Deegan & Gordon, 1996), μελέτη του αριθμού των προτάσεων που περιλαμβάνουν περιεχόμενο που αφορά την ΕΚΕ (Hackston & Millne, 1996) ή και αριθμό των σελίδων που αφορούν την ΕΚΕ (Guthrie & Parker, 1990). Ωστόσο, οι Al-Tuwaijri, Christensen και Hughes, παρατήρησαν πως μια σελίδα μπορεί να έχει μία εικόνα με περιεχόμενο που δεν αφορά την ΕΚΕ, ενώ η μέθοδος της μέτρησης προτάσεων ή λέξεων μπορεί να μην λαμβάνει υπόψιν σημαντικά γραφήματα ή εικόνες (Al-Tuwaijri, et al., 2004). Οι σύγχρονες μελέτες κυρίως χρησιμοποιούν τη μέθοδο της «συχνότητας⁴» (στην παρούσα περίπτωση το βαθμό αναφοράς μιας πολιτικής ΕΚΕ) και της «καταμέτρησης λέξεων», αφού συνδυάζει πρακτικότητα και διευκολύνει στην κατηγοριοποίηση των αποτελεσμάτων (Deegan & Gordon, 1996) (Suttipun & Stanton, 2012). Στην περίπτωση της «συχνότητας», σε αυτήν την έρευνα, κάθε πρόταση που περιέχει περιεχόμενο ΕΚΕ προσμετράται ως ένα δεδομένο.

Ιδιαίτερη σημασία στην έρευνα έχει επίσης η κατηγοριοποίηση των δεδομένων. Για την κατηγοριοποίηση των δεδομένων που σχετίζονται με την ΕΚΕ (απουσίας ενός ξεκάθਾਰου ρυθμιστικού πλαισίου για την ΕΚΕ, που δεν αφορά μόνο την Εταιρική Διακυβέρνηση) λήφθηκαν υπόψιν προηγούμενες μελέτες της διεθνούς βιβλιογραφίας

⁴ Η συχνότητα (frequency) παρέχει πληροφορίες για το πόσο συχνά εμφανίζεται μια πολιτική ΕΚΕ σε μια έκθεση απολογισμού ή βιώσιμης ανάπτυξης ενώ η καταμέτρηση λέξεων μας δείχνει τον χώρο που αφιερώνει μια εταιρεία στην παρουσία των πολιτικών ΕΚΕ της (Pakistan)

(Nazir, 2011), (Cowen, et al., 1987), (Guthrie & Parker, 1990), (Majeed, et al., 2015) από την οποία εξήχθει ένας τελικός κατάλογος με θέματα ΕΚΕ που πρέπει να περιλαμβάνονται σε μια ετήσια έκθεση απολογισμού ή απολογισμού βιώσιμης ανάπτυξης ή που αναφέρονται από την ίδια την εταιρεία στην ιστοσελίδα της. Ο κατάλογος (Παράρτημα Α) περιλαμβάνει υποκατηγορίες που αφορούν την ΕΚΕ, οι οποίες είναι:

1. Συμβολή στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού
2. Συμβολή στον τομέα της Κοινωνίας
3. Συμβολή στον τομέα των Καταναλωτών και των Προϊόντων
4. Συμβολή στον τομέα των Προμηθευτών
5. Συμβολή στον τομέα του Περιβάλλοντος

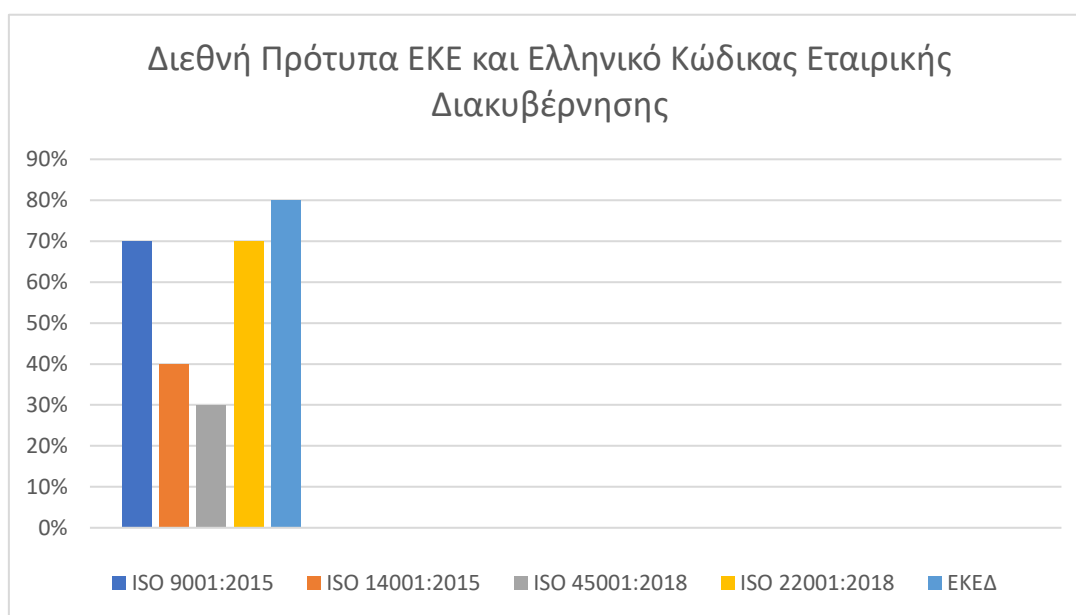
Ο διαχωρισμός των μεταβλητών βασίστηκε στην θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, όπως έχει εκφραστεί στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας έρευνας και σε μελέτη του 2015 που αφορούσε εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο του Πακιστάν (Majeed, et al., 2015) και τα δεδομένα λήφθηκαν εκτός από τη βιβλιογραφία και από τις ΧΚ των εταιριών του δείγματος. Στην ανωτέρω μελέτη έγιναν οι απαραίτητες τροποποιήσεις, οι οποίες συνάδουν με τα αποτελέσματα-συμπεράσματα της έρευνάς τους, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται και στην ελληνική πραγματικότητα.

Αναφορικά με την μέτρηση της Εταιρικής Διακυβέρνησης, δεν εξετάσαμε αν οι εταιρίες ακολουθούν τις επιμέρους διατάξεις τους ΕΚΕΔ, αλλά αν επιβεβαιώνουν τη συμμόρφωση με τον ΕΚΕΔ στις ετήσιες χρηματοοικονομικές τους καταστάσεις, οι οποίες έχουν ελεγχθεί και υπογραφεί από τους εσωτερικούς ελεγκτές της εταιρίας και τους ορκωτούς λογιστές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ : Τα αποτελέσματα της έρευνας – Ανάλυση Δεδομένων

5.1. Συμμόρφωση με την νομοθεσία και τα διεθνή πρότυπα για θέματα ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης (Ερευνητικό Ερώτημα 1)

Ύστερα από ενδελεχή έρευνα τόσο στους ηλεκτρονικούς ιστότοπους όσο και στους δημοσιευμένους ετήσιους κύκλους εργασιών των εννέα (9) εταιριών του δείγματος για τα ημερολογιακά έτη 2020, 2021 και 2022 μπορούμε να συνεχίσουμε στην στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Αναφορικά με την υιοθέτηση των διεθνών προτύπων για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 1) το οποίο βασίζεται σε στοιχεία που εντοπίζονται στο Παράρτημα Β, η πλειονότητα των εταιριών του δείγματος της έρευνας έχει υιοθετήσει κατά τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (88,88%). Μάλιστα, η υιοθέτηση του ΕΚΕΔ αποτελεί, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, ξεχωριστό κεφάλαιο των ετήσιων οικονομικών τους καταστάσεων. Όλες οι εταιρίες που αναφέρουν ότι υιοθετούν τον ΕΚΕΔ, ακολουθούν και την «αρχή της συμμόρφωσης ή επεξήγησης» σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες οφείλουν να συμμορφώνονται στους κανόνες του κώδικα ενώ σε περίπτωση που λειτουργούν διαφορετικά αιτιολογούν την διαφορετική τους στάση. Για την εταιρία Mediterra S.A δεν βρέθηκε ρητή αναφορά στον ΕΚΕΔ, ενώ έντονη ήταν και η δυσκολία ανάκτησης των ολοκληρωμένων ετήσιων οικονομικών της καταστάσεων, αν και η ανάρτησή τους επιβάλλεται για εταιρίες εισηγμένες στο χρηματιστήριο.



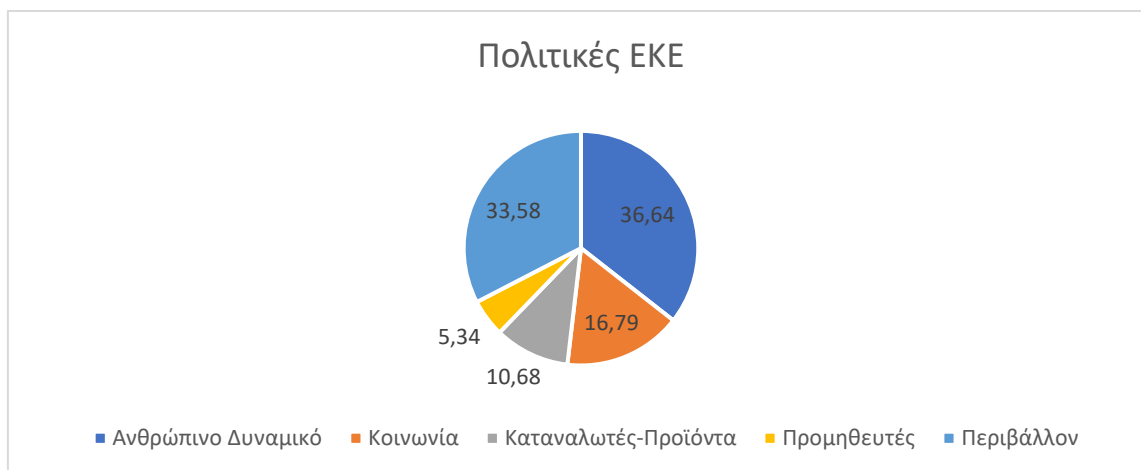
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1- ΒΑΘΜΟΣ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ISO ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΕΔ

