



Τμήμα ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ

ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ Τ.Τ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ Η
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ

ΜΟΥΣΤΑΦΑΪ ΑΝΤΖΕΛΑ Α.Μ 8084

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΓΑΡΟΥΦΑΛΗΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ

ΑΘΗΝΑ, 2016

Copyright ©- All rights reserved Άντζελα Μουσταφάϊ 2016 Αθήνα.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, η αποθήκευση και η διανομή της παρούσας πτυχιακής εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η αποθήκευση, η ανατύπωση και η διανομή μόνο για σκοπό εκπαιδευτικής και ερευνητικής φύσης και προπαντός μη κερδοσκοπικό, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέπον της πτυχιακής μου εργασίας κ. Κωνσταντίνο Γαρουφάλη καθηγητής εφαρμογών του τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΑΕΙ Πειραιά ΤΤ, για την ευκαιρία που μου έδωσε να εκπονήσω την πτυχιακή μου εργασία και για την καθοδήγηση του. Επίσης ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στην οικογένεια μου που με στήριξαν όλα αυτά τα χρόνια και για την υπομονή που έδειξαν.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία με θέμα «Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και η περίπτωση του ομίλου TITAN», εκπονήθηκε από την Αντζελα Μουσταφάι, φοιτήτρια του 8^{ου} εξαμήνου του τμήματος διοίκηση επιχειρήσεων του ΑΕΙ Πειραιά Τ.Τ υπό την επίβλεψη του Καθηγητή Κωνσταντίνος Γαρουφάλης και ολοκληρώθηκε τον Σεπτέμβρη του 2016.

Σκοπό της πτυχιακής εργασίας είναι η αξιοποίηση και η σύνθεση των γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια των σπουδών τόσο σε θεωρητικό όσο και ερευνητικό επίπεδο.

Στόχος της εργασίας είναι να κατανοηθεί η σημασία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και ποια είναι τα οφέλη που αποκτούν οι επιχειρήσεις με την εφαρμογή των πρακτικών της.

Η πτυχιακή χωρίζεται σε δυο μέρη, το πρώτο μέρος αποτελείται από το θεωρητικό κομμάτι το οποίο αναφέρεται στην φιλοσοφία της επιχείρησης και στην επιβολή για μια αλλαγή η οποία προκύπτει από μια ανάγκη διαφοροποίησης όπως αυτής της υιοθέτησης των πρακτικών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Στην συνέχεια αναλύεται όλη φιλοσοφία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και πως αυτή επιδρά στις επιχειρήσεις. Τέλος παρουσιάζεται και η εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα. Το δεύτερο μέρος είναι κυρίως το ερευνητικό επίπεδο το οποίο εξετάζει την περίπτωση του Ομίλου TITAN ενός από τους πρωτοπόρους ομίλους που έχει πιστέψει και έχει ενσωματώσει την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις πρωταρχικές του προτεραιότητες.

Λέξεις κλειδιά: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Επιχείρηση, Όμιλος TITAN

ABSTRACT

This thesis on Corporate Social Responsibility with the case study of TITAN Group, prepared by Angela Mustafai, a student of 8^o semester of business administration department of Piraeus University of Applied Sciences, under the supervision of Professor Constantine Garoufalis, which completed in September 2016.

The purpose of this thesis is the utilization and synthesis of the knowledge acquired during the studies both in theoretical and in research level. The main aim of this thesis is to be understood the importance of CSR and which are the benefits that companies gain with the implementation of practices.

This thesis is divided into two sections, the first section consists of the theoretical level which is referred to the philosophy of the company and the imposition of a change that is a result from a need to differentiate such that the adoption of practices of corporate social responsibility. Then analyzed the whole philosophy of corporate social responsibility and how it affects the business. Finally presented and the implementation of Corporate Social Responsibility in Greece.

The second section is mainly the research level which considers the case of TITAN one of the pioneering groups which has believed and has incorporated the concept of Corporate Social Responsibility in the primary priorities.

Keywords: CSR, Business, Titan Group

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1. Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΑΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΟΥΣ.....σελ. 2
- 1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....σελ.2-3
- 1.2 Η ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ.....σελ.3-4
- 1.2.1 ΤΑ ΩΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....σελ.4
- 1.2.2 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.....σελ. 5-6
- 1.3 Η ΕΙΚΟΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΤΟΝ 21^ο ΑΙΩΝΑ.....σελ.7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

2. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ.....σελ.8
- 2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ.....σελ.8
- 2.1.2 Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ.....σελ.8-9
- 2.2 ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΙΣ ΜΙΑ ΗΘΙΚΗ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.....σελ.10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3. ΠΩΣ ΣΥΜΒΑΛΕΙ Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....σελ.11
- 3.1 Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....σελ.11
- 3.2 Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ.....σελ.12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....σελ.13
- 4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.13-14
- 4.1.1 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.14
- 4.2 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΕΚΕ.....σελ.15-16
- 4.3 ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.16
- 4.4 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ.....σελ.16-17
- 4.5 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....σελ.17
- 4.6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....σελ.17-18
- 4.7 ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ.....σελ.18
- 4.8 ΤΑ ΠΕΔΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.19
- 4.8.1 ΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.20-21
- 4.9 ΟΙ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.21
- 4.10 ΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....σελ.22
- 4.10.1 Ο ΔΕΙΚΤΗΣ CR INDEX.....σελ.22-23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....σελ.24-25	
5.1 ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ.....σελ.25-26	
5.2 ΤΟ ΟΙΚΟΜΕΝΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΟΗΕ.....σελ.26	
5.2.1 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΟΗΕ.....σελ.27	
5.2.2 ΟΙ ΔΕΚΑ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΟΙΚΟΥΜΕΝΟΥ ΣΥΜΦΩΝΟΥ ΤΟΥ ΟΗΕ.....σελ.27-28	
5.3 Η ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ICAP ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....σελ.28-30	
5.4 Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ.....σελ.30-31	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ.32	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

6.1 Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.33	
6.2 Η ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.34	
6.3 Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΤΙΤΑΝ...σελ.35	
6.4 ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ.....σελ.35-37	
6.4.1 ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ Η ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.37	
6.4.2 ΟΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.38	
6.5 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....σελ.38-39	
6.6 Η ΜΕΡΙΜΝΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....σελ.39-40	
6.6.1 ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΤΙΤΑΝ.....σελ.41	
6.7 Η ΜΕΡΙΜΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ.....σελ.42	
6.8 Η ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΟΥ ΣΤΗ ΣΦΑΙΡΑ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.43	
6.9 ΟΙ ΠΡΑΞΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.44-48	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

7. Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ.....σελ.49	
7.1 Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ.....σελ.50-52	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

8. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....σελ.53	
8.1 Ο ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΚΕ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.....σελ.53-55	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....σελ.56	
ΠΗΓΕΣ.....σελ.57-58	

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

- 1 ΣΧΗΜΑ.:** Η ΠΥΡΑΜΙΔΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ...σελ.13
2 ΣΧΗΜΑ.: Η ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ.....σελ.34

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

- 1 ΠΙΝΑΚΑΣ.:** ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ.....σελ.44
2 ΠΙΝΑΚΑΣ.: ΚΟΙΝΩΝΙΑ-ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΤΗΤΕΣ.....σελ.45-46
3 ΠΙΝΑΚΑΣ : ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....σελ.46-47
4 ΠΙΝΑΚΑΣ : ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ.....σελ.47
5 ΠΙΝΑΚΑΣ : ΠΕΛΑΤΕΣ.....σελ.47
6 ΠΙΝΑΚΑΣ: ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....σελ.48

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

- 1 ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ :** Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ (%) ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΓΙΑ ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΕ ΑΝΑ ΚΥΡΙΟ ΑΞΟΝΑ.....σελ.28
2 ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ: Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΧΡΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....σελ.53
3 ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ: Η ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΧΡΗΜΑΤΩΝ ΣΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ.....σελ.53

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην σημερινή εποχή οι επιχειρήσεις αποτελούν νομικά πρόσωπα τα οποία δραστηριοποιούνται στο κοινωνικό σύνολο. Σύμφωνα με την παραδοσιακή έννοια η επιχείρηση είχε πάντα έναν πρωταρχικό στόχο την επίτευξη του κέρδους χρησιμοποιώντας κάθε τίμημα για να το καταφέρουν. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, τα στελέχη πολλών επιχειρήσεων άρχισαν σταδιακά να δημιουργούν ποικίλες καταστροφές στο περιβάλλον, να δημιουργούνται ανήθικες συμπεριφορές τόσο στο εσωτερικό της περιβάλλον όσο και στο εξωτερικό της. Επιπλέον οι οικονομικές δραστηριότητες της είχαν διάφορες συνέπειες και προς την κοινωνία με αποτέλεσμα κατά το πέρασμα των χρόνων οι άνθρωποι άρχισαν να αναθεωρούν για το ποιος είναι ο πραγματικός ρόλος των επιχειρήσεων.

Οι άνθρωποι άρχισαν να πιστεύουν πως ο καθαρισμός του αέρα από την ρύπανση, η προσπάθεια για περιορισμό της φτώχειας στην κοινωνία, η ηθικότερη συμπεριφορά προς το περιβάλλον και το ενδιαφέρον προς τα προβλήματα της κοινωνίας θα έπρεπε να είναι ένας λόγος αλλαγής της κουλτούρας και των αρχών της κάθε επιχείρησης. Τον 20^ο αιώνα πρωτοεμφανίστηκε η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που θα έδινε μια λύση σε όλες τις ανησυχίες που είχαν ήδη αρχίσει να πρωτοεμφανίζονται στους πολίτες όσο αναφορά τις οικονομικές δραστηριότητες των επιχειρήσεων.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αφορά πρακτικές που άρχισαν να εφαρμόζουν σταδιακά οι επιχειρήσεις, οι οποίες αφορούσαν προσφορές προς το κοινωνικό σύνολο, την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος και μια ηθικότερη συμπεριφορά προς τα ενδιαφερόμενα μέρη των επιχειρήσεων. Είναι μια οικειοθελής δέσμευση της επιχείρησης ώστε να δείξει μια καλύτερη εικόνα προς την κοινωνία και προς τους πελάτες της.

Σύμφωνα με τον Σωτήρη Καρβούνη και τον Δημήτρη Γεωργακέλλο (2003), οι επιχειρήσεις άρχισαν να θεωρούνται ως κοινωνικοί και οι οικονομικοί τους θεσμοί σε κοινωνικές επιπτώσεις που η διοίκηση τους έπρεπε να λαμβάνει υπόψη. Οι επιχειρήσεις πρέπει να δείχνουν ότι δεν συνιστούν απλούς οργανισμούς που στοχεύουν μόνο στο κέρδος, αλλά ότι μπορούν να φροντίσουν για τις ευθύνες που έχουν απέναντι στην εθνική, στην τοπική και στην παγκόσμια κοινωνία.

Παρόλο την ανάγκη της εφαρμογής αυτής της νέα φιλοσοφίας στην διοίκηση των επιχειρήσεων, οι αντιδράσεις εκ μέρους μερικών επιχειρηματιών ήταν αρκετά θορυβώδεις καθώς ισχυριζόντουσαν πως τέτοιες εφαρμογές δεν είναι τίποτα παραπάνω από την μείωση των κερδών τους. Σύμφωνα και με έρευνα της ICAP, ένα ποσοστό των ελληνικών επιχειρήσεων δεν εφαρμόζει τέτοιες πρακτικές λόγω της ελλιπής ενημέρωσης των πολιτών όσο αναφορά την έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και τα οφέλη που προσφέρει τόσο στον επιχειρηματία όσο στο κοινωνικό σύνολο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1. Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΑΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΟΥΣ

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Οι επιχειρήσεις είναι οργανισμοί οι οποίοι κατά την ίδρυση τους ήταν κυρίως κερδοσκοπικές με κυρίαρχο μέλημα τους το όφελος που θα είχαν με τις οικονομικές συναλλαγές και το εύκολο χρήμα. Σύμφωνα με τον Χρήστο Φλώρου (1993), επιχείρηση ονομάζεται κάθε οικονομική μονάδα που συνδυάζει τους συντελεστές φύση, εργασία και κεφάλαιο για την παραγωγή υλικών αγαθών ή υπηρεσιών και την διάθεση τους στο καταναλωτικό κοινό, με απώτερο αντικειμενικό σκοπό την πραγματοποίηση του μεγαλύτερου δυνατού κέρδους. Με το πέρασμα των χρόνων και την συμβολή της παγκοσμιοποίησης οι επιχειρήσεις έχουν γίνει ένα αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας καθώς μέσω αυτές ικανοποιούνται πολλές από τις καθημερινές ανάγκες των πολιτών. Σήμερα πλέον το περιβάλλον και η αγορά έχει διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν καθώς οι απαιτήσεις από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και ο ανταγωνισμός που κυριαρχεί προκαλούν τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στις αλλαγές αυτές παρόλο που αυτό μπορεί να ακυρώνει τον πρωταρχικό στόχο των επιχειρήσεων ο οποίος ήταν το κέρδος. Η εξέλιξη του μανάτζμεντ όπως για παράδειγμα η τεχνολογία των πληροφοριών, ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, η ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών, η ανομοιογένεια στην αντιμετώπιση του ανθρώπινου δυναμικού και η ηθική στην διοίκηση έχουν αναγκάσει τους υπεύθυνους ή τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων να ξανά διατυπώσουν τον ορισμό της έννοιας των επιχειρήσεων και να θέσουν ως στόχο να ενσωματώσουν νέες μεθόδους λειτουργίας των οργανισμών και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και η ανησυχία τους προς το κοινωνικό σύνολο.

Σύμφωνα με τον Μύρων Ζαβλανό (2002), οι μανάτζερ όλων των μεγεθών επιχειρήσεων θα πρέπει να κατανοήσουν ότι η αγορά αλλάζει και θα πρέπει να διοικούν με βάση την εξέλιξη της. Θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση:

- **Στο εργατικό δυναμικό:** Το μείγμα ανθρώπων που συγκροτούν το εργατικό δυναμικό μεταβάλλεται συνεχώς, εξελίσσεται και γίνεται πιο ποικιλόμορφο αφού περιλαμβάνει άτομα διαφορετικών γενεών και γεωγραφικής προέλευσης, από τις περιοχές όπου μπορεί να δραστηριοποιείται μια εταιρεία. Οι αξίες, τα πρότυπα, η κουλτούρα και η εθνικότητα διαφέρει σε κάθε άτομο με αποτέλεσμα οι μανάτζερ να πρέπει να οργανώσουν και να εξισορροπήσουν τις διαφορές αυτές ώστε να επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος στόχος της εταιρείας αλλά και η εξομάλυνση των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στην επιχείρηση.
- **Στις προσδοκίες των πελατών:** Είναι γνωστό πως όσο η αγορά προσφέρει όλο και περισσότερα καινοτόμα προϊόντα και υπηρεσίες οι οποίες ικανοποιούν τις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών, τόσο η ζήτηση των πελατών αυξάνεται για νέες προσδοκίες αναζητώντας το καλύτερο προϊόν ή υπηρεσία στην καλύτερη τιμή και ποιότητα.¹

Κωνσταντίνος Τερζίδης, Μανάτζμεντ- Στρατηγική Προσέγγιση, Αθήνα 2011.