Αναφορικά με την υιοθέτηση άλλων διεθνών προτύπων που σχετίζεται με την ΕΚΕ, γίνεται αντιληπτό από το διάγραμμα ότι το 80 % των εταιριών που σχετίζονται με τη Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών έχουν τουλάχιστον μία πιστοποίηση ISO που σχετίζεται με επιμέρους παράγοντες με την ΕΚΕ. Πιο αναλυτικά, το 66,66% των εταιριών του δείγματος κατέχει την Πιστοποίηση ISO 9001:2015, η οποία σχετίζεται με τα επιτυχή Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας έτσι όπως έχει περιγραφεί και σε προηγούμενα κεφάλαια. Η πιστοποίηση ISO 9001: 2015, εξασφαλίζει στον καταναλωτή-πελάτη ότι αγοράζει ένα προϊόν το οποίο βελτιώνεται διαρκώς. Αντίστοιχο ποσοστό του δείγματος κατέχει την Πιστοποίηση ISO 22001:2018 η οποία εξασφαλίζει την ασφάλεια των τροφίμων και την υιοθέτηση εκ μέρους της εταιρίας των κατάλληλων συνθηκών υγιεινής. Όπως διαφαίνεται και στο Παράρτημα Β, οι εταιρίες που έχουν την πιστοποίηση ISO 9001:2015, κατέχουν και την πιστοποίηση ISO 22001:2018. Μικρότερο ποσοστό του δείγματος (44,44%) κατέχει την πιστοποίηση ISO 14001:2015. Η πιστοποίηση ISO 14001: 2015 αφορά την εφαρμογή ενός Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης. Ωστόσο, όπως φαίνεται και πιο αναλυτικά στο Παράρτημα Δ, το σύνολο του δείγματος ακολουθεί σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό πολιτικές ΕΚΕ που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος χωρίς όμως να κατέχει το οργανωμένο σύστημα δράσης που παρέχει η πιστοποίηση του ISO 14001:2015. Τέλος, σε μικρότερο βαθμό (22,22%), οι εταιρίες έχουν την πιστοποίηση ISO 45001:2018. Το πρότυπο ISO 45001:2018 έχει στόχο να λειτουργήσει ως κεντρικός άξονας για την επαγγελματική υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Συγκεκριμένα οι εταιρίες που κατέχουν την πιστοποίηση (ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε, ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε), όπως φαίνεται και στο Παράρτημα Γ και Παράρτημα Δ, έχουν αναπτύξει μια ευρεία πολιτική ΕΚΕ που σχετίζεται με την ασφάλεια και την υγεία του ανθρώπινου δυναμικού τους. Μολαταύτα, πρέπει να υπογραμμιστεί πως αν και μόλις το 22,22% του δείγματος κατέχει την πιστοποίηση, από το Παράρτημα Δ παρατηρείται πως 7 στις 9 (77,77%) εταιρίες αναφέρουν πως ακολουθούν τον Κώδικα Υγιεινής και Ασφάλειας και εφαρμόζουν πολιτικές για την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων του, εντός των ετήσιων οικονομικών τους καταστάσεων και μέσω των ιστοσελίδων τους.

5.2 Ποιες κατηγορίες πολιτικών ΕΚΕ προτιμά η Ελληνική Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών (Ερευνητικό Ερώτημα 2)

Ύστερα από την μελέτη επιμέρους των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων καθώς και των πληροφοριών που εξήχθησαν από τους διαδικτυακούς ιστότοπους των εταιριών (Παράρτημα Δ), συγκεντρώθηκαν οι βασικές πολιτικές ΕΚΕ των εταιριών

κατηγοριοποιημένες σε πέντε βασικές ομάδες: Ανθρώπινο Δυναμικό, Κοινωνία, Καταναλωτές-Προϊόντα, Προμηθευτές και Περιβάλλον. Η κατηγοριοποίηση προέκυψε από την σημασία αυτών των ομάδων ως κύρια ενδιαφερόμενα μέρη μίας εταιρίας όπως αναφέρεται και σε προηγούμενα κεφάλαια.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2- ΣΥΝΟΛΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΟΙ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

Από το Διάγραμμα 2 (βασιστήκαμε σε δεδομένα από τις δημοσιευμένες οικονομικές καταστάσεις των εταιριών που ανήκουν στα ΕΧΑΕ) παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό των πολιτικών ΕΚΕ που πράττουν οι εταιρίες αφορά το τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (36,64%). Στις πιο συχνές πολιτικές εντοπίζονται ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα και πρακτικές για την εξασφάλισή τους, η εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και η ανάπτυξη των εργαζομένων μέσω των συνεχών εκπαιδεύσεων και την δημιουργία προοπτικών καριέρας, παρέχοντας ενίοτε οικονομική στήριξη για την απόκτηση μεταπτυχιακού (ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε) ή χορήγηση άλλων χρηματικών δώρων. Επιπλέον, αρκετά συχνά οι εταιρίες τονίζουν το πλαίσιο ίσων ευκαιριών που έχουν δημιουργήσει (ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε, ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε, ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε, ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε)

Σε αρκετά υψηλό ποσοστό (33,58 %) οι ελληνικές εταιρίες που ανήκουν στην Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών επιλέγουν να υλοποιούν πολιτικές ΕΚΕ που σχετίζονται με την βιωσιμότητα του περιβάλλοντος. Πιο αναλυτικά, όπως εξάγουμε και από το Παράρτημα Δ, το σύνολο των εταιριών αναφέρουν ότι ασκούν πολιτικές διαχείρισης (ενίοτε μείωσης) του περιβαλλοντικού τους αποτυπώματος. Πέντε στις εννέα

εταιρίες αναφέρουν πως ακολουθούν Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης ή ορθολογική χρήση των φυσικών πόρων ή υιοθέτηση περιβαλλοντικά ορθών πρακτικών εργασίας, ενώ 8 στις 9 επιχειρήσεις του δείγματος αναφέρουν πως κάνουν ανακύκλωση. Ακόμη, σε μικρότερο βαθμό υπάρχουν εταιρίες που υλοποιούν δένδροφυτεύσεις (ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε) ή κάνουν παραγωγή εναλλακτικών πηγών ενέργειας (ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε).

Στην τρίτη θέση των πολιτικών ΕΚΕ που επιθυμούν να ασκούν οι εταιρίες του δείγματος της έρευνας βρίσκονται οι πολιτικές που αφορούν την κοινωνία ενώ στην τέταρτη θέση βρίσκονται οι πολιτικές που σχετίζονται με τους καταναλωτές και τα προϊόντα (16,79 % και 10,68% αντίστοιχα). Πιο δημοφιλής πολιτική ΕΚΕ που αφορά την κοινωνία αποτελεί η ενίσχυση των τοπικών κοινωνιών παρέχοντας εργασία (σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα στους κατοίκους), οι χορηγίες σε αθλητικά γεγονότα και η στήριξη ΜΚΟ. Κάποιες από τις εταιρίες ωστόσο, πρωτοτύπησαν και έχοντας υπόψιν την βασική ιδέα της εταιρίας δημιούργησαν μουσείο οίνου (ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε) ή άρτου ή ελληνικής σχολής αρτοποιίας (LOULIS INGREDIENTS Α.Ε). Επιπλέον, υπάρχουν εταιρίες που στηρίζουν την νεανική σκέψη και επιχειρηματικότητα όπως η Mediterra S.A η οποία παρείχε χρηματική αρωγή στην τριμελή φοιτητική ομάδα ΡΑΚΕΤΩΣΕΤΟ του τμήματος Περιβάλλοντος του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Όσον αφορά τις πολιτικές ΕΚΕ για τα προϊόντα και τους καταναλωτές πιο συχνά συναντάται η ύπαρξη Πολιτικής Ποιότητας για τα Προϊόντα που συχνά συνδυάζεται με την εφαρμογή ποιοτικού ελέγχου στα αγαθά και η εξασφάλιση ότι το τελικό προϊόν θα είναι ασφαλές για τον καταναλωτή. Ιδιαίτερα σημαντικό για τις επιχειρήσεις αποτελεί η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών και η προσφορά ενός καταναλωτικού αγαθού που θα ταιριάζει στην περιγραφή του (ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ ΑΒΕΕ, ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε και ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε).

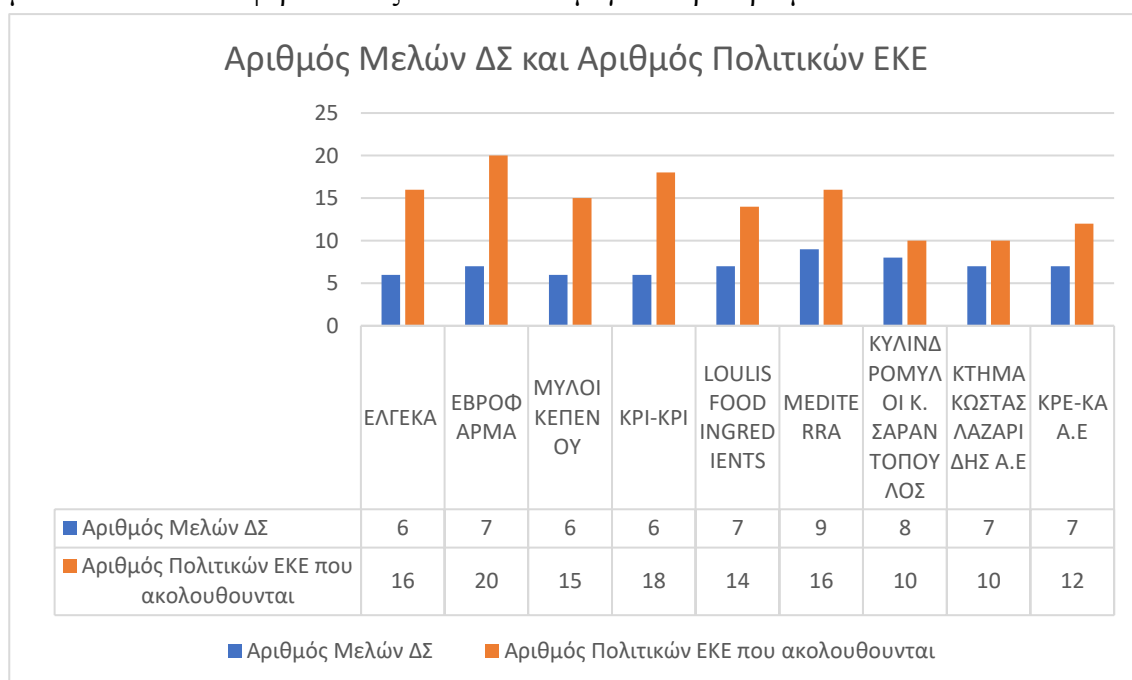
Τέλος στην βαθμίδα προτίμησης των πολιτικών ΕΚΕ οι προμηθευτές φαίνονται να κατέχουν το μικρότερο ποσοστό (5,34%). Σε αυτήν την κατηγορία συναντάται συχνά η αξιολόγηση των προμηθευτών (ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε) και η διασφάλιση του Ηθικού Εμπορίου (ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε και ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε (ενθάρρυνση των προμηθευτών να πληρούν τα υψηλά πρότυπα των Περιβαλλοντικών Επιδόσεων)).

5.3 Συσχέτιση των όρων ΕΚΕ και Εταιρική Διακυβέρνηση (Ερευνητικό Ερώτημα 3)

Τρίτος βασικός στόχος της παρούσας μελέτης αποτελεί η διερεύνηση πιθανής συσχέτισης μεταξύ της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η πρώτη υπόθεση ερευνά την επιρροή ενός μεγαλύτερου σε μέλη ΔΣ στην εφαρμογή περισσότερων πολιτικών ΕΚΕ που ακολουθούν οι εταιρίες. Συγκεκριμένα :

H1: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με πιο μεγάλο αριθμό ΔΣ, δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ ότι διαθέτουν περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ.

Σύμφωνα με το Παράρτημα Α, Γ και Ε προέκυψε το παρακάτω Διάγραμμα (Διάγραμμα 3). Αρχικά παρατηρούμε πως δεν υπάρχει μεγάλη απόκλιση μεταξύ των αριθμών μελών ΔΣ, οποίος στο δείγμα μας κυμαίνεται από 6 έως 9 άτομα. Στο Διάγραμμα παρατηρείται πως ο μεγαλύτερος αριθμός μελών του ΔΣ δεν επιφέρει αντίστοιχα εφαρμογή περισσότερων πολιτικών ΕΚΕ. Μάλιστα, φαίνεται πως εταιρίες με μικρότερο αριθμό μελών στο ΔΣ αναφέρουν πως ακολουθούν μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.