- **Στην μεταβολή της λειτουργίας των οργανισμών:** Ως μηχανισμοί μέσα από τους οποίους το ανθρώπινο δυναμικό συνεργάζεται για ένα επιδιωκόμενο σκοπό θα πρέπει ταυτόχρονα να προσαρμόζονται και στις ανάγκες του εξωτερικού περιβάλλοντος, να ακολουθεί τις νέες τάσεις της αγοράς, να συμβάλλει στον διεθνή ανταγωνισμό, να ενσωματώσει την νέα τεχνολογία στο εσωτερικό της έτσι ώστε να κατακτήσει ένα μεγάλο μερίδιο αγοράς και να καταταχθεί ως η πιο ανταγωνιστική επιχείρηση προκειμένου να επιβιώσει.
- **Στην συνεχή εκμάθηση και ενημέρωση των μάνατζερ:** Οι μάνατζερ θα πρέπει να είναι συνεχώς ενημερωμένοι με την ταχύτατη εξέλιξη του εξωτερικού περιβάλλοντος και τις ανάγκες του με σκοπό να επιβιώσουν μέσα στην επιχείρηση. Είναι εκείνοι που συντονίζουν μια ομάδα ατόμων γι' αυτό και θα πρέπει συνεχώς να βελτιώνονται αποκτώντας νέες γνώσεις, νέες δεξιότητες δίνοντας με τον τρόπο τους μια επιπρόσθετη αξία στα προϊόντα και στις υπηρεσίες μιας επιχείρησης. Θα πρέπει να έχουν μια πιο πλήρη, ξεκάθαρη και συστηματική άποψη σχετικά με ότι έχει να κάνει με τους παράγοντες που επηρεάζουν τον οργανισμό στον οποίο βρίσκεται.

1.2 ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ.

Για να βελτιωθεί η απόδοση μιας επιχείρησης θα πρέπει να είναι γνωστό και ο τρόπος λειτουργίας της καθώς επιβάλλεται η κατανόηση των επιχειρησιακών διαδικασιών της. Για κάθε διαδικασία θα πρέπει οι μάνατζερ να έχουν γνώση σε ότι αφορά το χρόνο πραγματοποίησης της, δηλαδή πότε αρχίζει και πότε τελειώνει, ποιοι είναι οι πελάτες ποιοι είναι οι προμηθευτές, ποιες είναι οι απαιτήσεις και κυρίως ποιοι είναι οι στόχοι και οι αξίες της επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις για να μπορούν να ανταγωνιστούν στην παγκοσμιοποιημένη αγορά θα πρέπει να αντικαταστήσουν το παραδοσιακό μοντέλο λειτουργίας τους και να τις αναβαθμίσουν. Η αναδιοργάνωση της επιχείρησης είναι η πρωταρχική ενέργεια που θα πρέπει να κάνουν οι ιδιοκτήτες ή οι μάνατζερ μιας εταιρείας προκειμένου να συμβαδίσουν με τις απαιτήσεις και τις ραγδαίες εξελίξεις του περιβάλλοντος. Με την αναδιοργάνωση η επιχείρηση αλλάζει τις εσωτερικές τις διαδικασίες και τον τρόπο ελέγχου δηλαδή από την παραδοσιακή κάθετη ιεραρχική δομή της μετατρέπεται σε οριζόντια ομαδική. Πρέπει να ακολουθήσουν ορισμένα στάδια και φάσεις πριν εφαρμόσουν κάποιον καινούριο σχεδιασμό ή ότι αφορά την αλλαγή στην οργάνωση της αλλιώς δεν θα είναι δυνατόν να αναδιοργανωθεί καμιά διαδικασία.

Τα στάδια είναι:

- Η ενημερότητα.
- Η γνώση.
- Η κατανόηση.

Μύρων Ζαβλανός, Οργανωτική Συμπεριφορά, Αθήνα 2002.

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7>, Βικιπαίδεια.

Ακολουθώντας τις εξής φάσεις:

1^η φάση: Κατανόηση της επιχειρησιακής διαδικασίας.

2^η φάση: Αξιολόγηση της επιχειρησιακής διαδικασίας με βάση τις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν.

3^η φάση: Λήψη απόφασης σχετικά με την αλλαγή που θα γίνει.

4^η φάση: Υλοποίηση της απόφασης.

1.2.1 ΤΑ ΩΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ

Τα οφέλη τα οποία μπορεί να αποκομίσει ένας οργανισμός από την αναδιοργάνωση του είναι:

➤ **Μείωση του κόστους:**

Η μείωση του κόστους επιτυγχάνεται ως εξής:

1. Με την αφαίρεση ή εξάλειψη των μη αναγκαίων καθηκόντων.
2. Με την ελάττωση της προσπάθειας που απαιτείται για να πραγματοποιηθεί η διαδικασία.
3. Με την αποτελεσματικότερη μέθοδο πραγματοποίησης των καθηκόντων.

➤ **Βελτίωση της ποιότητας:**

Η βελτίωση της ποιότητας επιτυγχάνεται ως εξής:

1. Με την μείωση των λαθών ή κάποιων πιθανώς ελαττωματικών προϊόντων.
2. Με αναβαθμισμένα προϊόντα και υπηρεσίες.

➤ **Μείωση χρόνου:**

Η μείωση χρόνου επιτυγχάνεται ως εξής:

1. Με την ταχύτερη πρόσβαση στις πληροφορίες μέσω της εξελιγμένης τεχνολογίας και στην λήψη ορθών αποφάσεων.
2. Με τις αποδοτικότερες διαδικασίες.
3. Με την εξάλειψη του χρόνου αναμονής μεταξύ των τμημάτων.

➤ **Βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας:**

Η βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας επιτυγχάνεται ως εξής:

1. Με την ενίσχυση του ηθικού των υπαλλήλων.
2. Με την ομαδική εργασία.
3. Με την ομοιογενή αντιμετώπιση των υπαλλήλων.
4. Με τις βελτιωμένες συνθήκες εργασίας και στην ενίσχυση ενός φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος.

1.2.2 ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΣΕ ΕΝΑΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Οι παράγοντες που μπορούν να συμβάλλουν στην ανάγκη για μια αλλαγή μέσα στον οργανισμό, μπορούν να πηγάζουν και από το εξωτερικό αλλά και από το εσωτερικό περιβάλλον.

Ως εξωτερικό περιβάλλον μπορούμε να κατατάσσουμε τους εξής παράγοντες:

- **Η αγορά:** Η αγορά στην οποία δραστηριοποιείται ένας οργανισμός αλλάζει τα δεδομένα της ραγδαία σύμφωνα με αυτή διαμορφώνονται και οι απαιτήσεις των πελατών της. Όπως είναι γνωστό όσο πιο ανταγωνιστικά είναι τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που προσφέρονται στην αγορά τόσο επιλεκτικές είναι και οι προσδοκίες των πελατών της. Ένας οργανισμός δεν θα πρέπει να μείνει αδρανής ή να βασιστεί σε ένα τυχόν υψηλό μερίδιο που μπορεί να κατέχει στην αγορά.
- **Η παγκοσμιοποίηση της αγοράς:** Η σημερινή αλληλεξάρτηση των κρατών οδήγησαν τους οργανισμούς σε μια παγκόσμια αγορά στην οποία οι μάνατζερ θα πρέπει να κατανοήσουν όχι μόνο τις απαιτήσεις της εγχώριας αγοράς αλλά της διεθνούς αγοράς και του διεθνούς ανταγωνισμού με στόχο της επιβίωση τους. Πολλές είναι οι επιχειρήσεις οι οποίες είτε συγχωνεύτηκαν είτε συνεργάστηκαν με επιχειρήσεις άλλων κρατών με σκοπό την επέκταση των δραστηριοτήτων τους στο εξωτερικό. Ένα από τα κλειδιά επιτυχίας των επιχειρήσεων αυτών είναι σωστή επιλογή ενός μάνατζερ, η πρόσληψη δηλαδή ενός διεθνή μάνατζερ ο οποίος έχει εργαστεί κάτω από πίεση σε διαφορετικές χώρες και έχει συνεργαστεί με συναδέλφους διαφορετικής κουλτούρας και καταγωγής.
- **Οι νόμοι της χώρας:** Ένας άλλος παράγοντας είναι οι κανονισμοί της χώρας στους οποίους υπάγονται όλοι οι πολίτες. Πολλές είναι οι φορές που ο νομός και η γραφειοκρατία έχει σταθεί εμπόδιο ή αιτία αλλαγής στην λειτουργία ενός οργανισμού. Παρολαυτά ο οργανισμός είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις προβλεπόμενες οδηγίες καθώς να ενημερώσει το προσωπικό της εταιρείας για τις οδηγίες αυτές.
- **Η τεχνολογία πληροφοριών:** Η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει κάνει τις επιχειρήσεις πιο ανταγωνιστικές προσφέροντας τους νέους τρόπους σχεδιασμού των λειτουργιών τους.

Η τεχνολογία έχει συμβάλει ως εξής στους οργανισμούς:

1. Μείωση απόστασης και χρόνου: Δεν είναι αναγκαίο να δημιουργούνται επιπλέον έξοδα και αφιέρωση χρόνου για τυχόν συναντήσεις καθώς ο τρόπος επικοινωνίας έχει αλλάξει ριζικά.
2. Χρήση τεχνικών μαζικής παραγωγής για την παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων και υπηρεσιών.
3. Η εργασία διεξάγεται σε λιγότερο χρόνο απ' ό,τι στο παρελθόν.
4. Η μετάβαση από τους μάνατζερ του μεσαίου επιπέδου στις αυτοδιαχειριζόμενες ομάδες.

- **Η ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών:** Σύμφωνα με τον Crosby, ποιότητα είναι η συμμόρφωση των χαρακτηριστικών του προϊόντος στις απαιτήσεις του πελάτη. Η ποιότητα θεωρείται ένα από τα πιο ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα για έναν οργανισμό καθώς οι απαιτήσεις των πελατών πληρούνται αλλά ταυτοχρόνως ο οργανισμός έχει πολλά περισσότερα οφέλη όπως:
 1. Αύξηση της παραγωγικότητας.
 2. Μείωση του κόστους.
 3. Εκμηδένιση των ελλειψιακών προϊόντων.
 4. Αύξηση του μεριδίου των πωλήσεων στην αγορά.

Στο εσωτερικό περιβάλλον εντάσσονται οι εξής παράγοντες:

- **Η ανομοιογένεια του εργατικού δυναμικού:** Με τον παραδοσιακό τρόπο διοίκησης οι περισσότερες επιχειρήσεις αποτελούνταν από οικογενειάρχες και ως υπαλλήλους είχαν συνήθως μέλη της οικογένειας τους. Με το πέρασμα των χρόνων οι επιχειρήσεις εξελίχθηκαν αναπτύχθηκαν και η ανάγκη για πρόσληψη νέου ανθρώπινου δυναμικού ήταν μεγαλύτερη, καθώς και το μέγεθος των επιχειρήσεων μεγάλωνε από είκοσι υπαλλήλους σε σαράντα, εκατό και στους χίλιους που μπορεί να έχει σήμερα μια εταιρεία. Οι υπάλληλοι σήμερα διαφέρουν ως προς το φύλλο, την ηλικία, την εθνικότητα, το χρώμα και την θρησκεία. Ένας σωστός μάνατζερ θα πρέπει να έχει την δεξιότητα και την ικανότητα να μπορέσει να διαχειριστεί τέτοιους ανθρώπους και να τους παρακινήσει ώστε να εργαστούν αρμονικά και σε συνεργασία με ένα καθορισμένο στόχο, αυτόν της επιχείρησής τους. Η εξέλιξη τεχνολογίας έχει αναγκάσει τις επιχειρήσεις να οργανώσουν και να χρηματοδοτήσουν ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα με σκοπό την εκπαίδευση των υπαλλήλων με αποτέλεσμα την δημιουργία και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων ώστε να μπορούν να χρησιμοποιούν προγράμματα ή συσκευές που απαιτούν υψηλή τεχνολογία. Η χώρα μας δυστυχώς στερεί από καλούς μάνατζερ ώστε να μπορούν να διαχειριστούν ένα σύνολο ατόμων που διαφέρουν μεταξύ τους είτε αυτό μπορεί να οφείλεται στην ιδεολογία που μπορεί να έχει ένας μάνατζερ ή στην οικονομική αδυναμία που μπορεί να έχει μια επιχείρηση ώστε να χρηματοδοτήσει προγράμματα εκπαίδευσης.
- **Η δομή των οργανωτικών συστημάτων:** Ένας λόγος που μπορεί να επικαλεστεί ανάγκη για την αλλαγή του οργανισμού είναι και τα συστήματα που ακολουθεί η επιχείρηση όπως τα συστήματα αμοιβών, ελέγχου, πρόσληψης, πληροφοριών και όλη την δομή που μπορεί να ακολουθεί. Τα συστήματα αυτά μπορεί να βασίζονται σε παραδοσιακούς τρόπους διοίκησης και να μην συμβαδίζουν με τους ταχύτατους ρυθμούς που ακολουθεί η αγορά.²

Μύρων Ζαβλανός. Οργανωτική Συμπεριφορά, Αθήνα 2002.

1.3 Η ΕΙΚΟΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΟΝ 21^Ο ΑΙΩΝΑ

Η εικονική επιχείρηση εμφανίστηκε τον 21^ο αιώνα σε συνδυασμό με την ταυτόχρονη ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη η οποία επικαλείται να αντιμετωπίσει την πολυπλοκότητα και τον ανταγωνισμό αναπτύσσοντας δίκτυα συμμαχικών επιχειρήσεων, ομάδων και ατόμων με στόχο να εκμεταλλευτούν νεοεμφανιζόμενες ευκαιρίες. Σύμφωνα με τον Μύρων Ζαβλανό (2002), εικονική επιχείρηση σημαίνει μια επιχείρηση που αξιοποιεί περισσότερες πηγές από τις δικές της, χρησιμοποιώντας εσωτερικές και εξωτερικές συνεργασίες. Είναι δηλαδή μια γρήγορη οργάνωση και ευέλικτη στις αλλαγές και προσδοκίες των πελατών. Για παράδειγμα πολλά είναι τα δίκτυα μικρών οργανισμών ή ατόμων που συνεργάζονται μεταξύ τους για να επινοήσουν επιχειρησιακά έργα που στοχεύουν σε υψηλά επιχειρηματικά οράματα. Οι ορισμοί της εικονικής επιχείρησης διαφέρουν μεταξύ τους, όμως τα κοινά χαρακτηριστικά που μπορεί να αποκομίσει κανείς από το σύνολο των ορισμών είναι ότι οι εικονικές επιχειρήσεις αποτελούν δίκτυα ανεξάρτητων επιχειρήσεων που επιδιώκουν να αναπτυχθούν συνεργίες, συνδέονται ουσιαστικά με ένα κεντρικό εκτελεστικό φορέα λόγω της εκτεταμένης ανάπτυξης των Τηλεπικοινωνιών και της Πληροφορικής για την επίτευξη ενός κοινού σκοπού. Οι εικονικές επιχειρήσεις δεν έχουν εταιρεία με εξοπλισμό και μηχανήματα αλλά λειτουργούν σε έναν εικονικό κόσμο μέσω του οποίου μειώνοντας το κόστος της ίδρυσης μιας πραγματικής επιχείρησης και αυξάνοντας το μερίδιο αγοράς συμμετέχοντας στο ηλεκτρονικό εμπόριο μέσω web sites και με την μόχλευση των υφιστάμενων τηλεπικοινωνιακών υποδομών τους. Μια πρωτοπόρα εικονική επιχείρηση είναι η Amazon, ένα online βιβλιοπωλείο το οποίο πουλάει βιβλία χωρίς τη φυσική παρουσία καταστήματος λιανικής πώλησης.³

Ευγενία Αγγελοπούλου. Το φαινόμενο της Εικονικής Επιχείρησης στο πλαίσιο της Οικονομικής Κρίσης, Πάτρα 2011.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ.

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Πολύ συχνό φαινόμενο στις επιχειρήσεις είναι τα παράπονα και οι ενοχλήσεις τόσο των εργαζομένων όσο και των εξωτερικών ενδιαφερόμενων από την συμπεριφορά της επιχείρησης προς αυτούς ή την συμπεριφορά και τον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ τους. Αξίζει να σημειωθεί όμως, ότι διαφορετική είναι η προσωπική αντίληψη για το πώς το κάθε άτομο εκλαμβάνει κάτι σωστό ή λάθος και πολλές φορές οι διαφορετικές απόψεις τους αντικρούονται. Αυτές οι συγκρούσεις αποτελούν μέρος της επιχειρησιακής ηθικής. Σύμφωνα με τον Μύρων Ζαβλανό (2002), ηθική ορίζεται ένα σύνολο από αξίες και αρχές που κατευθύνουν την συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας με βάση το τι κοινωνικά θεωρείται σωστό ή λάθος.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δημιουργήσουν έναν κώδικα ηθικής που θα περιλαμβάνει μια σειρά από κανόνες στους οποίους θα πρέπει όλοι οι υπάλληλοι της να τους ακολουθούν. Η ηθική συμπεριφορά σε κάθε άνθρωπο διαφέρει, ένα άτομο μπορεί να θεωρεί κάτι ηθικό ενώ ένα δεύτερο άτομο να το θεωρεί ανήθικο. Για την αποφυγή των συγκρούσεων αυτών δημιουργήθηκαν ηθικοί κανόνες και αξίες τους οποίους οι υπάλληλοι θα πρέπει να ακολουθούν.

2.1.2 Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

Η σπουδαιότητα της εφαρμογής της ηθικής είναι πολύ σημαντική για το ξεκίνημα μιας επιχείρησης. Ο κώδικας ηθικής περιέχει κατευθυντήριες γραμμές που καθοδηγούν τους υπαλλήλους και τους ενσωματώνουν στη γενική φιλοσοφία της επιχείρησης στον τρόπο που θα πρέπει να συμπεριφέρονται, τα πρότυπα που θα πρέπει να ακολουθούν και τις αξίες στις οποίες πρέπει να πιστεύουν.

Ο κάθε οργανισμός θα πρέπει να ενσωματώσει αυτόν τον κώδικα ηθικής στο εσωτερικό της:

- Για να μπορέσει να επιβιώσει στην ανταγωνιστική αγορά.
- Να είναι η πρώτη επιλογή για εργασία για το κάθε άτομο.
- Να υπερισχύει η συνεργασία και η αλληλεγγύη ανάμεσα στους εργαζομένους τους.

Η ηθική δημιουργείται από κάποια συγκεκριμένα πρότυπα που διαμορφώνουν την συμπεριφορά του κάθε ατόμου. Τα πρότυπα αυτά μπορεί να προέλθουν από εξωτερικούς παράγοντες, πολιτισμικούς παράγοντες ή ακόμα και από τον εσωτερικό χώρο της επιχείρησης.

Η εφαρμογή του κώδικα ηθικής έχει βοηθήσει:

- Στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης το οποίο ήταν ένα σύνηθες πρόβλημα σε κάθε οργανισμό για χρόνια.
- Στην καταπολέμηση ρατσισμού ανάμεσα στους συναδέλφους είτε αυτό προερχόταν ανάμεσα σε άτομα διαφορετικής εθνικότητας είτε ακόμα και σε άτομα διαφορετικού φύλου.
- Στην παραγωγικότητα.

Σύμφωνα με τον Κωνσταντίνο Τερζίδη (2004), υπάρχουν τρεις βασικές σχέσεις που επηρεάζονται από την ηθική των στελεχών:

- 1. Η σχέση μεταξύ εταιρείας και εργαζομένων:** Μεταξύ εργαζομένων και εταιρείας μπορεί να υπάρξουν διαδικασίες όπως προσλήψεις, απολύσεις και μισθοί. Ένας μάνατζερ στην περίπτωση μιας πρόσληψης μπορεί να επιλέξει ένα συγγενικό πρόσωπο ή φιλικό ενώ θα μπορούσε να επιλέξει κάποιον άλλον υποψήφιο με παρόμοια προσόντα, αυτή επιλογή είναι δεκτή όμως όχι και ηθική.
- 2. Η σχέση μεταξύ εργαζομένων και εταιρείας:** Η ανήθικη συμπεριφορά δεν προέρχεται πάντα από στελέχη της εταιρείας αλλά συχνά είναι τα φαινόμενα που εργαζόμενοι να μην δείχνουν σεβασμό προς τους κανόνες του χώρου εργασίας του ή να μοιράζονται εσωτερικές πληροφορίες με τρίτους ανθρώπους διαφορετικού συμφέροντος.
- 3. Η σχέση μεταξύ εταιρεία και άλλων οικονομικών παραγόντων:** Οικονομικοί παράγοντες μπορεί να θεωρηθούν οι ανταγωνιστές, οι πελάτες και οι μέτοχοι. Από την ηθική της σχέση που μπορεί να έχει η εταιρεία με τους ενδιαφερόμενους αυτούς, μπορεί να εξαρτάται και η επωνυμία της εταιρείας, μπορεί να προκύψουν και δυσφημίσεις πως θα επιδράσουν αρνητικά την εταιρεία.

2.2 ΠΩΣ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΕΙΣ ΜΙΑ ΗΘΙΚΗ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η ανάπτυξη της εταιρείας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην σχέση που κρατά και στην εμπιστοσύνη με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη της είτε αυτά είναι εσωτερικά είτε εξωτερικά. Για να δημιουργηθεί και να διατηρηθεί μια εμπιστοσύνη είναι αναγκαίο να γίνει κατανοητό και σεβαστό από τους εμπλεκόμενους ότι έχουν τεθεί κάποιοι βασικοί κανόνες και θα πρέπει να οδηγηθούν σε μια κοινά αποδεκτή επιλογή όλων αυτών καθώς και των στόχων που έχει θέσει η επιχείρηση. Οι κανόνες αυτοί αποτελούν τον κώδικα ηθικής που θα επιτρέψουν στους εργαζόμενους μέσα στην επιχείρηση να προσδιορίσουν πως θα συμπεριφέρονται σε πραγματικές, συχνά πολύπλοκες καταστάσεις, απευθυνόμενα σε μερικές ξεκάθαρες και ακριβείς αρχές. Οι μάνατζερ έχουν υποχρέωση να χαράξουν μια κατευθυντήρια γραμμή με τους παράγοντες που έχουν να κάνουν με την ηθική συμπεριφορά των εργαζομένων μιας επιχείρησης. Αξίζει να σημειωθεί πως ένα καλό πρότυπο για τους εργαζομένους είναι οι ίδιοι οι μάνατζερ και τα υψηλά στελέχη, εάν η εφαρμογή των ηθικών κανόνων δεν εφαρμόζονται από την ίδια την διοίκηση τότε και το ποσοστό των εργαζομένων που θα συμμορφώνονται σε αυτούς τους κανόνες θα είναι χαμηλό. Η επιβράβευση των εργαζομένων, η προώθηση και η ανάπτυξη ηθικού περιβάλλοντος είναι ενέργειες που οδηγούν την επιχείρηση να χτίσει την βάση της για την δημιουργία μιας ηθικής φιλοσοφίας από την οποία επηρεάζονται όλοι ενδιαφερόμενοι της.

Η επιχειρηματική ηθική μπορεί να εφαρμοστεί με δυο θεωρίες:

1. **Την Τελεολογία:** Η τελεολογική θεωρία περιλαμβάνει την προσέγγιση του ατομικισμού και του ωφελιμισμού.
2. **Την Δεοντολογία:** Η δεοντολογική θεωρία περιλαμβάνει την προσέγγιση των δικαιωμάτων και της δικαιοσύνης.

Σύμφωνα με τον Αναστάσιο Ντάνο (2015), στην θεωρία της τελεολογίας, η ατομιστική προσέγγιση βασίζεται στην πεποίθηση ότι οι ηθικές πράξεις είναι αυτές που προάγουν καλύτερα τα ατομικά μακροχρόνια συμφέροντα. Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση είναι κατανοητό ότι είναι πολύ σημαντικό ένα άτομο να θέτει από την αρχή της εργασίας του ατομικούς στόχους ενώ σε αντίθεση έρχεται η προσέγγιση του ωφελιμισμού η οποία αναφέρεται ότι για να είναι μια συμπεριφορά ηθική θα πρέπει να έχει θετικές και ικανοποιητικές συνέπειες για το μεγαλύτερο μέρος των ατόμων στα οποία απευθύνεται.

Στην θεωρία της δεοντολογίας, οι προσεγγίσεις των και δικαιωμάτων και της δικαιοσύνης αναφέρονται σε πεποιθήσεις που αφορούν σε συμπεριφορές οι οποίες είναι αυθόρμητες και αγωνιστικές ως προς την αναγνώριση και την προάσπιση των δικαιωμάτων τους. Οι ηθικές αποφάσεις θα πρέπει να βασίζονται σε αξίες, ισότητα, αμεροληψία και δικαιοσύνη.⁴

Μύρων Ζαβλανός. Οργανωτική Συμπεριφορά, Αθήνα 2002.

Κωνσταντίνος Τερζίδης. Μάνατζμεντ-Στρατηγική Προσέγγιση, Αθήνα 2011.

Αναστάσιος Ντάνος. Επιχειρηματική Δεοντολογία και Πρακτική, Αθήνα 2015.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3. ΠΩΣ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ Η ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.

3.1 Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Η διοικητική δεοντολογία είναι ένας κώδικας ο οποίος αποτελείται από ένα σύνολο αρχών όσον αφορά την ηθικά αποδεκτή και ορθή συμπεριφορά των μελών ενός επαγγελματικού συνόλου. Ο κώδικας δεοντολογίας είναι σαφές πως δεν αποτελεί νομικούς κανόνες παρά μόνο άτυπους κανόνες που τα μέλη ενός οργανισμού αποδέχονται οικειοθελώς ώστε να επικρατεί μια ομαλή λειτουργία στην επαγγελματική τους δραστηριότητα. Ο κώδικας δεοντολογίας ασχολείται μονάχα με τις συμπεριφορές των μελών, με την συμπεριφορά του ανθρώπου και όχι στην οργάνωση της επιχείρησης σε ότι αφορά παραγωγικά θέματα ή στην παροχή των υπηρεσιών τους.

Σύμφωνα με τον D. McNaughton (2006), τα τρία χαρακτηριστικά γνωρίσματα της δεοντολογίας είναι:

- **Οι περιοριστικές προστακτικές:** Η δεοντολογική ηθική, σε όλες τις εκδοχές της, θέτει περιορισμούς. Μεταξύ των ηθικολόγων υπάρχουν παραλλαγές ως προς το πόσο αυστηροί και άκαμπτοι είναι αυτοί οι περιορισμοί, τι γίνεται για παράδειγμα στην υποθετική περίπτωση όπου η παράκαμψη είναι ο μόνος τρόπος να αποφευχθούν καταστροφικές συνέπειες, η τυπικότητα όμως είναι από τα πιο ουσιώδη χαρακτηριστικά κι αν είναι προς αγαθό σκοπό.
- **Οι σχέσεις καθήκοντος:** Υπάρχει μια κλάση καθηκόντων που προκύπτουν από ειδικές σχέσεις υποχρεώσεων που αναλαμβάνουμε προς κάποιους άλλους. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η πρακτική της υπόσχεσης, η φιλία και η σχέση προς συγγενείς. Είναι ένα είδος περιορισμού αλλά διαφέρει από τους γενικούς περιορισμούς. Το χαρακτηριστικό είναι ότι πρόκειται για περιορισμούς όπως η υπόσχεση ενός ατόμου προς ένα δεύτερο άτομο. Αυτό διαφέρει επίσης πολύ κι από την ιδέα της καθολικότητας, την ανεξαρτησίας από το συγκεκριμένο πρόσωπο που έχει αντίθετα ο ωφελιμισμός. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη μεγιστοποίηση του συνολικού αγαθού μπορεί να θεωρείται ηθικό καθήκον να προσφέρεται η εθελοντική εργασία σε μια χώρα του λεγόμενου τρίτου κόσμου, ενώ σύμφωνα με τις ειδικές σχέσεις να θεωρείται καθήκον να προσφέρεται στην χώρα γέννησης του ατόμου.
- **Η επιλογή παραίτησης από τις υπέρ του δέοντος υποχρεώσεις:** Όλες οι δεοντολογικές θεωρίες, και οι θρησκευτικές δεοντολογίες, προσδιορίζουν ένα σημείο όπου το καθήκον θεωρείται ότι έχει εκπληρωθεί, και πέρα από αυτό υπάρχει η επιλογή παραίτησης από όποια υποχρέωση.⁵

Γεώργιος Στ. Εξάρχος και Παναγιώτης Κ. Νοτόπουλος. Η εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο και στον Πλάτωνα (2013).

Αναστάσιος Ντάνος. Επιχειρηματική Δεοντολογία και Πρακτική, Αθήνα 2015.

3.2 Η ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Η Εταιρική Διακυβέρνηση έχει πρωτοεμφανιστεί τον 19^ο αιώνα, αφορά ένα σύστημα αρχών με βάση το οποίο μπορεί να οργανωθεί, να λειτουργηθεί και να διοικηθεί μια επιχείρηση. Εφαρμόζεται κυρίως στις Ανώνυμες εταιρείες που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο Αθηνών. Οι κανόνες της Εταιρικής Διακυβέρνησης καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνονται οι εταιρικοί στόχοι, καθιερώνουν συστήματα παρακολούθησης και αποτίμησης των εταιρικών κινδύνων, ικανοποιούν τα συμφέροντα όλων των εταίρων και όσων εμπλέκονται στην εταιρεία.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση στοχεύει στην σταδιακή εξυπηρέτηση του συμφέροντος των εταίρων και των μετόχων με διαδικασίες πλήρους διαφάνειας. Η εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης είναι οικειοθελείς και συμβάλλει στην διατήρηση και στην ανάπτυξη της αξιοπιστίας της εταιρείας με στόχο την υγιή και μακροχρόνια ανάπτυξη της.

Η λέξη διαφάνεια και πληροφόρηση είναι στην σημερινή εποχή δυο σημαντικά στοιχεία που επηρεάζουν τον καταναλωτή και τον πελάτη στην επιλογή της αγοράς του. Η έλλειψη διαφάνειας από τις δραστηριότητες της επιχείρησης συνεπάγεται και με την μείωση της εμπιστοσύνης του καταναλωτή και του πελάτη. Παρόλαυτα δεν είναι μόνο η διαφάνεια σημαντικός παράγοντας που συμβάλει στην διατήρηση της καλής φήμης της επιχείρησης αλλά και το ενδιαφέρον της προς αυτούς, προς την ίδια την κοινωνία και τα προβλήματα της, τα μέτρα προστασία που λαμβάνουν για το περιβάλλον και τους εργαζομένους της. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλουν στην εικόνα της επιχείρησης που αναδεικνύει στην αγορά.