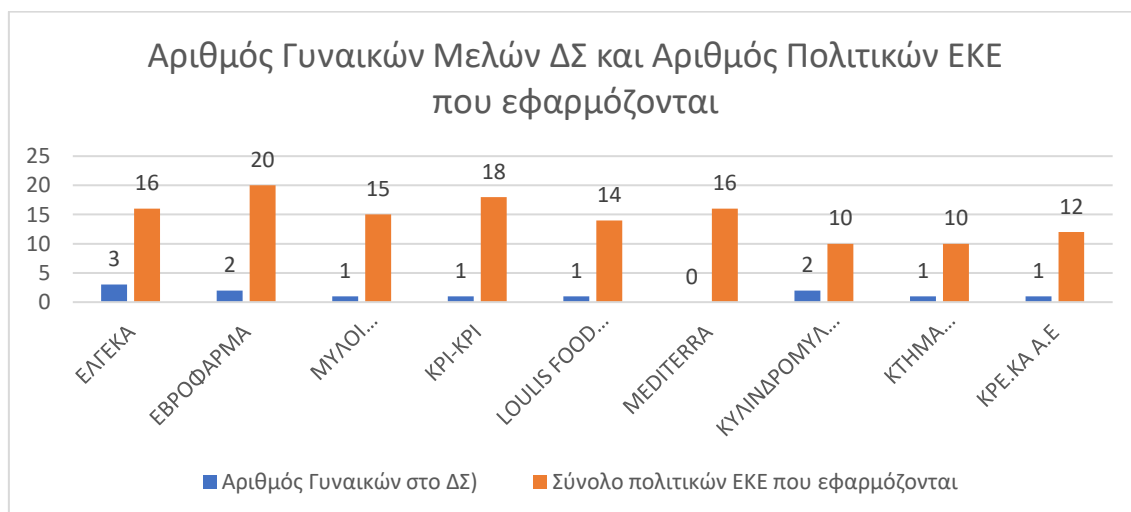
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3- ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝΤΑΙ

Μάλιστα, οι τρεις εταιρίες που ασκούν τις περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ αποτελούνται από ΔΣ με 6 ή 7 μέλη (ΚΡΙ-ΚΡΙ, ΕΛΓΕΚΑ, ΚΡΕ.ΚΑ). Επομένως, η υπόθεση απορρίπτεται.

Η δεύτερη υπόθεση που τέθηκε για τον συσχετισμό μεταξύ ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης αφορούσε την ύπαρξη μεγαλύτερου αριθμού πολιτικών ΕΚΕ σε εταιρίες που είχαν στα ΔΣ τους μεγαλύτερο αριθμό γυναικών. Συγκεκριμένα:

H2: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών στο ΔΣ, δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.

Λαμβάνοντας υπόψιν δεδομένα από τα Παραρτήματα Α, Γ και Ε, δημιουργήθηκε το παρακάτω Διάγραμμα (Διάγραμμα 4). Αρχικά, μέσα από το Διάγραμμα 4 διαφαίνεται ο μικρός αριθμός γυναικών που συμπληρώνουν τα ΔΣ των ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων και Ποτών. Στη συνέχεια, παρατηρείται πως οι εταιρίες με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών στα ΔΣ τους δεν εφαρμόζουν αναλογικά και περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ. Για παράδειγμα η εταιρία ΕΛΓΕΚΑ, στις οποίας το ΔΣ είναι μέλη τρεις γυναίκες (ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών στις εταιρίες του δείγματος), αναλογικά δεν εφαρμόζει και περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ συγκριτικά με άλλες εταιρίες με λιγότερο αριθμό γυναικών στα ΔΣ τους. Ως αποτέλεσμα η δεύτερη υπόθεση απορρίπτεται στην περίπτωση της Ελληνικής Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4- ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΔΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΚΕ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ

Η τρίτη υπόθεση περιλάμβανε τον βαθμό επιρροής του κύκλου εργασιών μιας εταιρίας (πωλήσεις) στον αριθμό των πολιτικών ΕΚΕ που εκείνη ακολουθεί. Συγκεκριμένα:

H3: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με μεγαλύτερο κύκλο εργασιών δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.

Από ο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 5), το οποίο δημιουργήθηκε ύστερα από δεδομένα που συλλέχθηκαν και παρουσιάζονται στα Παραρτήματα Γ, Δ και ΣΤ καταλήγουμε πως δεν παρατηρείται επιρροή του ύψους των πωλήσεων στον αριθμό των πολιτικών ΕΚΕ που εφαρμόζουν οι εταιρίες. Παρόλο που η βιβλιογραφία δείχνει πως εταιρίες με μεγαλύτερο κύκλο εργασιών ασκούν περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ, φαίνεται στην περίπτωση των Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων και Ποτών να μην συμβαίνει το ίδιο. Ιδιαίτερα, στο Διάγραμμα 5 διαφαίνεται πως εταιρίες με μικρότερο κύκλο εργασιών που αντιστοιχεί σε εκατοντάδες χιλιάδες ευρώ (ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε, ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε, ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε) , εφαρμόζουν περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ σε σχέση με εταιρίες με κύκλο εργασιών εκατομμυρίων ευρώ (ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε, LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε, MEDITERRA S.A, ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε). Η υπόθεση, λοιπόν απορρίπτεται.

Τέλος, η τέταρτη υπόθεση της έρευνας αφορά την επιρροή του ύψους των κερδών μετά φόρων μιας εταιρίας στις πολιτικές ΕΚΕ που αυτή θα εφαρμόσει. Συγκεκριμένα:

H4: Αν όλα τα άλλα δεδομένα παραμείνουν αμετάβλητα, οι εταιρίες με μεγαλύτερα κέρδη μετά φόρων δηλώνουν στις δημοσιευμένες ΧΚ ότι διαθέτουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ.

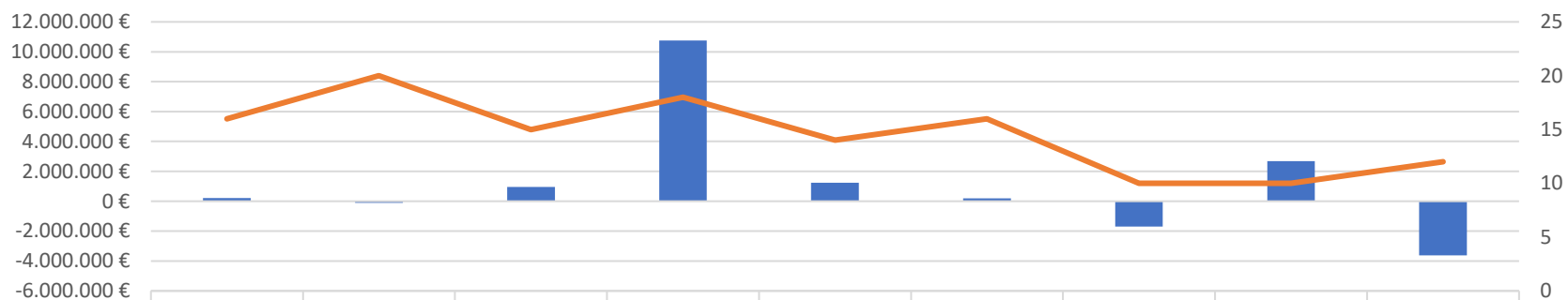
Σύμφωνα με το παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 6) που δημιουργήθηκε, λαμβάνοντας υπόψιν τα δεδομένα των Παραρτημάτων Γ, Δ και ΣΤ δεν φαίνεται η υπόθεση να συνάδει με τα αποτελέσματα του δείγματος. Πιο αναλυτικά, εταιρίες με μεγάλο σχετικά σύνολο κερδών μετά φόρων εμφανίζουν και υψηλό αριθμό εφαρμογής πολιτικών ΕΚΕ (ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε, ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε, ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε, MEDITERRA S.A και LOULIS FOOD INGREDIENTS S.A). Ωστόσο φαίνεται πως μεταξύ τους αυτές οι εταιρίες δεν ακολουθούν πολιτικές ΕΚΕ ανάλογα με τα κέρδη (μετά φόρων) τους. Εταιρίες με μικρότερο ή και αρνητικό σύνολο κερδών μετά φόρων φαίνεται να ακολουθούν και τις λιγότερες πολιτικές ΕΚΕ (ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε, ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ.ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε). Στο Διάγραμμα 6 παρατηρούνται και δύο ιδιαίτερες εξαιρέσεις. Η εταιρία που εφαρμόζει τις περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ (20) παρουσιάζει στο Μ.Ο του συνόλου των κερδών της ζημία (ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε), ενώ η εταιρία με τις

λιγότερες πολιτικές ΕΚΕ (10) έχει το δεύτερο μεγαλύτερο σύνολο κερδών μετά φόρων (ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑΣ ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ Α.Ε). Εν τέλει, η υπόθεση φαίνεται να ισχύει.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5-ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

ΣΥΝΟΛΟ ΚΕΡΔΩΝ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ



	ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε	ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε	ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε	ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε	LOULIS FOOD INGREDIENTS S.A	MEDITERRA S.A	ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ.ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε	ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑΣ ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ Α.Ε	ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε
M.O	218.517 €	-117.500 €	954.642 €	10.749.000 €	1.243.333 €	184.084 €	-1.691.697 €	2.682.500 €	-3.615.618 €
Πολιτικές ΕΚΕ	16	20	15	18	14	16	10	10	12

■ M.O — Πολιτικές ΕΚΕ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-ΚΕΡΔΗ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ : Επίλογος

6.1 Συμπεράσματα της Έρευνας

Η παρούσα μελέτη διερεύννησε τις έννοιες Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την Εταιρική Διακυβέρνηση και επικεντρώθηκε στα πλαίσια της Ελληνικής Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών. Ύστερα από μια ενδελεχή παρουσίαση της βιβλιογραφίας εντοπίστηκαν οι κύριοι τομείς τους οποίους μια εταιρία πρέπει να λαμβάνει υπόψιν όταν σχεδιάζει και εφαρμόζει πολιτικές ΕΚΕ και Εταιρικής Διακυβέρνησης. Έχοντας ως κατευθυντήριο την θεωρία των «ενδιαφερομένων μερών», παρουσιάστηκαν πέντε κατηγορίες πολιτικών ΕΚΕ που αφορούσαν το ανθρώπινο δυναμικό, την κοινωνία, τους καταναλωτές και το περιβάλλον ενώ διαπιστώθηκε η ύπαρξη ενός ρυθμιστικού πλαισίου, το οποίο τους κατοχυρώνει.

Με βάση τα δεδομένα που εξήχθησαν, το σύνολο των εταιριών στις ετήσιες οικονομικές τους καταστάσεις αλλά και εντός του διαδικτυακού τους ιστότοπου, αναφέρεται στην Εταιρική Διακυβέρνηση, ενώ η πλειοψηφία των εταιριών του δείγματος έχει υιοθετήσει τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης και μάλιστα οι εταιρίες παραθέτουν στις ΧΚ τους τις αποκλίσεις τους και την αντίστοιχη αιτιολόγηση τους, σε πλήρη συμμόρφωση με την πολιτική του ΕΚΕΔ (πολιτική συμμόρφωσης ή εξήγησης). Επίσης το σύνολο των εταιριών έχει δηλώσει στις ετήσιες ΧΚ ότι διαθέτει κάποια πολιτική ΕΚΕ. Σε επίπεδο διεθνών προτύπων για την ΕΚΕ, μεγάλος αριθμός των εταιριών κατείχε κάποια πιστοποίηση ISO ή και όλες, ενώ υπήρξαν κάποιες εταιρίες που ενώ εφαρμόζαν πολιτικές ΕΚΕ και είχαν υιοθετήσει τον ΕΚΕΔ, δεν ανέφεραν την κτήση κάποιων από τα διεθνή πρότυπα ISO.

Παρατηρήθηκε, ακόμη, από την πλευρά των εταιριών, εστίαση σε συγκεκριμένους τομείς της ΕΚΕ. Συγκεκριμένα, οι τομείς που φαίνεται οι Ελληνικές Βιομηχανίες Τροφίμων και Ποτών να εστιάζουν περισσότερο αφορούν την διασφάλιση της ευδαιμονίας του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και τη εφαρμογή πολιτικών για την ανάπτυξη της βιωσιμότητας του περιβάλλοντος. Το γεγονός αυτό εναρμονίζεται και με την διεθνή τάση και νομοθεσία που έχει εξελιχθεί τόσο αναφορικά με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όσο και με τους νόμους και τους ΣΒΑ για την προστασία του περιβάλλοντος.

Εν συνεχεία, το τρίτο υποθετικό ερώτημα της έρευνας ήταν ο εντοπισμός τυχόν συσχέτισης μεταξύ των όρων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και της Εταιρικής

Διακυβέρνησης, στην περίπτωση των εταιριών της Ελληνικής Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών και συγκεκριμένα των εταιριών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Ιδιαίτερα, μελετήθηκε αν επηρεάζουν μεμονωμένα την εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ ο αριθμός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ο αριθμός των γυναικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, το μέγεθος του κύκλου εργασιών μιας εταιρίας και τέλος το μέγεθος των κερδών μετά φόρων που εισέπραξε μια εταιρία. Οι μεταβλητές επιλέχθηκαν λαμβάνοντας υπόψη τη βιβλιογραφία. Αρχικά, όσον αφορά τον αριθμό των μελών των ΔΣ δεν παρουσιάστηκε αυξημένος αριθμός πολιτικών ΕΚΕ στα μεγαλύτερα ΔΣ σε σύγκριση με τα μικρότερα. Μάλιστα, παρουσιάστηκε μια τάση σε εταιρίες με μικρότερο αριθμό διοικητικών συμβούλων να εφαρμόζονται περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ. Σε αυτή την περίπτωση η έρευνα καταλήγει πως παρουσιάζεται αρνητικός συσχετισμός.

Στην συνέχεια μελετήθηκε ο αριθμός των γυναικών μελών στα ΔΣ σε σχέση με τις πολιτικές ΕΚΕ των εταιριών. Η έρευνα έδειξε ότι ούτε σε αυτήν την περίπτωση ο αριθμός των γυναικών και των πολιτικών ΕΚΕ που εφαρμόζονται στην περίπτωση των Ελληνικών Εταιριών της Βιομηχανίας Τροφίμων και Ποτών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο τείνει να είναι αντιστρόφως ανάλογος. Σε αυτό το σημείο πρέπει να υπογραμμιστεί η μικρή εκπροσώπηση των γυναικών στα ΔΣ μεγάλων εταιριών και η απουσία, μέχρι και την εκπόνηση της παρούσας εργασίας ικανοποιητικού νομικού πλαισίου που θα αναβαθμίζει τον ρόλο των γυναικών στις επιχειρήσεις. Σε κάποιες εταιρίες του δείγματος μάλιστα, ο αριθμός των γυναικών μελών στο ΔΣ ήταν μηδενικός. Από την έρευνα εξήχθη το συμπέρασμα πως και σε αυτήν την περίπτωση εντοπίζεται αρνητικός συσχετισμός των δύο όρων.

Επόμενη υπόθεση προς μελέτη ήταν η σχέση μεταξύ του μεγέθους του κύκλου εργασιών και του αριθμού των πολιτικών ΕΚΕ που εφαρμόζουν οι οργανισμοί. Σε αυτήν την περίπτωση η έρευνα έδειξε, αντίθετα με την βιβλιογραφία, οι πολιτικές ΕΚΕ να συνδέονται αντιστρόφως ανάλογα με την το μέγεθος του Μέσου Όρου των πωλήσεων των εταιριών. Παρατηρήθηκε πως εταιρίες με μικρότερο κύκλο εργασιών εφαρμόζουν περισσότερες πολιτικές ΕΚΕ, επιβεβαιώνοντας τον συσχετισμό ο οποίος βέβαια είναι αρνητικός.

Τέλος, η τέταρτη υπόθεση αναφορικά με τη σχέση μεταξύ των κερδών μετά από την επιβολή φορολογίας των εταιριών και την εφαρμογή πολιτικών ΕΚΕ, φαίνεται να

ισχύει. Παρατηρήθηκε, εκτός λίγων εξαιρέσεων, πως οι εταιρίες με μεγαλύτερο Μέσο Όρο κερδών μετά φόρων, εφαρμόζουν και μεγαλύτερο αριθμό πολιτικών ΕΚΕ, εμφανίζοντας όμως δύο σημαντικές εξαιρέσεις στην κορυφή και στο τέλος της κατάταξης των εταιριών.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως όλες οι εταιρίες που ακολουθούν τις πρακτικές της Εταιρικής Διακυβέρνησης, δηλώνουν πως εφαρμόζουν και πολιτικές ΕΚΕ. Στην πράξη, μολαταύτα, αναφορικά με τους όρους της Εταιρικής Διακυβέρνησης (μέλη ΔΣ, γυναίκες μέλη ΔΣ, κύκλος εργασιών και σύνολο κερδών μετά φόρων), φανερώθηκε συσχέτιση (αν και αρνητική στους τρεις από τους τέσσερις τομείς).

6.2 Περιορισμοί κατά την εκπόνηση και αφορμές για μελλοντική έρευνα

Κατά την διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής έρευνας εντοπίστηκαν ορισμένοι περιορισμοί. Αυτοί ήταν ο μικρός αριθμός δημοσιεύσεων ή ερευνών στην ελληνική γλώσσα για την ελληνική κοινωνία και την υιοθέτηση της Εταιρικής Διακυβέρνησης και των πρακτικών ΕΚΕ, γεγονός που καταδεικνύεται από το ευρύ αριθμό ξενόγλωσσης βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε. Ακόμη, παρουσιάστηκε δυσκολία στην πρόσβαση όλων των οικονομικών καταστάσεων των εταιριών, αν και οι εταιρίες είναι υποχρεωμένες βάσει νόμου να τις αναρτούν ετησίως διαδικτυακά. Σαν αποτέλεσμα, υπήρξαν εταιρίες για τις οποίες για κάποια έτη δεν συλλέχθηκαν αρκετά οικονομικά στοιχεία. Ακόμη, αν και η προσμέτρηση του ομίλου Coca-Cola HBC AG, στο δείγμα της έρευνας καθώς ανήκει στις Βιομηχανίες Τροφίμων και Ποτών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, μας παρείχε αρκετά στοιχεία για τις πρακτικές ΕΚΕ που ακολουθούνται, έκανε δύσκολη την καταμέτρηση των οικονομικών της στοιχείων καθώς αποτελεί πολυεθνική με δραστηριότητες και σε χώρες εκτός Ελλάδας, για αυτό και αποφασίστηκε να εξαιρεθεί από το δείγμα .

Ωστόσο, τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν ιδιαίτερα ενθαρρυντικά και περιγράφουν τον τρόπο που η Ελληνική Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών εφαρμόζει την ΕΚΕ και την Εταιρική Διακυβέρνηση. Θα ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρον, να μελετηθούν στο μέλλον και άλλοι τομείς της Ελληνικής Βιομηχανίας και του «επιχειρείν» εν γένει. Επίσης, λόγω του μικρού περιθωρίου που δίνει μια μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθούν οι εταιρίες του δείγματος σε βάθος χρόνου μεγαλύτερο της τριετίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΟΙ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

A. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ
1. Σεβασμός των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων
2. Εξασφάλιση της Υγείας και της Ασφάλειας των εργαζομένων & δημιουργία πολιτικών για την διασφάλιση ενός ασφαλούς επαγγελματικού χώρου και μέτρων πρόληψης
3. Ανάπτυξη των Εργαζομένων (Εκπαιδευτικά Προγράμματα, Προοπτικές Καριέρας, Κάλυψη Κόστους Σπουδών κ.ά.)
4. Εξασφάλιση ενός Εργασιακού Πλαισίου Ίσων Ευκαιριών (Ισότιμη συμμετοχή εργαζομένου ανεξαρτήτου φύλου)
5. Υιοθέτηση του Κώδικα Υγιεινής και Ασφάλειας
6. Ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας
7. Χρηματικά Δώρα
8. Χορήγηση επιδόματος διακοπών
9. Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας
10. Απόκτηση βραβείων σε αυτόν τον τομέα
11. Ύπαρξη Ιατρού Εργασίας
12. Υιοθέτηση Πολιτικών σχετικά με την πολυμορφία του Ανθρώπινου Δυναμικού
13. Έρευνα Κουλτούρας εντός της εταιρίας
14. Έρευνα Παλμού
15. Πρόγραμμα Ψυχολογικής Υποστήριξης των εργαζομένων
16. Κάλυψη εξόδων παιδικών σταθμών
17. Κάλυψη εξόδων σίτισης και μετακίνησης
18. Υιοθέτηση Αρχών Εταιρικής Διαφάνειας
B. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ
19. Υιοθέτηση πολιτικών για την καταπολέμηση της Διαφθοράς
20. Προσλήψεις από την τοπική κοινωνία
21. Εθελοντικές δράσεις υποστήριξης της τοπικής κοινωνίας

22. Εκπαιδευτικά Προγράμματα (Πολιτιστικές δράσεις, Αθλητικές δράσεις, Φιλανθρωπικές Δράσεις, προγράμματα για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας)
23. Δωρεές σε ΜΚΟ
24. Εθελοντικές Δράσεις
25. Χορηγίες σε αθλητικούς συνδέσμους
26. Χρηματική αρωγή σε πανεπιστήμια, φοιτητικές ομάδες κ.ά
Γ. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΙΟΝΤΑ
27. Υιοθέτηση Πολιτικών Ποιότητας Προϊόντων
28. Εξυπηρέτηση των πελατών – Μέτρηση της ικανοποίησή τους
29. Παροχή επαρκούς πληροφορίας για τα προϊόντα
30. Υιοθέτηση Πολιτικής Ποιοτικού Ελέγχου
31. Ύπαρξη Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας
32. Υιοθέτηση Αρχών Ηθικής και Κοινωνικά Αειφόρου Παραγωγής
33. Υιοθέτηση Πολιτικής Ασφάλειας Τροφίμων
34. Υιοθέτηση Αρχών Ελληνικού Κώδικα Διαφήμισης και Επικοινωνίας
Δ. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ
35. Υιοθέτηση πολιτικών Ηθικού Εμπορίου
36. Αξιολόγηση των Προμηθευτών
37. Στήριξη των Εγχώριων Προμηθευτών
38. Ενθάρρυνση των προμηθευτών να πληρούν υψηλά πρότυπα Περιβαλλοντικών Επιδόσεων
Ε. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
39. Διαχείριση του Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος (Πολιτική Μείωσης των Ρύπων, Διαχείριση των Αποβλήτων, Μείωση του Περιβαλλοντικού Κόστους, Εφαρμογή Πολιτικών Μείωσης των Απορρίψεων)
40. Ορθολογική Διαχείριση των Φυσικών Πόρων
41. Υιοθέτηση Πολιτικών Βιώσιμης Ανάπτυξης
42. Ανακύκλωση
43. Εξοικονόμηση Ενέργειας
44. Δενδροφυτεύσεις