6

Γεώργιος Στ. Ξαρχος και Παναγιώτης κ. Νοτόπουλος. Η εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο και στον Πλάτωνα (2013).

Λαζαρίδης Θεμιστοκλής και Δρυμπέτας Ευάγγελος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

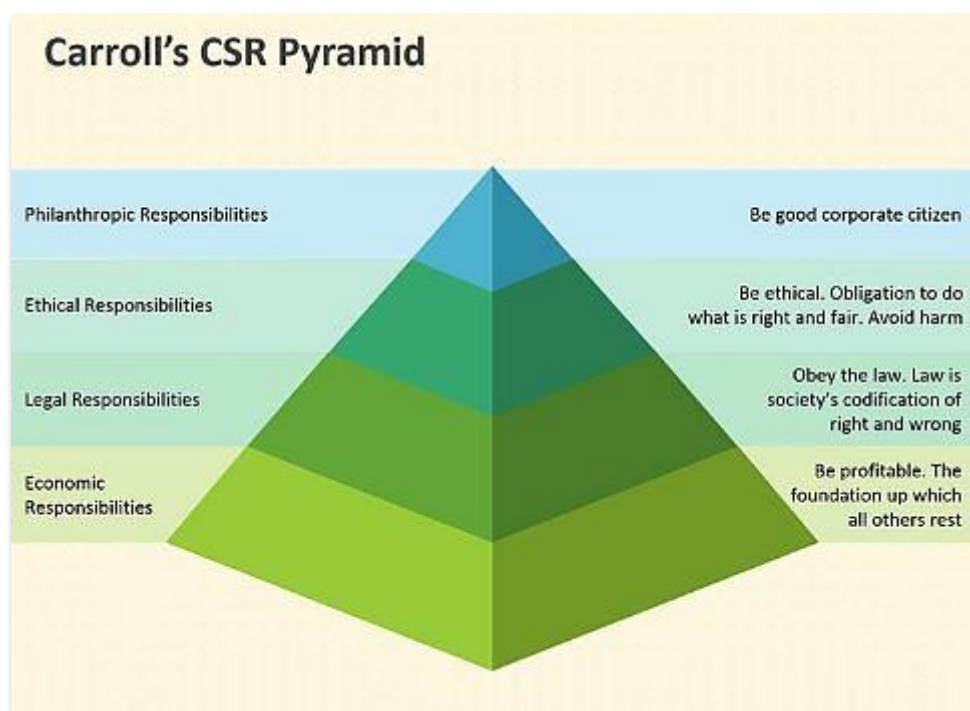
4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μια έννοια που ξεκίνησε στα τέλη του 1880 στην Αμερική, κατά την περίοδο που οι επιχειρήσεις άρχισαν να αναπτύσσονται και να έχουν περισσότερες υποχρεώσεις. Το 20^ο αιώνα η ανάγκη της εμφάνισης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης άρχισε να είναι πιο έντονη διότι σοβαρές αντιδράσεις είχαν δημιουργηθεί στην κοινωνία αλλά και στο εσωτερικό της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζομένους λόγω της μη επιτρεπτής συμπεριφορά των στελεχών. Το 1960 το κίνημα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το κίνημα της απελευθέρωσης των γυναικών και το κίνημα που αφορούσε οικολογικά θέματα άρχισαν να επιδρούν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων με βασικό μέλημα την αύξηση του κέρδους.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη μπορεί να οριστεί ως μια οικειοθελή δέσμευση των επιχειρήσεων να ενδιαφέρονται και για θέματα που δεν αφορούν μόνο οικονομικές και νομικές ανάγκες τους.

Σύμφωνα με τον Archie Carroll (1996), η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει παρομοιαστεί με μια πυραμίδα με τέσσερις διαστάσεις:



Σχήμα 1. Πυραμίδα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

1. Η πρώτη διάσταση αφορά τις οικονομικές υποχρεώσεις με σκοπό την κερδοφορία της.
2. Η δεύτερη διάσταση αφορά νομικές υποχρεώσεις, όλες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να συμμορφώνονται σύμφωνα με τους νόμους.
3. Η Τρίτη διάσταση αφορά τις ηθικές υποχρεώσεις, αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να κάνουν αυτό που είναι ηθικά σωστό ανεξαρτήτως αν αυτό δεν το επιβάλλει ο νόμος.
4. Η τέταρτη διάσταση αφορά τις φιλανθρωπικές υποχρεώσεις προς την κοινωνία, την εκπαίδευση και την δημόσια υγεία.

Σύμφωνα με το Ελληνικό Δίκτυο, η εταιρική κοινωνική ευθύνη ορίζεται η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, ανεξαρτήτως αν επιβάλλονται από την νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσους επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητες τους.

4.1.1 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτελείται από δυο αρχές, την αρχή της φιλανθρωπίας και την αρχή της διαχείρισης.

Η αρχή της φιλανθρωπίας: Η αρχή αυτή αναφέρεται σε θρησκευτικές παραδόσεις στις οποίες όσοι ήταν εύποροι θα έπρεπε να διαθέτουν ένα μέρος της περιουσίας σε άτομα οικονομικά ασθενέστερα. Με το πέρασμα των δεκαετιών οι περισσότεροι επιχειρηματίες συμβάλαν στα προβλήματα της κοινωνίας βοηθώντας τους αρρώστους, τους ανέργους τα άτομα με ειδικές ανάγκες και γενικώς στοχεύανε στην προώθηση του γενικού καλού. Με αυτές τους τις δραστηριότητες προσπαθούσαν να χτίσουν ένα σωστό κοινωνικό προφίλ που θα αναγνωριζόταν από τους πολίτες μέσω των εισφορών τους, μέσω τις δωρεές τους και τις φιλανθρωπίες τους.

Η αρχή της διαχείρισης: Η αρχή της διαχείρισης διαφέρει από την αρχή της φιλανθρωπίας ως προς τον ρόλο του επιχειρηματία απέναντι στην κοινωνία. Στην αρχή της διαχείρισης ορίζεται σύμφωνα με τον Γ. Εξάρχο και Π. Νοτόπουλο (2013), ότι οι επιχειρηματίες έχουν υποχρέωση να αντιμετωπίζουν το κοινωνικό σύνολο με υπευθυνότητα. Οι επιχειρήσεις αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό πλούτο και δύναμης από τις δραστηριότητες που εκτελούνται στο πλαίσιο της κοινωνίας με αποτέλεσμα οι ανάγκες του κοινωνικού συνόλου θα πρέπει να θέτονται ως πρωταρχικός στόχος των επιχειρήσεων. Με βάση αυτά την παραδοχή τα υψηλά στελέχη μιας επιχειρήσεις θα πρέπει να είναι αυτά που θα διαχειρίζονται και θα αντιμετωπίζουν το κοινωνικό σύνολο.

4.2 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μια σύγχρονη τάση, μια σύγχρονη κουλτούρα και πρακτική που ακολουθούν τις τελευταίες δεκαετίες οι επιχειρήσεις για να γίνουν αποδεκτές από το κοινωνικό σύνολο. Οι επιχειρήσεις με διάφορα μέσα και ενέργειες προσφέρουν στην κοινωνία με σκοπό να αποδείξουν ότι η ύπαρξη τους δεν αποσκοπά μόνο στο κέρδος διατηρώντας τους οργανισμούς τους αλλά ότι έχουν κοινωνικό χαρακτήρα απέναντι στην τοπική, στην εθνική και στην παγκόσμια κοινωνία. Οι ενέργειες των επιχειρήσεων εξαρτιούνται και από ένα πλαίσιο παραγόντων που αφορούν την παγκοσμιοποίηση, την ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου, η απελευθέρωση των αγορών και στην ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας. Γύρω από αυτούς τους παράγοντες αναπτύσσεται και η εταιρική κοινωνική ευθύνη.

- Στην δεκαετία του 1920, οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν φιλανθρωπική δραστηριότητα. Η θεωρία που επικρατούσε εκείνη την δεκαετία αφορούσε τα στελέχη της επιχείρησης οι οποίοι θα έπρεπε να αναδείξουν πόσο άξιοι ήταν να διαχειριστούν την περιουσία τους, ενεργώντας προς το γενικό σύνολο. Τα στελέχη είχαν αρχίσει να νοιώθουν ήδη την ευθύνη ότι έπρεπε να πείσουν τους μετόχους τους ότι οι φιλανθρωπίες ήταν προς όφελος τους καθώς εκείνοι ήταν οι διαχειριστές που ελέγχαν την κατανάλωση των πόρων που επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό το κοινωνικό σύνολο. Με αυτό τον τρόπο ήταν υπεύθυνοι για τα κοινωνικά προβλήματα και οφείλαν να ενεργήσουν κοινωνικά υπεύθυνα και να λάβουν ορθές αποφάσεις όχι μόνο προς όφελος τους αλλά και προς το κοινωνικό σύνολο.
- Σύμφωνα με τον Γ. Εξάρχο και Π. Νοτόπουλο(2013), το 1950 ο Keith Davis είχε διατυπώσει για πρώτη φορά έναν ορισμό για την κοινωνική υπευθυνότητα. Εκείνη την χρονιά ο ορισμός αναφερόταν στην κοινωνική ευθύνη και όχι στην σημερινή εταιρική κοινωνική ευθύνη.
- Σύμφωνα με τον Γ. Εξάρχο και Π. Νοτόπουλο (2013), θεμελιωτής της Εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι ο Bowen Howard ο οποίος το 1953 με το βιβλίο που έγραψε το « Social Responsibilities of the Businessman», έθεσε τις βάσεις για την ανάπτυξη της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων.
- Το 1960 δεν υπήρχε ακόμα η έννοια της επιχειρηματικής ηθικής διότι εκείνη την εποχή το κράτος αναλάμβανε τα προβλήματα για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Μετέπειτα ο κόσμος άρχισε να προβληματίζεται με την συμπεριφορά πολλών επιχειρήσεων κατηγορώντας τις ως ανήθικες διότι στόχο είχαν μόνο το χρήμα και ανεύθυνες ως προς το ανθρώπινο δυναμικό και προς το περιβάλλον.
- Το 1970 η θεωρία κοινωνικής υπευθυνότητας άρχισε να αναπτύσσεται, οι νεοφιλελεύθερες ιδεολογίες άρχισαν να επεκτείνονται παγκοσμίως. Οι επιχειρήσεις άρχισαν να λειτουργούν με ρυθμιστικές διατάξεις από το κράτος, με όρους αγοράς και να κινούνται πάντα σε πλαίσια φιλανθρωπίας τα οποία θα κάλυπταν κοινωνικές ανάγκες. Μετά την παρέμβαση του κράτος ο ορισμός της κοινωνικής υπευθυνότητας μετονομάστηκε σε εταιρική κοινωνική ευθύνη σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις δεν κρινόντουσαν ως οι καλύτερες μόνο από την οικονομική τους ευμάρεια αλλά και προς τις ενέργειες τους προς το κοινωνικό, πολιτισμικό και περιβαλλοντικό σύνολο.

- Τον 21^ο αιώνα η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης άρχισε να εξελίσσεται ως ένα σημαντικό και σοβαρό θέμα που αφορούσε την κοινωνία, καθώς διάφορα σκάνδαλα λαμβάναν μέρος ανάμεσα σε επιχειρήσεις και πολίτες. Οι βιομηχανίες άρχισαν να εστιάζουν περισσότερο σε θέματα όσον αφορούσαν το περιβάλλον, τον πολιτισμό χωρίς να πλήττεται από οικονομικής πλευράς.

4.3 ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η στόχευση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αναφέρεται στις καλές επιδόσεις:

- Σε κοινωνικό επίπεδο.
- Σε οικονομικό επίπεδο.
- Σε περιβαλλοντικό.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια προσπαθούν να εντάξουν την φιλοσοφία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις βασικές τους προτεραιότητες τους, αποδέχοντας εξ' ολοκλήρου τα βασικά πεδία που αφορά η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τα οποία είναι:

- Ο σεβασμός προς τον επενδυτή, τους αγοραστές και τους προμηθευτές.
- Ο σεβασμός προς τον άνθρωπο και τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Ο σεβασμός προς το περιβάλλον, το φυσικό και το ανθρωπογενές.
- Ο σεβασμός προς το εργασιακό περιβάλλον και τους εργαζομένους.
- Ο σεβασμός προς την κοινωνία όσον αφορά την διαταξική ή την διαστρωματική σύνθεση της.
- Η επιχειρησιακή ηθική.

4.4 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ

Η έννοια των ενδιαφερόμενων μερών είναι η σημαντικότερη θεωρία με μεγάλο βαθμό σημαντικότητας, στην οποία βασίζεται η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Για να μπορέσει να ενσωματωθεί πλήρως η εφαρμογή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε μια επιχειρηματική στρατηγική, θα πρέπει πρώτα να κατανοηθεί η σχέση της επιχείρησης με τα ενδιαφερόμενα μέρη της από την ίδια την επιχείρηση. Η ραγδαία εξέλιξη των ευθυνών που έχει μια επιχείρηση προς την κοινωνία πέρα από τον αρχικό της στόχο ο οποίος ήταν μόνο η μεγιστοποίηση κέρδους, έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη της θεωρίας των ενδιαφερόμενων μερών.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελούν και το έμμεσο αλλά και το άμεσο περιβάλλον, το οποίο αλληλοεπιδρά με την επιχείρηση και έχει ενδιαφέρον από τις δραστηριότητες της. Οι άμεσα ενδιαφερόμενοι σε μια επιχείρηση είναι οι εργαζόμενοι, οι μέτοχοι, οι δανειστές και οι πιστωτές. Ενώ οι έμμεσα ενδιαφερόμενοι είναι το κράτος, οι τοπικές κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιείται μια επιχείρηση και τέλος οι ομάδες πίεσης όπως μπορεί να είναι κάποιοι διαδηλωτές.

Σύμφωνα με τον Νίκο Αναλυτή, πρόεδρο του Ελληνικού Δικτύου η έννοια της εταιρικής υπευθυνότητας βρίσκει εφαρμογή σε μεγάλο αριθμό ελληνικών επιχειρήσεων. Είναι πλέον γεγονός πως έχουν αρχίσει να αντιλαμβάνονται πως δίχως την αποδοχή της κοινωνίας δεν θα μπορέσουν να λειτουργήσουν ως επιχειρήσεις.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες:

- Τα οργανωτικά ενδιαφερόμενα μέρη που αφορούν το εσωτερικό της εταιρείας, όπως είναι οι εργαζόμενοι, τα διοικητικά στελέχη, οι σύλλογοι και οι μέτοχοι.
- Τα οικονομικά ενδιαφερόμενα μέρη που αφορούν το εξωτερικό της εταιρείας, όπως είναι οι πελάτες, οι πιστωτές, οι διανομείς και οι προμηθευτές.
- Τα κοινωνικά ενδιαφερόμενα μέρη τα οποία και αυτά αφορούν το εξωτερικό περιβάλλον της εταιρείας, όπως είναι οι κοινότητες, η κυβέρνηση, οι μη κερδοσκοπικοί φορείς και το περιβάλλον.