45. Παραγωγή Εναλλακτικών Πηγών Ενέργειας
46. Σχηματισμός Ειδικής Επιτροπής για τα ESGs
47. Υιοθέτηση Πολιτικών για την Αντιρρυπαντική Προστασία των Θαλασσών
48. Εφαρμογή ΑΕΠΟ
49. Κομποστοποίηση Στερεών Αποβλήτων
50. Δωρεές ή Επένδυση σε πρωτοβουλίες που αφορούν το περιβάλλον
51. Αύξηση της χρήσης πράσινων προϊόντων
52. Πρόληψη της Ρύπανσης του Περιβάλλοντος
53. Υιοθέτηση Περιβαλλοντικά Ορθών Πρακτικών Εργασίας

ΠΙΝΑΚΑΣ 1- ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΠΡΟΤΥΠΙΩΝ ΕΚΕ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:2015	ISO 22000:2018	ΕΚΕΛ
ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε	X		X	X	X
ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε	X	X		X	X
ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε	X			X	X
ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε	X	X	X	X	X
LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε		X			X
MEDITERRA S.A	X			X	
ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε					X
ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε					X
ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε	X	X		X	X

ΠΙΝΑΚΑΣ 2- ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ISO ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ ΚΑΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΕΚΕΛ

Σημ. 1 Για τις περιπτώσεις των εταιριών Κυλινδρόμυλοι Κ. Σαραντόπουλος Α.Ε και Κτήμα Λαζαρίδη, δεν βρέθηκαν στοιχεία που να πιστοποιούν ότι ακολουθούν κάποια από τα παραπάνω πρότυπα. Στην περίπτωση της εταιρίας ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε οι πιστοποιήσεις αφορούν το πρότυπο ISO 9001:2008, το πρότυπο ISO 14001:2005 και το πρότυπο ISO 140001:2004. Η εταιρία ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε ακολουθεί το πρότυπο ISO 22000:2005.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΚΑΘΕ ΕΤΑΙΡΙΑ ΞΕΧΩΡΙΣΤΑ

ΕΤΑΙΡΙΕΣ	ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΕΣ - ΠΡΟΪΟΝΤΑ	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
• ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε	<ul style="list-style-type: none"> • Σεβασμός Ανθρώπινων Δικαιωμάτων • Υγεία & Ασφάλεια Εργαζομένων • Ανάπτυξη των Εργαζομένων (εκπαιδευτικά προγράμματα, προοπτικές καριέρας) • Ασφαλές Περιβάλλον Εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Καταπολέμηση της Διαφθοράς 	<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική Ποιότητας Προϊόντων • Παροχή Επαρκούς Πληροφορίας για τα προϊόντα • Βελτίωση της Εξυπηρέτησης πελατών (Μηχανισμός Διαχείρισης Παραπόνων) • Βραβείο από την πλατφόρμα Ecovadis5 	<ul style="list-style-type: none"> • Ηθικό Εμπόριο • Αξιολόγηση Προμηθευτών 	<ul style="list-style-type: none"> • Διαχείριση Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος • Διαχείριση των Πόρων • Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης • Διαχείριση Αποβλήτων • Ανακύκλωση παλαιών συσκευών

⁵ Σύστημα Αξιολόγησης ESGs

	<ul style="list-style-type: none"> • Εργασιακό Πλαίσιο Ίσων Ευκαιριών (ισότιμη συμμετοχή εργαζομένων ανεξαρτήτου φύλου) • Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας & Ηθικής 				
ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση των Εργαζομένων • Ασφαλής Συνθήκες Εργασίας • Κώδικας Υγιεινής και Ασφάλειας • Ίσα δικαιώματα σε όλους τους εργαζομένους • Κώδικας Δεοντολογίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Προσλήψεις κυρίως από την τοπική κοινωνία (Θράκη) 	<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική Ποιότητας Προϊόντων 		<ul style="list-style-type: none"> • Ανακύκλωση • Εξοικονόμηση Ενέργειας • Διαχείριση Αποβλήτων • Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης

	<ul style="list-style-type: none"> • Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα 				
<p>ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού • Μέτρα Υγιεινής και Ασφάλειας 	<ul style="list-style-type: none"> • Δράσεις για την τοπική κοινωνία • Εκπαιδευτικά Προγράμματα (πολιτιστικές δράσεις, αθλητικές δράσεις, Φιλανθρωπικές δράσεις) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ποιοτικός Έλεγχος • Πολιτική Ποιότητας • Παροχή Επαρκούς Πληροφορίας για τα Προϊόντα 		<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση των Ρύπων • Μείωση του Περιβαλλοντικού Κόστους • Ανακύκλωση • Δενδροφυτεύσεις
<ul style="list-style-type: none"> • ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε 	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση Εργαζομένων • Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία • Κάλυψη Κόστους Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων 		<ul style="list-style-type: none"> • Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας • Υιοθέτηση Αρχών Ηθικής και Κοινωνικά Αειφόρου Παραγωγής 		<ul style="list-style-type: none"> • Πρόληψη Περιβαλλοντικών Επιπτώσεων • Διαχείριση των Αποβλήτων • Μείωση του Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος • Παραγωγή Βιοαερίου • Σχηματισμός ειδικής Επιτροπής για τα ESGs

	<ul style="list-style-type: none"> • Χρηματικά δώρα σε νεόνυμφους και νέους γονείς • Τριήμερες δωρεάν καλοκαιρινές διακοπές • Άλλα χρηματικά δώρα • Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας • Αργυρό Βραβείο στα HR Awards⁶ (Health & Wellbeing Workplace) 		<ul style="list-style-type: none"> • Μέτρηση Ικανοποίησης Πελατών 		
LOULIS FOOD INGREDIENTS A.E	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση Εργαζομένων 	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία Μουσείου 	<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική Ασφάλειας Τροφίμων 		<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική Αντιρρυστικής Προστασίας Θαλάσσης

⁶ Βράβευση πρακτικών ΕΚΕ που εστιάζουν στο ανθρώπινο δυναμικό

	<ul style="list-style-type: none"> • Κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας 	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία Ελληνικής Σχολής Αρτοποιίας • Δωρεές στην τοπική κοινωνία και σε ΜΚΟ • Εβδομάδα Εθελοντισμού • Εργαζόμενοι από την τοπική κοινωνία 			<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση της Κατανάλωσης Πόρων • Ανακύκλωση
MEDITERRA S.A	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση Προσωπικού • Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα • Πολιτικές για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων 	<ul style="list-style-type: none"> • Χορηγίες σε αθλητικούς συνδέσμους • Χρηματική Αρωγή στην 3μελή φοιτητική ομάδα ΡΑΚΕΤWSETO, του Τμήματος Περιβάλλοντος 			<ul style="list-style-type: none"> • Ανακύκλωση • Μείωση του Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος

		του Πανεπιστημίου Αιγαίου.			
ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥ ΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥ ΛΟΣ Α.Ε	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση του Προσωπικού • Πολιτική Ίσων Ευκαιριών 		<ul style="list-style-type: none"> • Ποιοτικός Έλεγχος 		<ul style="list-style-type: none"> • Εφαρμογή ΑΕΠΟ7 • Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης • Εφαρμογή Πολιτικής Μείωσης των Απορρίψεων • Ορθολογική Χρήση των Φυσικών Πόρων
ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε	<ul style="list-style-type: none"> • Ιατρός Εργασίας • Ασφάλεια και Υγιεινή • Ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζομένους • Εκπαίδευση των εργαζομένων • Πολιτική σχετικά με την πολυμορφία 	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία Μουσείου Οίνου 			<ul style="list-style-type: none"> • Κομποστοποίηση Στερεών Αποβλήτων

⁷ Αφορά την Περιβαλλοντική Αδειοδότηση Έργων

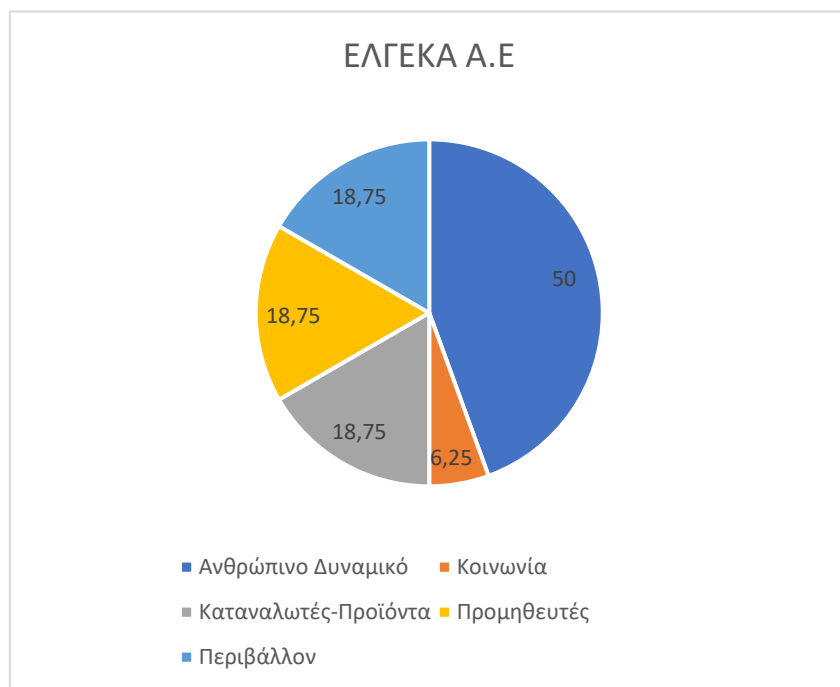
ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε	<ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική σχετικά με την πολυμορφία • Αρχές Ίσης Μεταχείρισης των Εργαζομένων • Αρχές Εταιρικής Διαφάνειας 			<ul style="list-style-type: none"> • Ενθάρρυνση των προμηθευτών να πληρούν υψηλά πρότυπα Περιβαλλοντικών Επιδόσεων 	<ul style="list-style-type: none"> • Διαχείριση και Μείωση Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος • Αύξηση χρήσης Πράσινων Προϊόντων • Μείωση Κατανάλωσης Ενέργειας • Ανακύκλωση • Διαχείριση Αποβλήτων • Πρόληψη της ρύπανσης του Περιβάλλοντος • Διασφάλιση Καλής Διαβίωσης των ζώων • Υιοθέτηση Περιβαλλοντικά Ορθών Πρακτικών Εργασίας • Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης
------------	---	--	--	---	---

ΠΙΝΑΚΑΣ 3- ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ Η ΚΑΘΕ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

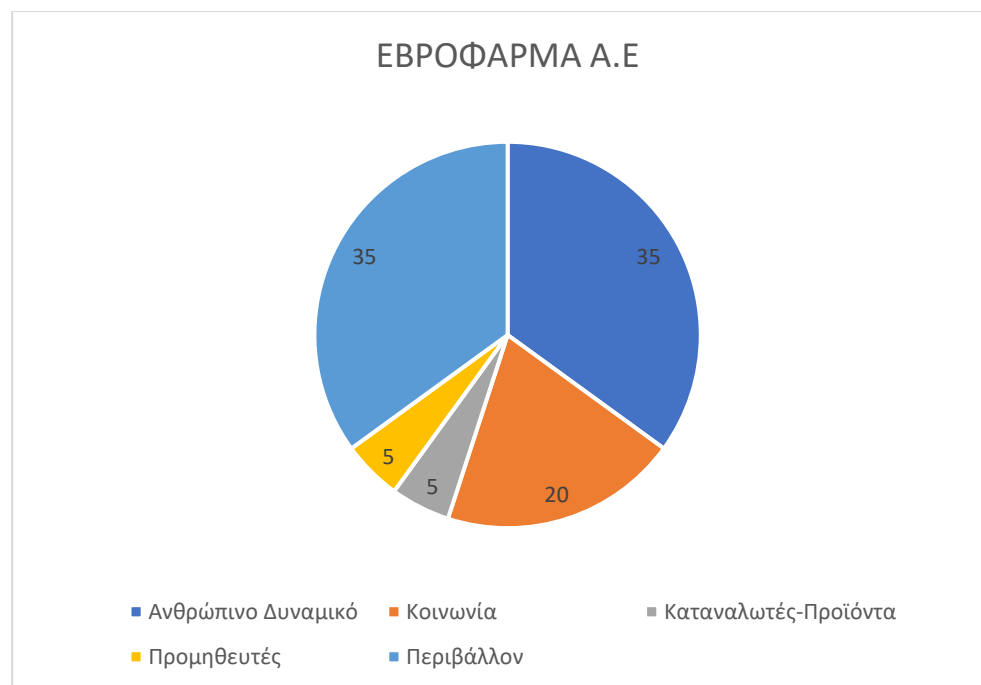
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΙΝΑΚΕΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΟΥΝ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ

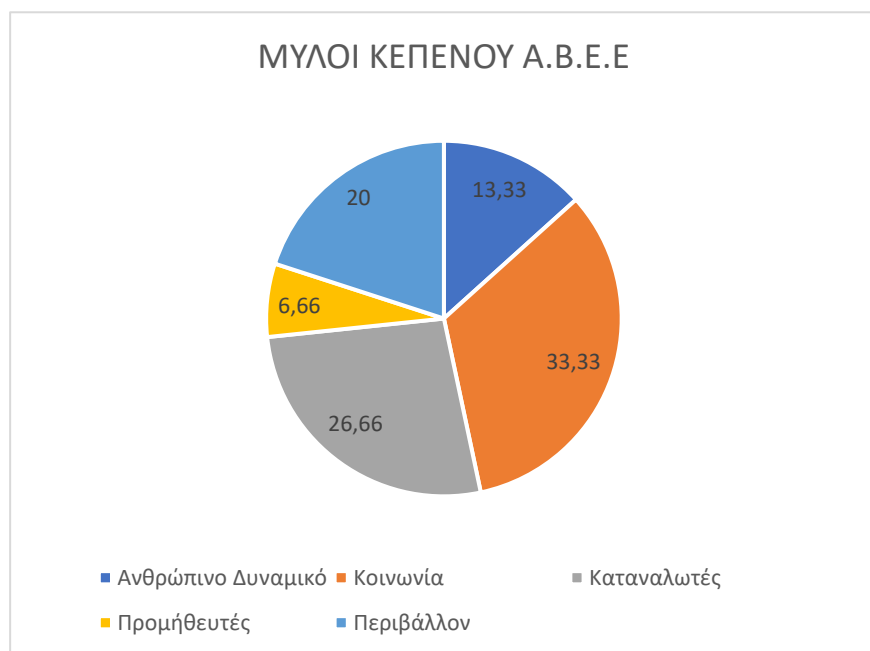
ΠΙΝΑΚΑΣ 4- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε



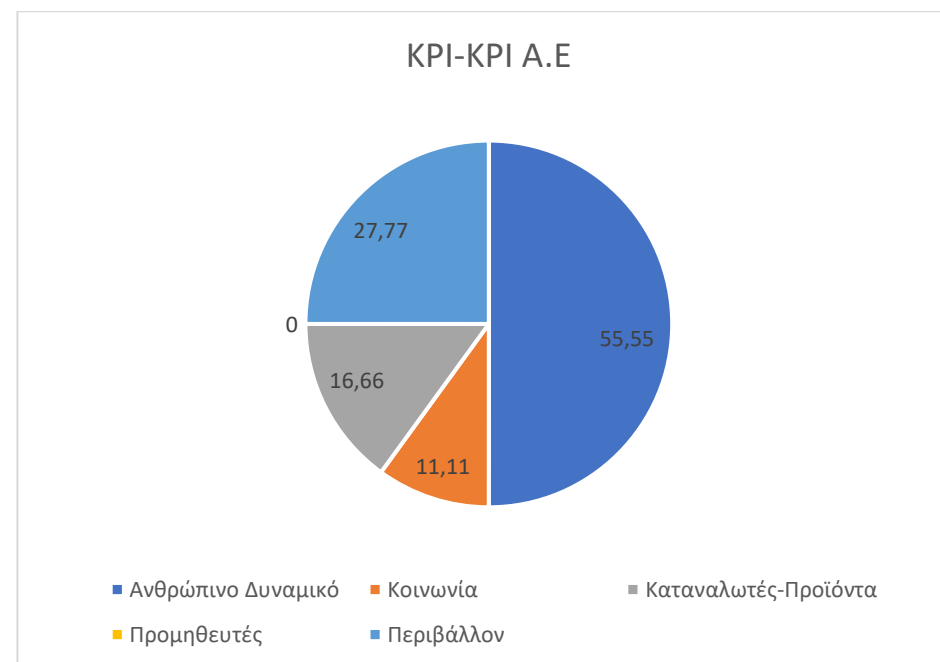
ΠΙΝΑΚΑΣ 5- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε



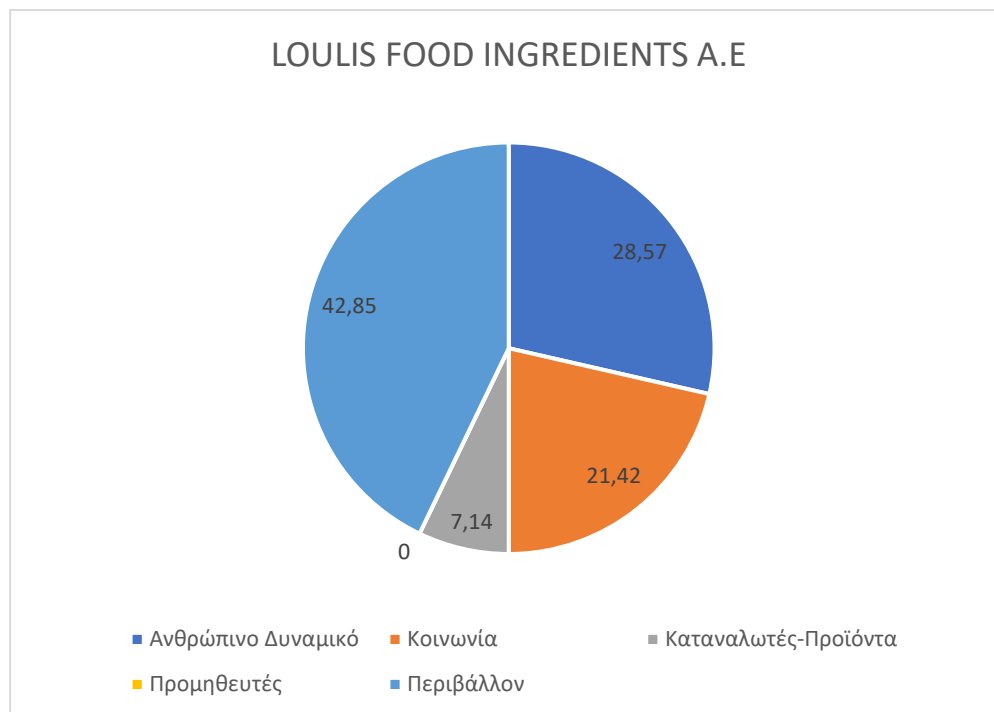
ΠΙΝΑΚΑΣ 6- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε



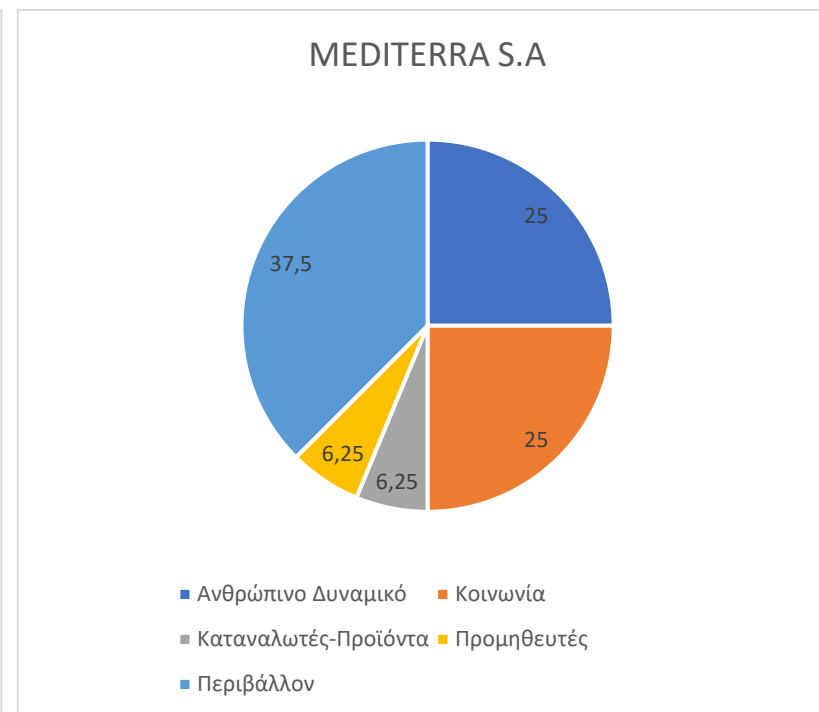
ΠΙΝΑΚΑΣ 7- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε



ΠΙΝΑΚΑΣ 8- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ LOULIS FOOD INGREDIENTS A.E