4.5 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Σύμφωνα με τον Αναστάσιο Ντάνο (2015), η άνιση μεταχείριση των εργαζομένων μέσα στο εσωτερικό της επιχείρησης, η αγνόηση των συνεπειών και των καταστροφών προς το περιβάλλον που μπορεί να επιφέρει μια επιχείρηση, η αδιαφορία προς τους πολίτες και προς την κοινωνία ήταν από τους σημαντικότερους λόγους που δημιουργήθηκε ενδιαφέρον προς την εταιρική υπευθυνότητα. Αξίζει να σημειωθεί πως με το πέρασμα των δεκαετιών οι επιχειρήσεις είχαν την ανάγκη να εξελιχθούν έτσι ένας βασικός παράγοντας στην αναζήτηση της εταιρικής υπευθυνότητας ήταν και η ανάγκη για αλλαγή. Η εταιρική υπευθυνότητα δεν είναι μόνο ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που μπορεί να δημιουργήσει μια επιχείρηση αλλά παρέχει πολλά οφέλη προς αυτήν χωρίς το κέρδος της να μειώνεται αντιθέτως σε πολλές επιχειρήσεις είναι πηγή κέρδους.

4.6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η επιχειρηματική ευθύνη επιδρά θετικά προς την επιχείρηση προσφέροντας περισσότερα οφέλη παρά μειονεκτήματα.

Μερικά από τα οφέλη που μπορεί να αποδίδει η κοινωνική υπευθυνότητα μιας επιχείρησης είναι:

- Αύξηση στις πωλήσεις διότι οι πελάτες αναγνωρίζουν το κοινωνικό όφελος που προσφέρει η επιχείρηση από τις δραστηριότητες της.
- Η μείωση των οικονομικών δαπανών λόγω αποχωρήσεων προσωπικού. Ένα υπάρχει μια υγιής και σωστή διαχείριση του προσωπικού τότε οι εργαζόμενοι θα είναι πιο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας έτσι και η απόδοση τους θα είναι αυξημένη.

- Βελτίωση στην εμπορική επωνυμία της επιχείρησης.
- Η καλύτερευση της συνεισφοράς, των δεξιοτήτων και των κινήτρων του προσωπικού της.
- Η βελτίωση των σχέσεων ανάμεσα σε κράτος και επιχείρηση.
- Η εμπιστοσύνη και η αφοσίωση των πελατών προς την επιχείρηση.
- Η βελτίωση της οικονομικής απόδοσης.
- Η προστασία και η διατήρηση της καλής φήμης της επιχείρησης ενεργώντας κάθε φορά προς όφελος των πελατών της και της κοινωνίας.
- Την προστασία της από αρνητικά σχόλια είτε από διάφορες δυσφημίσεις.

4.7 ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΑΣ

Σύμφωνα με τον Αναστάσιο Ντάνο (2015), υπάρχουν τέσσερα επιχειρήματα κατά και υπέρ της επιχειρηματικής υπευθυνότητας.

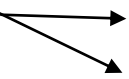
Τα θετικά επιχειρήματα είναι τα εξής:

- Οι επιχειρήσεις επιλύουν διάφορα σύγχρονα κοινωνικά προβλήματα που στο παρελθόν δημιουργούσαν οι ίδιοι.
- Οι επιχειρήσεις διαθέτουν σημαντικές πηγές με τις οποίες μπορούν να επιλύσουν διάφορα κοινωνικά προβλήματα.
- Οι επιχειρήσεις καλούνται να βοηθήσουν τους αβοήθητους πολίτες καθώς και αυτοί είναι μέλη της κοινωνίας.
- Μια υπεύθυνη λήψη αποφάσεων μπορεί να αποτρέψει τις ρυθμίσεις των κυβερνήσεων.
- Η κοινωνική υπευθυνότητα μιας επιχείρησης είναι απαραίτητη για την οικονομική της επιβίωση. Μια επιχείρηση η οποία επιθυμεί να είναι υπεύθυνη και να ενεργεί υπέρ της κοινωνίας, επωφελείται πολύ περισσότερο από εκείνες τις επιχειρήσεις που δεν συμμετέχουν στα κοινωνικά προβλήματα.

Τα αρνητικά επιχειρήματα είναι τα εξής:

- Πολλές είναι οι επιχειρήσεις που θεωρούν πως η επιχειρηματική κοινωνική ευθύνη αποπροσανατολίζει την επιχείρηση από το κυρίαρχο στόχο τους, την επιδίωξη της αύξησης του κέρδους. Τα χρήματα δηλαδή που θα προσφερόντουσαν για έναν κοινωνικό σκοπό θα μείωναν τα κέρδη των ιδιοκτητών.
- Η επίλυση των κοινωνικών προβλημάτων θεωρείται ως αποκλειστική αρμοδιότητα των κυβερνητικών οργανισμών.
- Οι επιχειρήσεις δεν έχουν μια σωστή άποψη για το πώς θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ένα κοινωνικό πρόβλημα και να λάβουν τις σωστές αποφάσεις.
- Η συμμετοχή των επιχειρήσεων σε κοινωνικά προγράμματα ενδυναμώνει υπερβολικά την επίδραση τους.

4.8 ΤΑ ΠΕΔΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη εφαρμόζεται σε δυο πεδία:  Την εσωτερική
Την εξωτερική

Η εσωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αναφέρεται στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης το οποίο είναι ο βασικότερος παράγοντας που τον οδηγεί στην επέκταση του και στο εξωτερικό περιβάλλον της. Στο εσωτερικό αυτό πεδίο γίνεται αναφορά στα δικαιώματα των εργαζομένων εντός της επιχείρησης, η ίση μεταχείριση τους, η φροντίδα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, η αναγνώριση της εργασίας τους καθώς και η επιβράβευση της, η εκπαίδευση του προσωπικού, η ανοιχτή επικοινωνία μέσα στην επιχείρηση. Οι μάνατζερ θα πρέπει να θεωρήσουν ως πρώτο πελάτη τον εργαζόμενο του, θα πρέπει να ικανοποιήσουν και να ευχαριστήσουν σε ένα μεγάλο βαθμό τις απαιτήσεις των εργαζομένων τους ώστε και η απόδοση να είναι αυτή που τέθηκε ως στόχο. Αν η διοίκηση δεν δεσμεύεται με αυτή την αντίληψη και με αυτήν την υπευθυνότητα τότε το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα θα είναι ακατόρθωτο.

Η εξωτερική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αναφέρεται στους καταναλωτές, στους προμηθευτές, στους πελάτες, στους μετόχους, στο φυσικό και στο κοινωνικό περιβάλλον. Οι πολίτες, η κοινωνία και οι καταναλωτές δεν επιθυμούν επιχειρήσεις με αποκλειστικό στόχο το κέρδος αλλά προτιμούν επιχειρήσεις που δίνουν ποιότητα στα προϊόντα τους και στις υπηρεσίες τους. Επιθυμούν πιστοποιημένα αγαθά και υπηρεσίες. Αναμένουν σε ενέργειες όπως η διάθεση χρημάτων σε διάφορους τομείς όπως στην υγεία, στην εκπαίδευση, σε άπορους ανθρώπους και σε ανθρώπους με ειδικές ανάγκες. Αυτές οι επιχειρήσεις είναι που θα επωφεληθούν στο μέλλον για τις πράξεις αυτές.

Ενδεικτικοί τομείς που θα μπορούσε να εφαρμοστεί η Περιβαλλοντική Κοινωνική Εταιρική Ευθύνη είναι οι εξής:

- ✓ Το εργασιακό περιβάλλον.
- ✓ Ο κοινωνικός διάλογος.
- ✓ Η ενασχόληση με τοπικές κοινότητες.
- ✓ Η ανάπτυξη τοπικών οικονομιών.
- ✓ Τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- ✓ Το περιβάλλον.
- ✓ Οι σχέσεις με προμηθευτές, διαχείριση προϊόντων, έρευνα και ανάπτυξη.
- ✓ Ο κώδικας δεοντολογίας.

4.8.1 ΟΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες:

- 1) Την Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
- 2) Την Ηθική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
- 3) Την Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι ένας είδος επένδυσης για τις επιχειρήσεις με στόχο την δημιουργία μιας καλής φήμης έναντι των πελατών οι οποίοι είναι αυτοί που ενισχύουν την χρηματοοικονομική απόδοση της επιχείρησης. Με την Στρατηγική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, η επιχείρηση πραγματοποιεί φιλανθρωπίες προς την κοινωνία με στόχο την ενίσχυση των μακροπρόθεσμων οικονομικών τους στόχων. Η εφαρμογή της Στρατηγικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης προκαλεί κάποια ερωτήματα από τα προβλήματα που προκύπτουν αναφορικά με την ικανοποίηση όλων των συμφερόντων και των συμμετεχόντων καθώς κάποια από αυτά προσκρούουν μεταξύ τους. Πολλές έρευνες έχουν αποδείξει ότι τα βραχυπρόθεσμα κέρδη των εταιρειών των οποίων τα στελέχη περιλαμβάνουν στην στρατηγική τους κοινωνικούς στόχους, άλλες φορές αυξάνονται και άλλες φορές μειώνονται. Ωστόσο άλλες έρευνες αποδεικνύουν ότι οι επιχειρήσεις που επενδύουν σε πρακτικές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αποδίδουν μακροπρόθεσμα.

Η ΗΘΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η Ηθική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη έχει ως σκοπό, πέρα από την ικανοποίηση των οικονομικών και νομικών υποχρεώσεων στο κοινωνικό σύνολο, να περιλαμβάνει ενέργειες οι οποίες να αποφεύγουν οποιασδήποτε βλάβης στην κοινωνία είτε οικονομική, πνευματική ή ψυχολογική. Όλες οι επιχειρήσεις γνωρίζουν πως πρέπει να συμμορφώνονται με τα ηθικά καθήκοντα ακόμα και αν βραχυπρόθεσμα καθυστερεί την δημιουργία κέρδους ή κάποιας θετικής πορείας, σε αντίθετη περίπτωση αν δεν εφαρμοστούν κάποιες πρακτικές μεταγενέστερα τα αποτελέσματα αυτής της αγνόησης θα είναι η μείωση στα κέρδη των μετοχών καθώς υποβαθμίζεται και η εικόνα της επιχείρησης. Αξίζει να αναφερθεί πως όταν μια επιχείρηση στηρίζεται στην ηθική τότε τα οφέλη είναι ακόμα περισσότερα καθώς η φερεγγυότητα προς τρίτους αυξάνεται και μια εικόνα εμπιστοσύνης χτίζεται έναντι των πελατών της, των προμηθευτών της και των εργαζομένων της.

Η ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Η Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποσκοπεί στην ενίσχυση των προσπαθειών για την βελτίωση και την εξάλειψη των μεγαλύτερων κοινωνικών προβλημάτων όπως είναι το χαμηλό βιοτικό επίπεδο των πολιτών, το εμπόριο ναρκωτικών, η εγκληματικότητα και η έλλειψη παιδείας. Όλα αυτά τα κοινωνικά προβλήματα δημιουργούν ανισότητες οι οποίες υποβαθμίζουν τους όρους ζωής. Η Ανθρωπιστική Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη περιλαμβάνει ενέργειες, πολιτικές και

δράσεις οι οποίες αποσκοπούν στην άμεση επέμβαση του οργανισμού μέσω της κατανομής πόρων βάσει των υπάρχουσών κοινωνικών αναγκών. Τέτοιες ενέργειες της Ανθρωπιστικής Εταιρικής Ευθύνης είναι οι πολιτικές προστασίας του περιβάλλοντος, οι δωρεές σε φιλανθρωπικά ιδρύματα, η συμμετοχή της επιχείρησης σε προγράμματα εύρεσης εργασίας για μακροχρόνια ανέργους, καθώς και διάφορες άλλες δραστηριότητες που η συνιστώσα τους αποσκοπεί στη βελτίωση των όρων και των συνθηκών ζωής.

4.9 ΟΙ ΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Οι θετικές απόψεις είναι οι εξής:

- Παρά το γεγονός ότι τις πρώτες δεκαετίες η θεωρία της κοινωνικής ευθύνης φόβιζε τους επιχειρηματίες για την απώλεια των κερδών τους, σήμερα σε αντίθεση η εφαρμογή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε έναν οργανισμό χαράζει μια επιτυχημένη πορεία με υπερκέρδη και προπάντων την αναγνώριση και την υποστήριξη τόσο των πελατών όσο και της ίδια της κοινωνίας.
- Οι δραστηριότητες των επιχειρήσεων πρέπει να είναι οικειοθελείς χωρίς κρατικό ή κοινωνικό εξαναγκασμό.
- Οι επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν μέρος στα προβλήματα της κοινωνίας και στην επίλυση τους καθώς είναι εκείνες που έχουν συμβάλει και στην δημιουργία αυτών.
- Οι δραστηριότητες των επιχειρήσεων θα πρέπει να λειτουργούν πάντα υπό διαφάνεια ώστε να καταπολεμάται και η καχυποψία από το κοινωνικό σύνολο όσον αφορά τους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους των επιχειρήσεων.

Οι αρνητικές απόψεις είναι οι εξής:

- Κάθε νέα εφαρμογή που μπορεί να εφαρμοστεί στην επιχείρηση και επιδιώκει την αλλαγή του τρόπου λειτουργίας της, θα έχει πάντα και τις αρνητικές αλλά και τις θετικές απόψεις. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη κατά μια άποψη εκτρέπει τον αρχικό στόχο της κάθε επιχείρησης που δεν είναι κανένας άλλος παρά αυτός της μεγιστοποίησης του κέρδους προς όφελος του επιχειρηματία.
- Σύμφωνα με τον Χρήστο φλώρου (1993), η κοινωνική συμμετοχή και η παροχή οικονομικής ενίσχυσης σε κοινωφελείς οργανισμούς καθώς και η χρηματοδότηση προγραμμάτων θα πρέπει να περιορίζονται λόγω ότι ήδη η αυξημένη επιρροή των επιχειρήσεων έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην κοινωνία.
- Μια άλλη διαφορετική άποψη είναι ότι δημιουργούνται διαμάχες ανάμεσα σε κοινωνικούς φορείς που επιζητούν την οικονομική ενίσχυση από κάποια επιχείρηση με αποτέλεσμα να υπάρχει δίλημμα εκ μέρους του επιχειρηματία.

4.10 ΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Οι δείκτες απόδοσης είναι συστήματα ιεράρχησης των επιχειρήσεων, ανάλογα με τον βαθμό της κοινωνικής τους υπευθυνότητας. Ένας δείκτης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σύμφωνα με το εθνικό παρατηρητήριο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα πρέπει να μελετά τουλάχιστον πέντε τομείς.