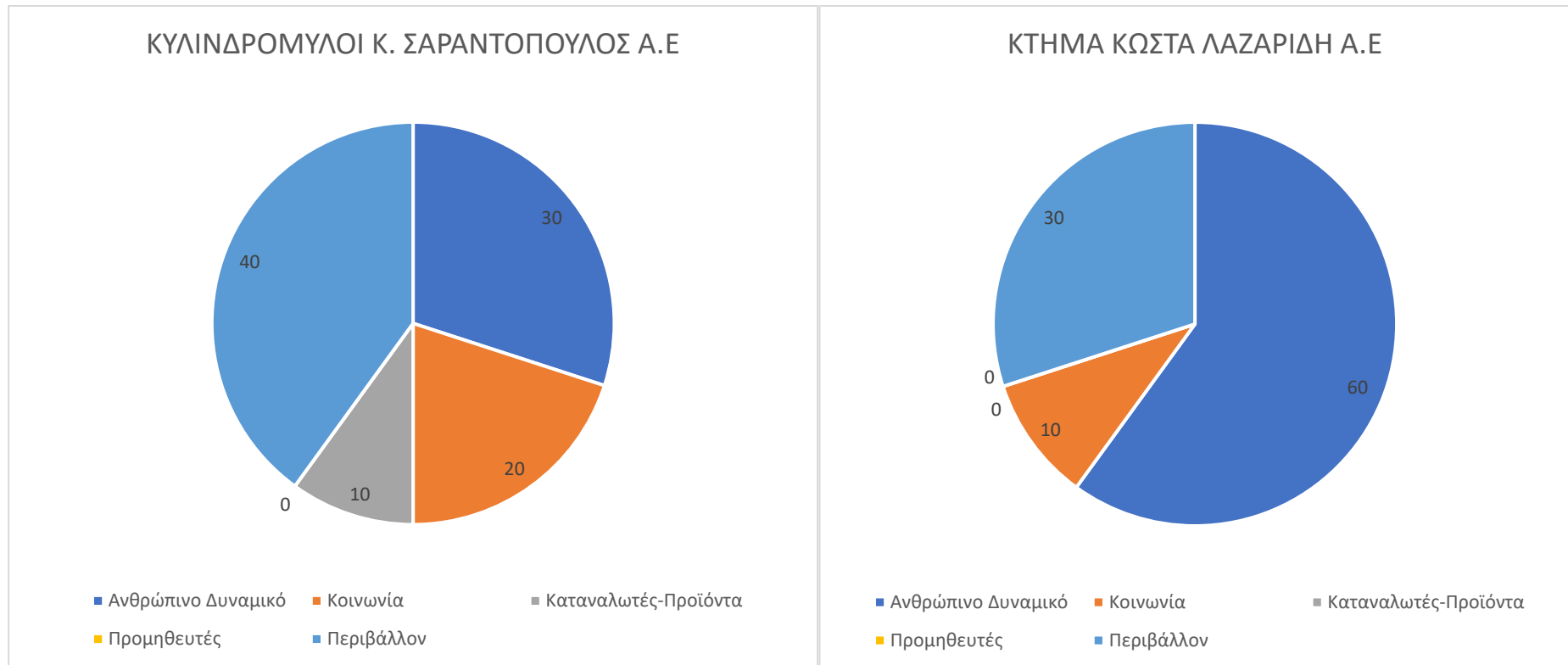


ΠΙΝΑΚΑΣ 9- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ MEDITERRA S.A

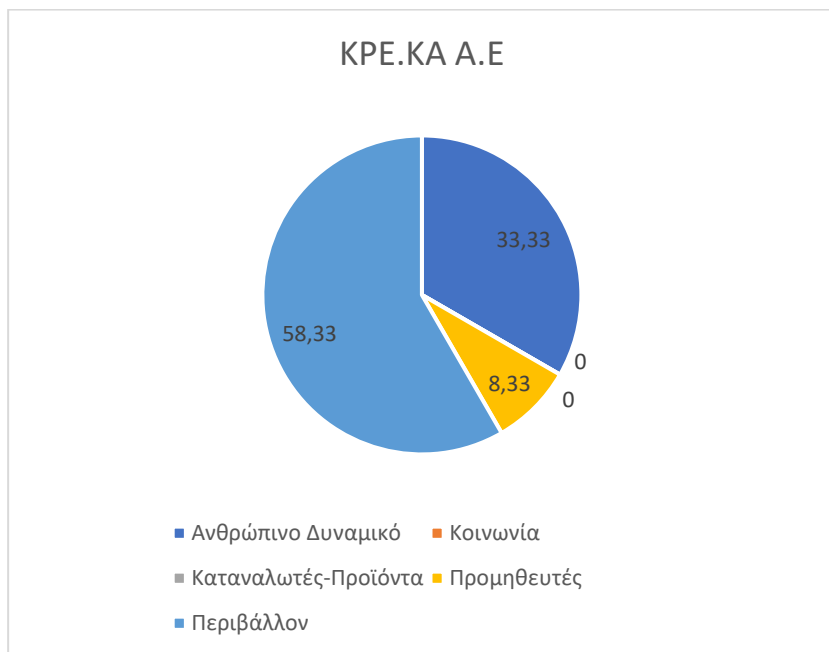


ΠΙΝΑΚΑΣ 10 - ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ.ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε

ΠΙΝΑΚΑΣ 11- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε



ΠΙΝΑΚΑΣ 12- ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΚΕ ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε

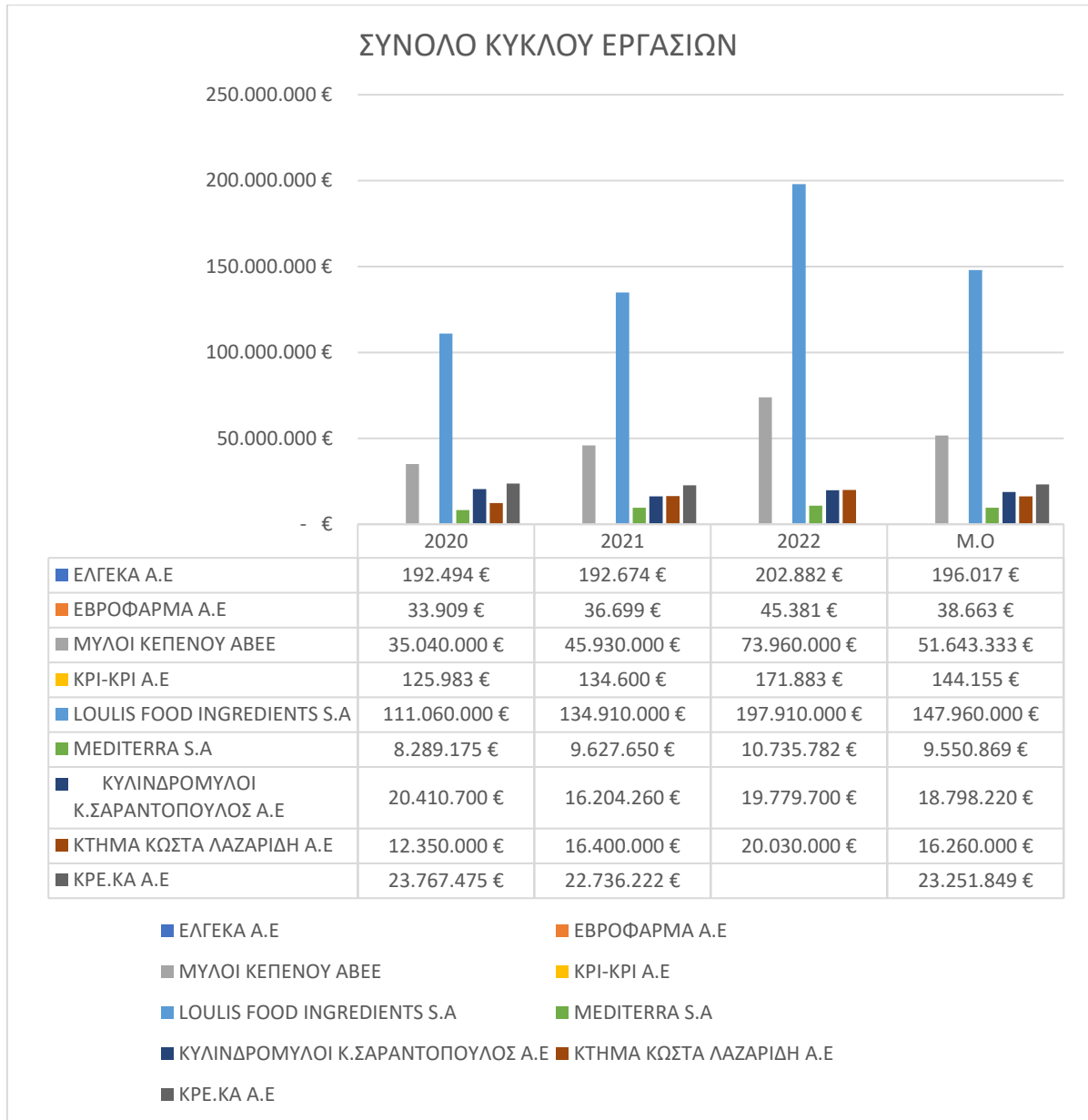
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΔΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

ΕΤΑΙΡΙΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ ΔΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΣ
ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε	6	3
ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε	7	2
ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Ε	6	1
ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε	6	1
ΛΟΥΛΙΣ FOOD INGREDIENTS Α.Ε	7	1
MEDITERRA SA	9	0
ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε	8	2
ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε	7	1
ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε	7	1

ΠΙΝΑΚΑΣ 13- ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΩΝ ΔΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΛΩΝ ΣΤΑ ΔΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΣΤΟ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ

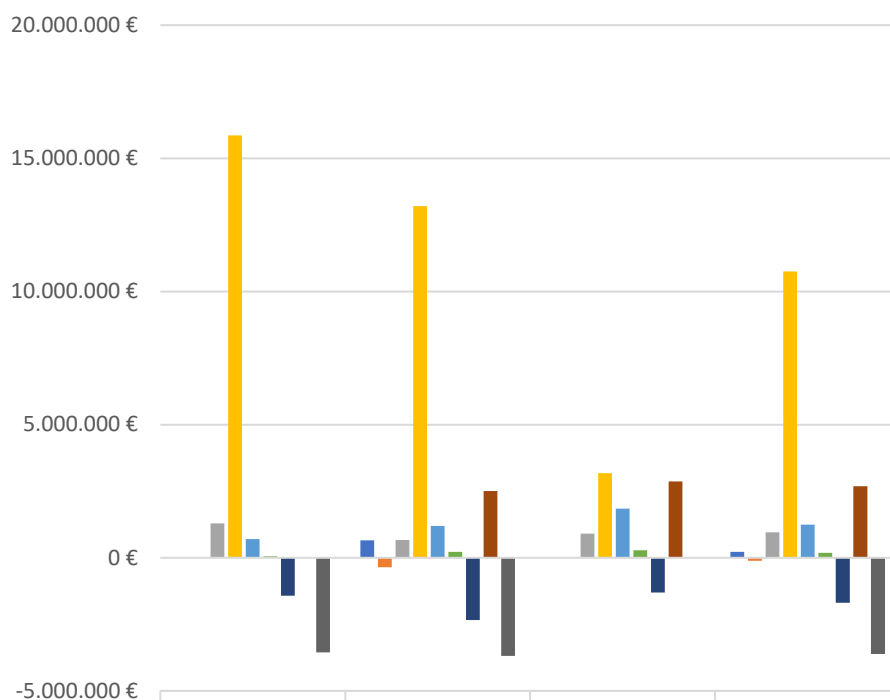
ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΚΕΡΔΩΝ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ



ΠΙΝΑΚΑΣ 14- ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ

Σημ. 2.Δεν βρέθηκαν επαρκή στοιχεία για τον κύκλο εργασιών της εταιρίας ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε για το οικονομικό έτος 2022.