Οι πέντε τομείς που θα πρέπει να μελετιούνται είναι οι εξής:

- **Η θέση της επιχείρησης στην αγορά:** Στον τομέα αυτό θα πρέπει να ερευνάται τι μερίδιο αγορά έχει η επιχείρηση, ποιες είναι οι συνθήκες αγοράς, ποια είναι η συμπεριφορά του καταναλωτή. Βασική θεωρείται και μια ειδική έρευνα όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- **Το περιβάλλον:** Στον τομέα αυτό μελετάται η κατανάλωση ενέργειας, η χρήση νερού και οι τρόποι διαχείρισης των αποβλήτων που παράγει η επιχείρηση. Η προστασία του περιβάλλοντος, με μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, αζώτου, ραδιενέργειας, αποτελούν σημαντικά κριτήρια, ενώ αξιολογούνται τα συγκεκριμένα μέτρα που λαμβάνονται, για την λειτουργία της επιχείρησης με τρόπο φιλικό προς το περιβάλλον.
- **Η εργασία:** Στον τομέα της εργασίας μελετάται το περιβάλλον της εργασίας καθώς και τα στοιχεία όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό, με βάση το γένος, την φυλή, την ηλικία, την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Μελετιούνται επίσης και στοιχεία που αφορούν επίσης το ανθρώπινο δυναμικό όπως συγχωνεύσεις εταιρειών, εξαγορές και νομικές κυρώσεις σε θέματα υγιεινής, ασφάλειας και ίσων ευκαιριών.
- **Η κοινωνία:** Στον τομέα της κοινωνίας μετριέται η χρηματική αξία των χορηγήσεων και δωρεών, ως ποσοστό των κερδών προ φόρων, ενώ αξιολογείται και ο συνολικός χρόνος των εργαζομένων σε φιλανθρωπικές και κοινωνικές εκδηλώσεις.
- **Η ηθική:** Η ηθική είναι ο τελευταίος τομέας που πρέπει να μελετιέται και αφορά στοιχεία σχετικά με φαινόμενα δωροδοκίας και διαφθοράς.

4.10.1 Ο ΔΕΙΚΤΗΣ CR INDEX

Ο δείκτης CR (Corporate Responsibility index) είναι ο πρώτος δείκτης μέτρησης της απόδοσης των επιχειρήσεων στον τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής ευθύνης στην Ελλάδα. Ο δείκτης αυτός εισήχθη το 2008 στην Ελλάδα από το Ινστιτούτο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε συνεργασία με το BITC (Business in the Community), έναν από τους μεγαλύτερους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς παγκοσμίως που έχει στόχο την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Ο δείκτης CR είναι ο πιο σημαντικός διεθνώς δείκτης μέτρησης της απόδοσης των επιχειρήσεων. Χρησιμοποιείται ως ένα κορυφαίο εργαλείο αξιολόγησης που αποτελεί και σημείο αναφοράς για τη συγκριτική αξιολόγηση των επιδόσεων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στους παρακάτω επιμέρους τομείς:

- Στην κοινωνία.
- Στο περιβάλλον.

- Στην αγορά και στους καταναλωτές.
- Στους εργαζομένους.

Αναλυτικότερα ο δείκτης CRI μετράει την απόδοση των επιχειρήσεων και την επίδραση τους:

- **Στην κοινωνία:** στην οποία αξιολογείται η υποστήριξη που παρέχει σε πρωτοβουλίες των τοπικών και εθνικών κοινωνιών βοηθώντας στο χτίσιμο εποικοδομητικών σχέσεων με τις κοινωνίες αυτές και τη δημιουργία Αμοιβαίας Εμπιστοσύνης.
- **Στο περιβάλλον:** αξιολογώντας τις πολιτικές του και τις ενέργειες τους για τον περιορισμό των δυσμενών επιδράσεων που εξασκεί στις κλιματικές αλλαγές.
- **Στην αγορά:** αξιολογώντας την επίδοσή τους στις σχέσεις τους με τους πελάτες τους και την αγορά. Αν έχουν την δυνατότητα να παρακολουθούν, να κατανοούν και να ανταποκρίνονται στις συνεχώς μεταλλασσόμενες ανάγκες των καταναλωτών. Και στο τρόπο με τον οποίο πωλούν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες με υπευθυνότητα, σωστή ποιότητα και τιμές.
- **Στους εργαζομένους:** αξιολογώντας τη συμπεριφορά και τις πολιτικές τους στα εργασιακά θέματα όσον αφορά την ασφάλεια, την υγιεινή, την ειλικρινή επικοινωνία και τη δίκαιη μεταχείριση.

7

Γεώργιος Στ. Ξαρχος και Παναγιώτης κ. Νοτόπουλος. Η εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο και στον Πλάτωνα (2013).

Σωτήρης Καρβούνης και Δημήτρης Γεωργακέλλος. Η διαχείριση του περιβάλλοντος- Επιχειρήσεις & Βιώσιμη Ανάπτυξη, Θεσσαλονίκη 2011.

Αναστάσιος Ντάνος. Η επιχειρηματική Δεοντολογία και Πρακτική, Αθήνα 2015.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5. Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τον Γ. Εξάρχο και τον Π. Νοτόπουλο (2013), η Ελλάδα ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρακολουθεί συνεχώς τις εξελίξεις όσον αφορά την εταιρική κοινωνική ευθύνη καθώς προσπαθεί να προσαρμόσει τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες με αυτή, κυρίως με την βοήθεια του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), ένας ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας ο οποίος διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία. Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών, το 2005 δίνει τις αρχές και τις αξίες με βάση τις οποίες η Εταιρική κοινωνική ευθύνη εξειδικεύεται στην χώρα μας.

Οι αρχές αυτές είναι γνωστές ως η Χάρτα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων.

Οι αρχές είναι οι εξής:

- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να λειτουργεί σε σταθερό, σαφές, κωδικοποιημένο, αντικειμενικό, προβλέψιμο, διεθνώς ανταγωνιστικό θεσμικό και νομικό πλαίσιο που προάγει την επιχειρηματικότητα και ενισχύει την ανταγωνιστικότητα. Η επιχείρηση οφείλει να διασφαλίζει την επιβίωσή της, σεβόμενη το θεσμικό και νομικό πλαίσιο, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει με συνέπεια τις υποχρεώσεις της.
- Η επιχείρηση, όπως και κάθε πολίτης της χώρας, έχει δικαίωμα σε χρηστή και διαφανή διαχείριση των δημοσίων οικονομικών, η οποία διασφαλίζει τον κοινωνικό ρόλο του κράτους και στοχεύει στον περιορισμό του δημόσιου δανεισμού, καθώς και σε σταθερό και προβλέψιμο φορολογικό πλαίσιο που στηρίζει την επιχειρηματικότητα και τις επενδύσεις. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να ανταποκρίνεται με συνέπεια στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς που οδηγεί σε στρεβλώσεις της αγοράς και ζημιώνει το κοινωνικό σύνολο.
- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να διεκδικεί διαφάνεια, φερεγγυότητα και αμοιβαιότητα στις σχέσεις της πολιτείας με τους πολίτες και τις άλλες επιχειρήσεις, καθώς και την αποτελεσματική προστασία της δικαιοσύνης. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να αποδίδει εύλογο μέρος στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.
- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα πρόσβασης σε μια ενοποιημένη και αποτελεσματική ευρωπαϊκή αγορά, που δεν περιορίζεται από κρατικά ή ιδιωτικά μονοπώλια και λειτουργεί με όρους που δεν θίγουν την άμεση ή μακρόχρονη ανταγωνιστική ικανότητα της ίδιας και του συνόλου της οικονομίας. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να αποφεύγει εναρμονισμένες πρακτικές και να μη νοθεύει τον ανταγωνισμό εις βάρος του καταναλωτή.
- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα που προσφέρει δεξιότητες, γνώσεις και αξίες που αντιστοιχούν στις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες, ένα σύστημα που προάγει την ατομική ευθύνη, τη δημιουργία και την καινοτομία. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και διά βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.

- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα πρόσβασης σε μια αγορά εργασίας που δεν επιβαρύνει την ικανότητά της να προσαρμόζεται γρήγορα στις αλλαγές και ενθαρρύνει την αύξηση της απασχόλησης, καθώς και να διεκδικεί από την πολιτεία ένα αποτελεσματικό δίκτυο κοινωνικής προστασίας που στοχεύει στη σύντομη επανένταξη των ανέργων στην αγορά. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής.
- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα να διεκδικεί από την πολιτεία προστασία της φήμης της και αντικειμενική μεταχείρισή της, με βάση πραγματικά και επιβεβαιωμένα γεγονότα. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να παρέχει ειλικρινή ενημέρωση και πληροφόρηση σε όσους συναλλάσσονται με αυτήν και να σέβεται τα δικαιώματα του καταναλωτή για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.
- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε μια ενιαία εθνική και ευρωπαϊκή πολιτική που προστατεύει αποτελεσματικά την πνευματική ιδιοκτησία, στηρίζει την έρευνα και ανάπτυξη και ενθαρρύνει την καινοτομία. Η επιχείρηση έχει ευθύνη να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.
- Η επιχείρηση έχει δικαίωμα σε σαφή και ολοκληρωμένο εθνικό χωροταξικό σχεδιασμό και σύγχρονες υποδομές που της εξασφαλίζουν δίκτυα μεταφορών, διαχείριση αποβλήτων, τηλεπικοινωνίες και ενέργεια. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να σέβεται το περιβάλλον ελαχιστοποιώντας τις επιπτώσεις των δράσεων της σε αυτό, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας.
- Η επιχείρηση που σέβεται τις υποχρεώσεις της, όπως αυτές απορρέουν από την παρούσα Χάρτα, διεκδικεί αναγνώριση της συνεισφοράς της στην κοινωνία και σεβασμό των δικαιωμάτων της από την πολιτεία. Η επιχείρηση, ως ενεργός εταιρικός πολίτης, δεσμεύεται να αποδίδει στην κοινωνία μέρος της προστιθέμενης αξίας που παράγει και να καλλιεργεί εταιρική κουλτούρα, η οποία αναγνωρίζει και εφαρμόζει τις αρχές της παρούσας Χάρτας.

5.1 ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ

Το 1995 ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την κοινωνική συνοχή. Στόχος του Ευρωπαϊκού Δικτύου ήταν η δημιουργία αντίστοιχων εθνικών δικτύων. Καθοριστικό ρόλο έχει στην δημιουργία του Ελληνικού Δικτύου καθώς το 1996 διοργανώθηκε η πρώτη ημερίδα για την παρουσίαση των δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Δικτύου με σκοπό την ίδρυση του Ελληνικού Δικτύου. Το 1999 ένα στέλεχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανέλαβε την πρωτοβουλία για την σύσταση αντίστοιχου εθνικού δικτύου και στην Ελλάδα. Το 2000 ιδρύθηκε το Ελληνικό Δίκτυο για την ΕΚΕ από 13 Ελληνικές Επιχειρήσεις και 3 συλλογικούς επιχειρηματικούς φορείς.

Οι στόχοι του Ελληνικού Δικτύου είναι οι εξής:

- Η ευαισθητοποίηση και η συστράτευση της επιχειρηματικής κοινότητας αλλά και των επιμέρους κοινωνικών ομάδων προς την κατεύθυνση της προώθησης της κοινωνικής συνοχής στη χώρα.
- Η συγκέντρωση των πόρων, ο συντονισμός και η διάθεση τους με βασικό σκοπό την κοινωνική αλληλεγγύη.
- Η ανάπτυξη μηχανισμών επικοινωνίας, συνέργειας και συντονισμού ανάμεσα στις επιχειρήσεις και μέλη του δικτύου, για την από κοινού εφαρμογή προγραμμάτων ή την ανταλλαγή καλών πρακτικών.

Στις 28 Μαΐου 2008 ιδρύθηκε το Ελληνικό δίκτυο Global Compact, σε εκδήλωση του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και το UNDP Programme Management Office στην Αθήνα. Κατά την διάρκεια της εκδήλωσης 50 ήταν οι ελληνικές επιχειρήσεις οι οποίες δεσμεύτηκαν να τηρούν τις δέκα αρχές του Global Compact κατά την παραγωγική διαδικασία και τις συναλλαγές τους.

Οι στόχοι του δικτύου είναι οι εξής:

- Η προώθηση του Οικουμενικού Συμφώνου και των αρχών του στην Ελλάδα.
- Η υποστήριξη επιχειρήσεων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και οργανισμών που έχουν δεσμευτεί προς αυτό και σε σχέση με τη συνεχή εφαρμογή των 10 αρχών του.
- Η διάδοση των 10 αρχών προς τον επιχειρηματικό κόσμο.
- Η προσέλκυση νέων μελών.
- Η παράλληλη δημιουργία ευκαιριών για πολυμερείς συμπράξεις και συλλογική δράση.
- Η υποστήριξη των ευρύτερων στόχων των Ηνωμένων Εθνών για τη χιλιετία μέσα από δραστηριότητες και εκδηλώσεις που αφορούν όλους τους συμμετέχοντες.

5.2 ΤΟ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΟΗΕ

Στις 25 Οκτωβρίου του 1945 ήταν η ημερομηνία εισδοχής της Ελλάδας στον ΟΗΕ. Ο ΟΗΕ είναι ένας Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών ο οποίος ιδρύθηκε το στις 25 Οκτωβρίου του 1945 από 51 χώρες. Σήμερα αποτελείται από 192 χώρες μέλη. Ο ΟΗΕ δεν είναι μια παγκόσμια κυβέρνηση και δεν νομοθετεί, παρέχει ωστόσο τα μέσα για την επίλυση διεθνών συγκρούσεων και διαμορφώνει πολιτικές σε θέματα που μας αφορούν όλους. Στα Ηνωμένα Έθνη, όλα τα κράτη-μέλη, μεγάλα και μικρά, πλούσια και φτωχά, με διαφορετικές πολιτικές απόψεις και κοινωνικά συστήματα, έχουν μια φωνή και μια ψήφο σε αυτή τη διαδικασία. Όλες οι χώρες που εισάγονται στον ΟΗΕ δεσμεύονται να διατηρήσουν την ειρήνη μέσα από τη διεθνή συνεργασία και τη συλλογική ασφάλεια. Τα μέλη συμφωνούν να αποδεχθούν τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τον καταστατικό χάρτη του ΟΗΕ, την διεθνή δηλαδή σύμβαση που περιγράφει τις βασικές αρχές των διεθνών σχέσεων.

5.2.1 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΟΗΕ

- Την διατήρηση της διεθνούς ειρήνης και ασφάλειας.
- Την ανάπτυξη φιλικών σχέσεων μεταξύ των εθνών.
- Την συνεργασία για την επίλυση των διεθνών προβλημάτων.
- Την προώθηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- Την εναρμόνιση των δράσεων των κρατών.

Το έτος 2000 εφαρμόστηκε από τον ΟΗΕ ένα οικουμενικό σύμφωνο για την εταιρική ευθύνη το «Unites Nations Global Compact» το οποίο περιλαμβάνει δέκα αρχές στις οποίες υποχρέωση έχουν οι επιχειρήσεις να συμβάλουν σε πιο βιώσιμη οικονομία.

5.2.2 ΟΙ ΔΕΚΑ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟΥ ΣΥΦΩΝΟΥ ΤΟΥ ΟΗΕ

Οι δέκα αρχές είναι παγκόσμια αποδεκτές και αφορούν τους τομείς:

- ✓ Των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- ✓ Των συνθηκών εργασίας.
- ✓ Του περιβάλλοντος
- ✓ Της καταπολέμησης της διαφθοράς.

Οι δυο πρώτες αρχές αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα:

1^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

2^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι δικές τους δραστηριότητες δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η 3^η, η 4^η, η 5^η και η 6^η αρχή αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας:

- ✓ 3^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν το δικαίωμα του να συνεταιρίζεσαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- ✓ 4^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.
- ✓ 5^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.
- ✓ 6^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προασπίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων στις προσλήψεις και την απασχόληση.