ΣΥΝΟΛΟ ΚΕΡΔΩΝ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ



	2020	2021	2022	M.O
■ ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε	-1.360 €	654.000 €	2.912 €	218.517 €
■ ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε	1.080 €	-355.000 €	1.419 €	-117.500 €
■ ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ ΑΒΕΕ	1.293.051 €	663.493 €	907.382 €	954.642 €
■ ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε	15.863.000 €	13.210.000 €	3.175.000 €	10.749.333 €
■ LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε	700.000 €	1.190.000 €	1.840.000 €	1.243.333 €
■ MEDITERRA S.A	49.018 €	226.254 €	276.981 €	184.084 €
■ ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ.ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε	-1.425.190 €	-2.339.450 €	-1.310.450 €	-1.691.697 €
■ ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε		2.500.000 €	2.865.000 €	2.682.500 €
■ ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε	-3.551.125 €	-3.680.111 €		-3.615.618 €

- ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε
- ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ ΑΒΕΕ
- LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε
- ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ.ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε
- ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε
- ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε
- ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε
- MEDITERRA S.A
- ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε

ΠΙΝΑΚΑΣ 15- ΣΥΝΟΛΟ ΚΕΡΔΩΝ ΜΕΤΑ ΦΟΡΩΝ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΚΑΘΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΤΗΣ ΟΠΟΙΑΣ ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ.

Σημ. 3- Δεν βρέθηκαν επαρκή στοιχεία για τα κέρδη μετά φόρων της εταιρίας Κώστα Λαζαρίδη Α.Ε για το οικονομικό έτος 2020, όπως και για την εταιρία ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε για το οικονομικό έτος 2022, καθώς η εταιρία έχει οδηγηθεί σε αναστολή διαπραγμάτευσης μετοχής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

CSR HELLAS, 2023. *CSR HELLAS*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://csrhellas.org/istoriko/>
[Πρόσβαση 12 Ιουλίου 2023].

Haski-Leventhal, D., 2018. *ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ: Εργαλεία και θεωρίες για υπεύθυνη διοίκηση*. s.l.:ΤΖΙΟΛΑ.

Johnson & Johnson, χ.χ. *Το Πιστεύω μας*, s.l.: s.n.

www.sevt.gr, χ.χ. *Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.sevt.gr/gr/about/GsyK/rolos-amp-apostolh-toy-sebt>
[Πρόσβαση 12 Ιουλίου 2023].

Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας του Καταναλωτή, 2017. *Σχέδιο Εθνικής Στρατηγικής για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την Υπεύθυνη Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Εμπορίου και Προστασίας του Καταναλωτή.

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, 2021. *www.esed.org.gr*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: https://www.esed.org.gr/web/guest/corporate_governance
[Πρόσβαση 12 Ιουλίου 2023].

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ, 2021. *ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ*. s.l.:ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ.

ΟΗΕ, 2015. *Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης*, s.l.: s.n.

Σπανός, Λ., 2001. *Συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης και Σύγχρονη Επιχειρήση*, s.l.: s.n.

Ξενόγλωσση

Aktaruddin, M., Hossain, M. A. & Yao, L., 2009. Corporate Governance and Voluntary Disclosure in Corporate Annual Reports of Malaysian Listed Firms. *Journal of Applied Management Accounting Research*, Τόμος 7, pp. 1-20.

- Al-Tuwaijri, S., Christensen, T. & Hughes, K. I., 2004. The Relations among Environmental Disclosure, Environmental Performance and Economic Performance: A Simultaneous equations Approach.. *Accounting, Organizations and Society*, Τόμος 29, pp. 447-471.
- Belal, A., 2000. Environmental Reporting in Developing Countries; Empirical Evidence from Bangladesh. *Eco-Mang.Audit (uk)*, Τόμος 7, pp. 114-121.
- Bennett, B., 1995. *Dictionary of Marketing Terms*. 2nd edition επιμ. Chicago: American Marketing Assosiation.
- Carrol, A., 1979. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), pp. 497-505.
- Carter, J. I., Simkins, B. & Simpson, W., 2003. Corporate Governance, Board Diversity and Firm Value. *The Financial Review*, Τόμος 38, pp. 33-53.
- Chatterjii, A. & Levine, D., 2006. Breaking Down the Wall of Codes: Evaluating Non-Financial Performance Measurement. *California Management Review*, 48(2), pp. 29-51.
- Commitee for Economic Development, 1971. *Social Responsibilities of Business Corporations*, s.l.: s.n.
- Cone Communications/Ebiquity, 2015. *Global CSR Study*, MA: CONE COMMUNICATIONS/ EBIQUITY.
- Conmy, S., 2023. *What is Corporate Governance?*, s.l.: s.n.
- Cowen, S., Ferreri, L. B. & Parker, L., 1987. The Impact of Corporate Characteristics on Social Responsibility Disclosure: A Typology and Freaquency-Based Analysis.. *Accountouting, Organizations and Society*, Τόμος 12, pp. 111-122.
- de Chernatony, L. & Harris, F., 2000. Developing corporate brands through considering internal and external stakeholders. *Corporate Reputation Review*, 3(3), pp. 268-274.
- Deegan, C. & Gordon, B., 1996. A Study of the Environmental Disclosure Policies of Australian Corporation. *Accounting and Business Research*, Τόμος 26, pp. 187-199.
- Eccles, R. G., Perkins, K. M. & Serafeim, G., 2012. How to become a sustainable company. *MIT Sloan Management Review*, 53(4), pp. 42-50.

- Ehsan, S. & Kaleem, D. A., 2012. An Empirical investigation of the relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Evidence from Manufacturing Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(3), pp. 2909-2922.
- Fairtrade International, χ.χ. *What is Fairtrade?*, s.l.: s.n.
- Freeman, R., 1984. *Stakeholder management: Framework and philosophy*. Mansfield: MA: Pitman.
- Friedman, M., 1970. The social responsibility of business is to increase its profits. *New York Times Magazine*, 13 Σεπτεμβρίου.
- Guthrie, J. & Parker, L., 1990. Corporate Social Disclosure Practice: A Comparative International Analysis.. *Advances in Public Interest Accounting*, Τόμος 3, pp. 159-175.
- Hackston, D. & Millne, M. J., 1996. Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Τόμος 9, pp. 77-108.
- Haniffa, R. & Cooke, T., 2005. The Impact of Culture and Governance on Corporate Social Reporting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(5), pp. 391-430.
- Hawkins, D. I., Best, R. J. & Coney, K. A., 2004. *Consumer behavior: Building marketing strategy*. 9th επιμ. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- ISO, 2010. *ISO 26000 - guidance on social responsibility*, GENEVA: s.n.
- ISO, 2015. *ISO 14001: Key benefits*, s.l.: s.n.
- ISO, 2015. *ISO 9000: Quality management systems- Fundamentals and vocabulary*, s.l.: s.n.
- ISO, 2018. *ISO 45001 - Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use*, s.l.: s.n.
- Maak, T., 2007. Responsible Leadership, Stakeholder Engagement and the Emergence of Social Capital. *Journal of Business Ethics*, Τόμος 74, pp. 329-343.
- Mackey, J. & Sisodia, R., 2014. *Conscious capitalism: Liberating the heroic spirit of business*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Majeed, S., Aziz, T. & Saleem, S., 2015. The Effect of Corporate Governance Elements on Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure: An Empirical Evidence from Listed Companies at KSE Pakistan. *International Journal of Financial Studies*, 19 November, Τόμος 3, pp. 530-556.
- Mirvis, P., 2012. Employee engagement and CSR: Transactional, Relational, and Developmental Approches. *California Management Review*, 54(4), pp. 93-117.
- Mohr, L. A., Webb, D. J. & Harris, K. E., 2001. Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. *Journal of Consumer Affairs*, 35(1), pp. 45-72.
- Musmeci, R., 2016. *2016 ECMI Statistical Package*. s.l.:CEPS.
- Nazir, S., 2011. Corporate Disclosure in Pakistan: A Case Study of Fertilizers Industry.. *Journal of Electronic Commerce* , Τόμος 2, pp. 1-11.
- OECD, 2021. "*OECD Corporate Governance Factbook 2021*", s.l.: OECD.
- Porter, M., 1985. *Competitive advantage: Cresting and sustaining superior performance*. 1st edition επιμ. New York: Free Press.
- Porter, M. & Kramer, M. R., 2011. Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), pp. 62-77.
- Rahim, R. A., Jalaludin, F. W. & Tajuddin, K., 2011. The importance of corporate social responsibility on consumer behavior in Malaysia. *Asia Academy of Management Journal*, 16(1), pp. 119-139.
- Ruangviset, J., Jiraporn, P. & Kim, J. C., 2014. How does Corporate Governance Influence Corporate Social Responsibility?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Τόμος 143, pp. 1055-1057.
- Said, R., Yuserrie, H. Z. & Hasnah, H., 2009. The Relationship between Corporate Social Responsibility Disclosure and Corporate Governance Characteristics in Malaysia Public Listed Companies. *Social Responsibility Journal*, Τόμος 5, pp. 212-226.
- Seth, J. N., Sethia, N. K. & Srinivas, S., 2011. Mindful Consumption: A customer-centric approach to sustainability. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 17th August, 39(1), pp. 21-39.

Shleifer, A. & Vishny, R. W., 1997. A Survey of Corporate Governance. *The Journal of FINANCE*, 52(2), pp. 737-783.

Siciliano, J. I., 1996. The Relationship of Board Member Diversity and Organization Performance. *Journal of Business Ethics*, Τόμος 15, pp. 1313-1320.

Suttipun, M. & Stanton, P., 2012. Determinants of Environmental Disclosure in Thai Corporate Annual Reports.. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 2(1), pp. 99-115.

Weber, R., 1990. Basic Content Analysis. Στο: *University Paper Series On Quantitative Applications in the Social Sciences*. 2nd edition επιμ. Beverly Hills: SAGE PUBLICATIONS INC..

Werther, W. B. & Chandler, D., 2011. *Strategic corporate social responsibility: Stakeholders in a global environment*. 2η έκδοση επιμ. Thousand Oaks: Sage.

Young, W., Hwang, K., McDonald, S. & Oates, C. J., 2010. Sustainable Consumption: Green Consumer behaviour when purchasing products. *Sustainable Development*, 18(1), pp. 20-31.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ

ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε

<https://www.elgeka.gr/results-and-reports/>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ Α.Ε

<https://evrofarma.gr/index.php/invest/oikonomika-stoixeia>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

ΜΥΛΟΙ

ΚΕΠΕΝΟΥ

ΑΒΕΕ

<https://kepenos.gr/el/%CE%B5%CF%80%CE%B5%CE%BD%CE%B4%CF%85%CF%84%CE%AD%CF%82>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

ΚΡΙ-ΚΡΙ Α.Ε

https://www.krikri.gr/oikonomikes-katastaseis/2020_25/9/2023

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

LOULIS FOOD INGREDIENTS S.A

<https://www.loulis.com/ependytes/oikonomika-stoicheia/>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

MEDITERRA S.A

<https://www.athexgroup.gr/el/web/guest/company-fin.-statements/-/select-company/1177>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ

Κ.ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ

Α.Ε

<https://ksarantopoulos.gr/%ce%bf%ce%b9%ce%ba%ce%bf%ce%bd%ce%bf%ce%bc%ce%b9%ce%ba%ce%ad%cf%82-%ce%ba%ce%b1%cf%84%ce%b1%cf%83%cf%84%ce%ac%cf%83%ce%b5%ce%b9%cf%82/>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑΣ ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ Α.Ε

<https://www.domaine-lazaridi.gr/profil/oikonomika-stoixeia/>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023

ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε

<https://www.kreka.gr/el/oikonomikes-katastaseis-b-dlp/>

(Χρηματοοικονομικές Καταστάσεις των ετών 2020,2021,2022),

Πρόσβαση 25 Σεπτεμβρίου 2023