Η 7^η, η 8^η και η 9^η αρχή αναφέρονται στο εργασιακό περιβάλλον:

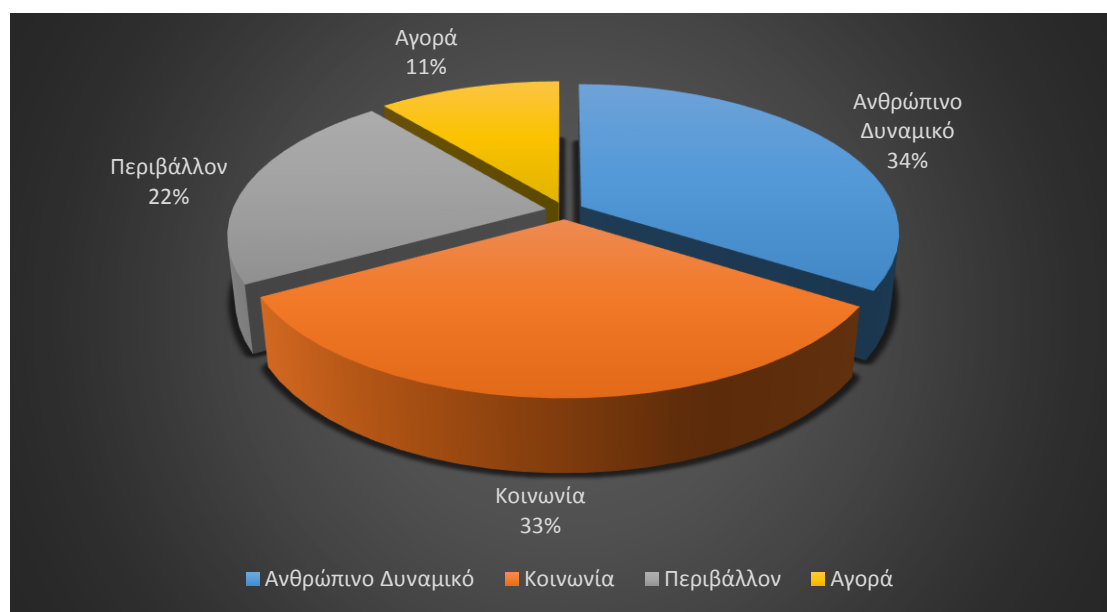
- ✓ 7^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ακολουθούν προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.
- ✓ 8^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.
- ✓ 9^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση τεχνολογιών που είναι φιλικές προς το περιβάλλον.

Η 10^η αρχή αναφέρεται στην καταπολέμηση της διαφθοράς:

- ✓ 10^η αρχή: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένου του εκβιασμού και της δωροδοκίας.

5.3 ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ICAP ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΕ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το 2016 πραγματοποιήθηκε δειγματολογική έρευνα που διεξάχθηκε από την ICAP, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της διαπιστώνεται ότι ένα μεγάλο μέρος του συνολικού προϋπολογισμού κατανέμεται στο ανθρώπινο δυναμικό με ποσοστό 34% κάτι το οποίο δείχνει ότι οι περισσότεροι εργοδότες προσπαθούν να έχουν ικανοποιημένους εργαζόμενους με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας τους. Αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν επίσης πως μεγάλη βαρύτητα δίνουν και στην προσφορά στο κοινωνικό σύνολο καθώς δράσεις που αφορούν την Κοινωνία καταλαμβάνουν μερίδιο 33%, ενώ οι δράσεις για το Περιβάλλον καταλαμβάνουν μερίδιο 22% και, τέλος, η Αγορά με 11%.



Διάγραμμα 1. Κατανομή (%) του συνολικού προϋπολογισμού των εταιρειών για δράσεις ΕΚΕ ανά κύριο άξονα (2016)

Στην συνέχεια της έρευνας αναλύεται ο βαθμός εφαρμογής ορισμένων εκ των κυριότερων δράσεων της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης ανά κύριο άξονα από τις εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή.

ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ:

Το 87% των επιχειρήσεων του δείγματος δήλωσε ότι προσφέρει ίσες ευκαιρίες προς όλους τους εργαζομένους, το 81% προσφέρει δυνατότητες εκπαίδευσης ή βελτίωσης των δεξιοτήτων του προσωπικού στον ίδιο βαθμό, το ποσοστό αυτό μειώθηκε σε σχέση με το 2015, αντικατοπτρίζοντας τον έλεγχο του κόστους και τον περιορισμό των δαπανών των επιχειρήσεων. Τέλος με ποσοστό 55% οι παραπάνω από τις μισές εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα παρέχουν πρόσθετη ιατροφαρμακευτική κάλυψη στο προσωπικό.

ΣΤΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ:

Στον τομέα των δράσεων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που αφορούν την κοινωνία, η πολύ μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος το 75% δήλωσε ότι πραγματοποιεί δωρεές και χορηγίες σε χρήμα αλλά και σε είδος. Το συγκεκριμένο ποσοστό είναι ιδιαίτερα αυξημένο σε σχέση με πέρυσι κατά 17% παραπάνω σε σύγκριση με την περασμένη χρόνια με αποτέλεσμα να καταδεικνύει ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις εστιάζουν περισσότερο τις δράσεις τους στον συγκεκριμένο τομέα. Σε ποσοστό 61% υποστηρίζονται τόσο δράσεις σε συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες όσο και καλλιτεχνικές και τέλος με ποσοστό 56% υποστηρίζονται οι αθλητικές ή πολιτιστικές εκδηλώσεις .

ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ:

Οι δράσεις της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που αφορούν το περιβάλλον αποδεικνύεται ότι υιοθετούνται σε μεγάλο βαθμό από τις επιχειρήσεις. Το 82% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα εφαρμόζουν εσωτερικά προγράμματα ανακύκλωσης σε μεγάλο. Εν συνέχεια ακολουθεί η ένταξη στην επιχείρηση συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης σύμφωνα με εθνικά ή διεθνή πρότυπα με ποσοστό 77% και τέλος η εφαρμογή προγραμμάτων εξοικονόμησης ενέργειας και διαχείρισης αποβλήτων με ποσοστό 68%.

ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ:

Οι δράσεις της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που αφορούν την αγορά φαίνεται να υιοθετούνται σε ικανοποιητικό βαθμό από τις επιχειρήσεις του δείγματος. Η εφαρμογή συστήματος διαχείρισης και διασφάλισης ποιότητας των προϊόντων ακολουθείται σε ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό από την πλειοψηφία των εταιρειών του δείγματος με ποσοστό 94%. Με ποσοστό 65% εφαρμόζονται τα προγράμματα που αναφέρονται στους καταναλωτές. Σε αντίθετη πορεία είναι η χρήση κριτηρίων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην επιλογή προμηθευτών ή συνεργατών καθώς μόνο το 49% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι εφαρμόζει τη συγκεκριμένη δράση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ICAP το 93% των επιχειρήσεων του δείγματος θεωρεί πολύ σημαντική την εφαρμογή των πρακτικών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης καθώς την κατατάσσουν αρκετά ψηλά στις επιχειρηματικές τους δράσεις. Οι μεγάλες εταιρείες του δείγματος θεωρούν ότι ο βαθμός εφαρμογής των πρακτικών της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Βασικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην στασιμότητα ανάπτυξης της εφαρμογής αυτής είναι η

τρέχουσα οικονομική συγκυρία και το οικονομικό κόστος που καταβάλουν τα μεγαλύτερα ποσοστά με 21% και 19% αντίστοιχα, εν συνέχεια η έλλειψη κινήτρων με ποσοστό 16% και τέλος η ελλιπής ενημέρωση με 15% των πολιτών για την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και τα οφέλη της.

5.4 Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποδεικνύεται ότι είναι πολύ σημαντική για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Μέσω της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, οι εταιρίες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στους βασικούς στόχους της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για βιώσιμη ανάπτυξη και μια οικονομική αγορά στην κοινωνία με ψηλή ανταγωνιστικότητα.

Στην έκθεση Ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2008), αναλύεται η επίδραση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης βάσει των έξι δεικτών ανταγωνιστικότητας.

Οι δείκτες είναι οι εξής:

- Η Δομή κόστους της επιχείρησης.
- Η Απόδοση ανθρώπινων πόρων.
- Η Πελατοκεντρική προσέγγιση.
- Η Καινοτομία.
- Η Διαχείριση φήμης και Κινδύνου.
- Η οικονομική Αποδοτικότητα.

Η επίδραση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης αναλυτικότερα για τον κάθε δείκτη:

Η ΔΟΜΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Οι περιβαλλοντικές πρακτικές μπορούν πιο εύκολα να μετρηθούν και να αξιολογηθούν σε σχέση με άλλους τομείς, καθώς οι πρακτικές που στοχεύουν στην μείωση κατανάλωσης ενέργειας και υλικών καθώς και άλλων περιβαλλοντικών πρακτικών μπορεί να μειώσουν σημαντικά το κόστος μια επιχείρησης.

Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού το κόστος της επιχείρησης βραχυπρόθεσμα μπορεί να ξεπεράσει τα οφέλη. Σε αντίθετη περίπτωση τα οφέλη της μακροπρόθεσμα είναι πολύ σημαντικότερα έχοντας σαν αποτέλεσμα μια καλύτερη φήμη ως προς τους υποψήφιους εργαζομένους και την θετική επίδραση προς όλες τις εταιρείες.

Η ΠΕΛΑΤΟΚΕΝΤΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Ο βαθμός στον οποίο η ΕΚΕ μπορεί να συνεισφέρει σημαντικά στην αύξηση της ζήτησης και στην διατήρηση του υπάρχοντος πελατολογίου εξαρτάται από την ανταγωνιστική στρατηγική των επιχειρήσεων καθώς σημαντικό ρόλο κατέχουν οι πράσινες πρακτικές που μπορεί να αναπτύξει και να υλοποιήσει μια επιχείρηση με σκοπό την διατήρηση του πελατολόγιό της.

Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Η καινοτομία αποτελεί σημαντικό δείκτη ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ενώ η ΕΚΕ έχει θετική επίδραση στην ανταγωνιστικότητα καθώς ενισχύει την δυναμικότητα για καινοτομία. Η σχέση αυτή επικρατεί στην περίπτωση της δέσμευσης των ενδιαφερόμενων μερών, μέσω της ΕΚΕ και της καινοτομίας, καθώς δημιουργείται επιχειρηματική αξία που έχει ως αποτέλεσμα την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων.

Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΦΗΜΗΣ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι ένας πολύ βασικός παράγοντας για την διαχείριση της φήμης της εταιρείας καθώς υπάγονται συνεχώς σε δημόσιο έλεγχο, κριτική και διάφορες δυσφημίσεις. Η εφαρμογή των πρακτικών της ΕΚΕ είναι μια καλή προστασία και μια επιπρόσθετη θετική επίπτωση.

Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ

Τελευταίος δείκτης της ανταγωνιστικότητας που επιδρά θετικά η ΕΚΕ είναι η οικονομική αποδοτικότητα των επιχειρήσεων, καθώς οι τιμές των μετοχών αποτελούν δείκτη γενικής χρηματοοικονομικής απόδοσης και συνεπώς αντιπροσωπεύουν στην ουσία και την αξία των πρακτικών ΕΚΕ. Παρά το ότι η σχέση είναι θετική, παραμένει μικρή καθώς η σύνδεση δεν είναι τόσο ξεκάθαρη. Πρέπει να τονιστεί όμως, ότι ο αριθμός των επενδυτών και των αναλυτών που συμπεριλαμβάνουν στην αποτίμηση των μετοχών τις πρακτικές ΕΚΕ αυξάνεται συνεχώς.

8

⁸ Γεώργιος Στ. Ξαρχος και Παναγιώτης κ. Νοτόπουλος. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο και στον πλάτωνα.

FORTUNEGREECE. Βελτιώνεται η ΕΚΕ στην Ελλάδα 2015.

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B5%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1>

Ελληνικό Δίκτυο 2014.

<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B5%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1>

ICAP 2016 Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε Επιχειρήσεις.

<http://www.icap.gr/Default.aspx?id=10159&nt=146&lang=1>

ΙΝΤΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.

<http://www.icap.gr/Default.aspx?id=10159&nt=146&lang=1>

CSR HELLAS <http://www.icap.gr/Default.aspx?id=10159&nt=146&lang=1>

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής ευθύνης είναι πλέον μια από τις σημαντικότερες έννοιες και εφαρμογές που μπορεί να ενσωματώσει μια επιχείρηση στην σημερινή εποχή. Τα τελευταία χρόνια η ΕΚΕ λαμβάνει ολοένα και περισσότερο έδαφος στην επιχειρηματική τακτική και πρακτική.

Τα οφέλη που μπορεί να προσφέρει η ΕΚΕ σε μια επιχείρηση είναι προπάντων η εμπιστοσύνη των καταναλωτών και των πελατών της προς αυτήν, η σωστή εικόνα που πρέπει να έχει κάθε υπεύθυνη επιχείρηση, ευχαριστημένους εργαζομένους κάτι το οποίο συνεπάγεται με την αύξηση της παραγωγικότητας. Σε κάθε περίπτωση η ΕΚΕ δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως επιπρόσθετο κόστος, αλλά ως μια επένδυση που μπορεί βραχυπρόθεσμα να μην είναι κερδοφόρα αλλά μακροπρόθεσμα τα αποτελέσματα και τα οφέλη θα είναι πολύ περισσότερα τόσο για την ίδια την επιχείρηση αλλά και τόσο για την κοινωνία.

Σύμφωνα με την έρευνα της ICAP για την ΕΚΕ και σύμφωνα με τα ποσοστά του δείγματος από κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις της Ελλάδας που έλαβαν μέρος, συμπεραίνεται ότι βάση της ερώτησης για τον βαθμό υιοθέτησης των δράσεων ΕΚΕ στις ελληνικές επιχειρήσεις, ο βαθμός εφαρμογής των πρακτικών ΕΚΕ από το σύνολο των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθεί να κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Η συγκεκριμένη απάντηση παραμένει στα ίδια επίπεδα την τελευταία πενταετία, γεγονός που καταδεικνύει τα μεγάλα περιθώρια που υπάρχουν για την ανάπτυξη της ΕΚΕ στην Ελλάδα, καθώς και την στασιμότητα που παρατηρείται στον βαθμό υιοθέτησης της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

6. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ

6.1 Ο ΟΜΙΛΟΣ ΤΙΤΑΝ

Ο όμιλος ΤΙΤΑΝ είναι ένας ανεξάρτητος παραγωγός τσιμέντου και δομικών υλικών με 114 χρόνια βιομηχανικής εμπειρίας. Έχει έδρα στην Ελλάδα και διαθέτει εργοστάσια τσιμέντου σε 9 χώρες, απασχολώντας περισσότερους από 5.500 εργαζομένους. Ο όμιλος αναπτύσσει σήμερα καθετοποιημένη δραστηριότητα, παραγωγική και εμπορική, σε 13 χώρες.

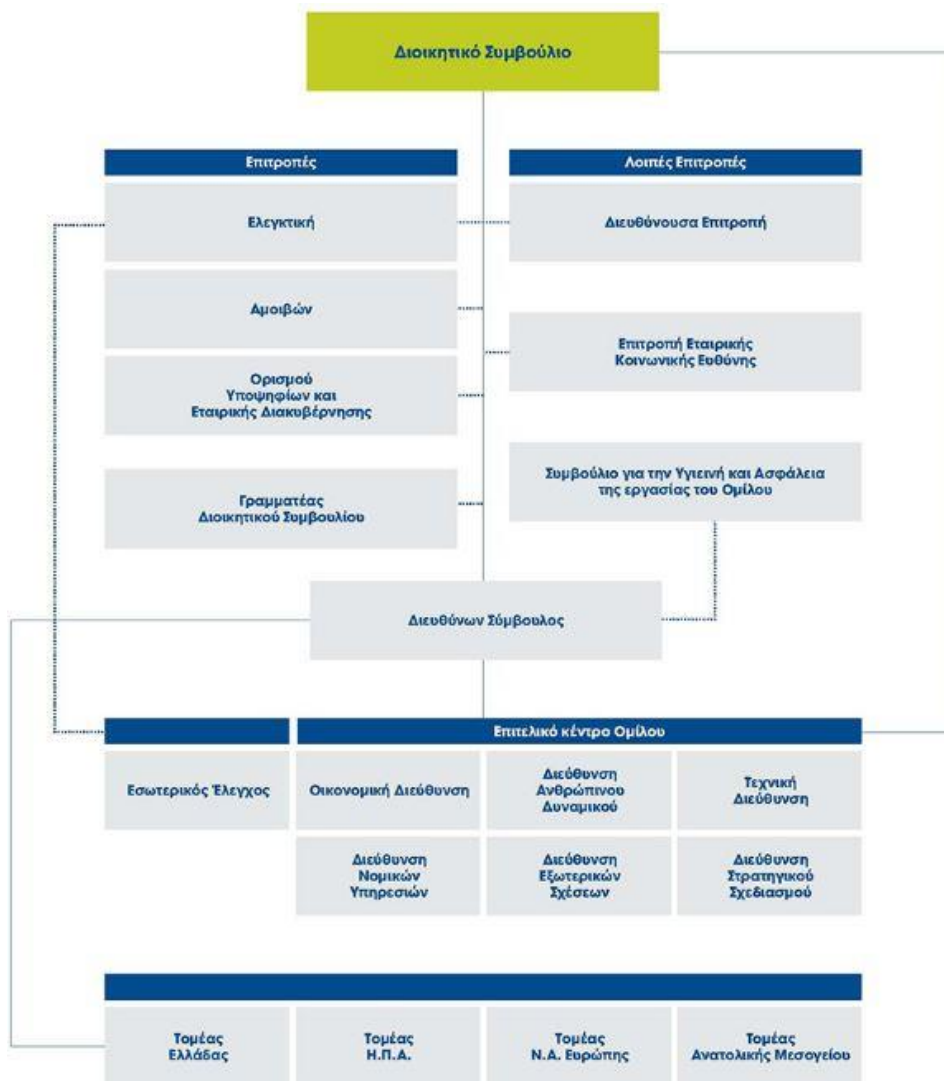
Οι δραστηριότητες του καλύπτουν τους εξής κλάδους:

- Την παραγωγή τσιμέντου (φαιού και λευκού), σκυροδέματος και αδρανών υλικών.
- Την διακίνηση και την διανομή τσιμέντου.
- Την επεξεργασία και τη βιομηχανική αξιοποίηση ιπτάμενης τέφρας σταθμών ηλεκτροπαραγωγής.
- Τα κονιάματα.
- Τους τσιμεντόλιθους.

Ο όμιλος έχει μια διαχρονική επιτυχή επιχειρηματική πορεία η οποία στηρίχτηκε σε εφαρμογές σύγχρονων τεχνολογιών, διαδικασιών και μεθόδων έρευνας παραγωγής, διακίνησης και εμπορίας των προϊόντων, στη συστηματική έρευνα και τη συνεχώς αναβαθμισμένη τεχνογνωσία του, στο υψηλής ποιότητας ανθρώπινο δυναμικό του. Αξίζει να σημειωθεί πως ένας από τους παράγοντες που έχει διασφαλίσει την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μελών προς τον όμιλο αυτόν είναι η δέσμευση όλου του ομίλου προς την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και την βιώσιμη Ανάπτυξη.

Ο όμιλος ΤΙΤΑΝ συμμετάσχει σε διεθνείς οργανισμούς καθώς είναι η πρώτη εταιρεία στην Ελλάδα που έχει υπογράψει το Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των εργασιακών δικαιωμάτων, της προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς και για την καταπολέμηση της διαφθοράς. Είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, του Παγκόσμιου Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και της Πρωτοβουλίας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη στον Κλάδο Τσιμέντου καθώς και της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ευθύνη. Είναι, επίσης, μέλος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών Ελλάδος, του Συνδέσμου Μεταλλευτικών Επιχειρήσεων, του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών καθώς και της Αμερικανικής Ένωσης Τσιμεντοβιομηχανιών.

6.2 Η ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ



6.3 Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΤΙΤΑΝ

Ο όμιλος ΤΙΤΑΝ είναι ένας από τους πρώτους ομίλους που έχει εφαρμόσει την φιλοσοφία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η φιλοσοφία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης δεν είναι μόνο μια καλή πρακτική ή μια εφαρμογή για τον όμιλο του ΤΙΤΑΝ, σε όλα τα χρόνια λειτουργίας της, η κοινωνία, οι εργασιακές σχέσεις, το ανθρώπινο δυναμικό της και η σχέση με τα ενδιαφερόμενα μέρη ήταν από τους βασικούς του στόχους καθώς όλη η διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό της, από τον πιο εξειδικευμένο υπάλληλο μέχρι και τον ανειδίκευτο εργάτη δεσμεύεται με αυτήν την κουλτούρα.

6.4 ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Για τον όμιλο ΤΙΤΑΝ η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μια παράδοση που κάθε χρόνο επαναλαμβάνεται και μεταφέρεται από την Μητρική Εταιρεία Α.Ε Τσιμέντων ΤΙΤΑΝ σε όλες τις νέες εταιρείες και τις δραστηριότητες του.

Οι δραστηριότητες του Ομίλου ΤΙΤΑΝ όσον αφορά την εταιρική κοινωνική ευθύνη ξεκινά:

Το 2000

- Διατυπώνεται ο στρατηγικός στόχος και οι εταιρικές αξίες του Ομίλου άμεσα συνδέοντας τα με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.
- Συμμετείχε στην ίδρυση του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
- Έναρξη της πρωτοβουλίας «ΦΑΟΣ», τοπικής σύμπραξης για την πρόληψη ατυχημάτων στα σχολεία.

Το 2001

- Αναπτύχθηκε συνεργασία με άλλες βιομηχανίες τσιμέντου για την υλοποίηση της Μελέτης Batelle που οδήγησε στη δημιουργία της Πρωτοβουλίας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη στον Κλάδο Τσιμέντου του Διεθνούς Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.

ΤΟ 2002

- Οργάνωση εκστρατείας ειδικά για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη σε όλη την Ελλάδα με αφορμή τον εορτασμό της 100ής επετείου της Α.Ε. Τσιμέντων ΤΙΤΑΝ, μητρικής εταιρίας του Ομίλου ΤΙΤΑΝ.
- Ένταξη στην Πρωτοβουλία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για το Οικουμενικό Σύμφωνο.

ΤΟ 2003

- Συμμετείχε ως κύριο μέλος στο Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και την Πρωτοβουλία για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη στον Κλάδο Τσιμέντου.
- Εκδόθηκε ο 1ος Απολογισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου TITAN σύμφωνα με τις αρχές της Πρωτοβουλίας GRI.

ΤΟ 2004

- Πρώτη έκδοση των Εταιρικών Αξιών και του Κώδικα Δεοντολογίας του Τιτάνα σε όλες τις γλώσσες των εργαζομένων του Ομίλου.
- Συμμετείχε ως κύριο μέλος στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.
- Υιοθετήθηκε η προσέγγισης «Αντλώντας από την εμπειρία προσφέρουμε στην κοινωνία» σύμφωνα με το Οικουμενικό Σύμφωνο για την ενθάρρυνση συμπράξεων και την ενσωμάτωση της ΕΚΕ ως κύριας συνιστώσας σε όλη τη σφαίρα επιρροής του Τιτάνα.

Το 2006

- Έναρξη υλοποίησης πενταετούς προγράμματος επίτευξης περιβαλλοντικών και κοινωνικών στόχων.
- Συμμετείχε στην πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Ευρωπαϊκή Επιχειρηματική Σύμπραξη για την ΕΚΕ», όπου ο TITAN πρωτοστατεί στην Ευρωπαϊκή Ομάδα Εργασίας για την προώθηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην εφοδιαστική αλυσίδα.

Το 2007

- Επιτυγχάνεται η πρώτη ανεξάρτητη αξιολόγηση και η διασφάλιση περιεχομένων απολογισμού σύμφωνα με τις αρχές της GRI (G3) όπου επιτυγχάνεται επίπεδο διασφάλισης A+.
- Συμμετείχε στην κοινή πρωτοβουλία του Οικουμενικού Συμφώνου και του Διεθνούς Επιχειρηματικού Συμβουλίου WBCSD για την Κλιματική Αλλαγή.

ΤΟ 2008

- Διοργανώθηκε το πρώτο Εθνικό Φόρουμ Ενδιαφερομένων Πολιτών με δικαίωμα συμμετοχής εργαζομένων, μετόχων, πελατών, προμηθευτών, φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης, μη κυβερνητικών οργανώσεων και εκπροσώπων της ακαδημαϊκής κοινότητας.
- Επέκταση της ανεξάρτητης αξιολόγησης και διασφάλισης του Απολογισμού στις δραστηριότητες του Ομίλου στη Νοτιοανατολική Ευρώπη.
- Συμμετείχε στη δημιουργία εθνικών δικτύων για το Οικουμενικό Σύμφωνο στην Ελλάδα και την Π.Γ.Δ. της Μακεδονίας, καθώς και στην ίδρυση του Ελληνικού Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Το 2009

- Έναρξη νέας συνεργασίας με τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών για την υλοποίηση του προγράμματος «Τροφή για το μυαλό, αλλαγή για τη ζωή» στο Beni Suef της Αιγύπτου.
- Εγκαίνια νέου δικτυακού τόπου με εργαλεία άμεσης ενημέρωσης για εκπομπές στο Usje της Π.Γ.Δ. της Μακεδονίας.
- Συμμετείχε στην εκστρατεία «Seal the Deal» του Οικουμενικού Συμφώνου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για τη σύνοδο Κλιματικής Αλλαγής της Κοπεγχάγης.
- Έναρξη λειτουργίας πιστοποιημένου Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Αλβανία με χρηματοδότηση του Τιτάνα.
- Επέκταση της διαδικασίας ανεξάρτητης αξιολόγησης και διασφάλισης στην Αίγυπτο και στην Αλβανία.
- Προγραμματισμός υλοποίησης τοπικών φόρουμ ενδιαφερομένων πολιτών και μεταλαμπάδευσης εμπειριών.
- Τρίτη ανεξάρτητη αξιολόγηση και διασφάλιση απολογισμού σύμφωνα με τις αρχές της πρωτοβουλίας GRI (G3), όπου ο TITAN κατέκτησε επίπεδο διασφάλισης A+.

Οι δεσμεύσεις που έχει αναλάβει ο όμιλος οι οποίες είναι ευθυγραμμισμένες με τις αξίες και τον κώδικα δεοντολογίας είναι οι εξής:

- ✓ Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ.
- ✓ Κατευθυντήριες Οδηγίες για την Έκδοση Απολογισμών Βιωσιμότητας.
- ✓ WBCSD / CSI
- ✓ Ευρωπαϊκή Επιχειρηματική Σύμπραξη για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.
- ✓ ISO 14001, ISO 9000, OHSAS 18001

6.4.1 ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ Η ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ

Το όραμα του Ομίλου TITAN είναι να αναγνωριστεί σε παγκόσμιο επίπεδο ως ηγέτης της τσιμεντοβιομηχανίας στον τομέα της βιώσιμης ανάπτυξης. Η δέσμευση αυτή διατυπώνεται στην περιβαλλοντική πολιτική του η οποία βασίζεται στην ανοικτή επικοινωνία με τον κοινωνικό περίγυρο και λαμβάνει υπόψη το περιβάλλον ως οικοσύστημα, την ποιότητα ζωής και την οικονομική διαχείριση των πολύτιμων φυσικών πόρων.

Η περιβαλλοντική πολιτική του αποτυπώνει τις αρχές του Ομίλου:

- ✓ Την Ακεραιότητα.
- ✓ Την Γνώση.
- ✓ Την Αξία στον πελάτη.
- ✓ Την Δέσμευση έναντι στόχων.
- ✓ Την Συνεχή Βελτίωση.
- ✓ Την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

6.4.2 ΟΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ

- Η ελαχιστοποίηση των εκπομπών σκόνης και των αερίων ρύπων.
- Η μείωση των εκπομπών που συμβάλλουν στο φαινόμενο του θερμοκηπίου.
- Η εξοικονόμηση ενέργειας.
- Η υποκατάσταση ορυκτών μη ανανεώσιμων καυσίμων και πρώτων υλών με δευτερογενή καύσιμα και εναλλακτικές πρώτες ύλες.
- Η μείωση συμμετοχής κλίνκερ στο τσιμέντο μέσω της προώθησης των σύνθετων τσιμέντων.
- Η μείωση κατανάλωσης νερού.
- Η μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος των προϊόντων σε ολόκληρο τον κύκλο ζωής τους.
- Η προφύλαξη της βιοποικιλότητας όπου ασκούμε παραγωγική δραστηριότητα.

6.5 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η Βιώσιμη Ανάπτυξη είναι μια από τις βασικές προτεραιότητες του ομίλου καθώς έχει οριστεί ως ο ηγέτης του κλάδου σε παγκόσμιο επίπεδο σε θέματα Βιώσιμης Ανάπτυξης και Περιβαλλοντικής Διαχείρισης.

Οι στόχοι του Ομίλου είναι οι εξής:

1. Η συμμόρφωση με τους Τοπικούς, Εθνικούς Διεθνείς Κανονισμούς.
2. Η συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων, την παρακολούθηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων και των δράσεων του σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο.
3. Η αποτίμηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων κάθε εγκατάστασής και έγκαιρης λήψης μέτρων για την προστασία της βιοποικιλότητας και του φυσικού περιβάλλοντος χώρου.
4. Η ανάπτυξη , η εφαρμογή και η παρακολούθηση προγραμμάτων για την αποδοτική χρήση ενέργειας και φυσικών πόρων καθώς και τον περιορισμό των εκπομπών.
5. Ο περιορισμός των αποβλήτων που δημιουργούν παραγωγικές δραστηριότητες.
6. Η ενίσχυση της επαναχρησιμοποίησης παραπροϊόντων προερχόμενων από ίδιες ή παραγωγικές διαδικασίες τρίτων και η ανάπτυξη της ανακύκλωσης.
7. Η καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης και υπεύθυνης συμπεριφοράς από όλους τους εργαζομένους και η ενθάρρυνση των προμηθευτών και πελατών να υιοθετήσουν παρόμοιες πρακτικές.
8. Η συμβολή στην ευημερία των τοπικών κοινωνιών.
9. Η υποστήριξη και η συμμετοχή σε τοπικές, σε διεθνείς πρωτοβουλίες και σε οργανώσεις που έχουν σαν σκοπό την προστασία του περιβάλλοντος με την μεταφορά τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών.

Το 2002 ο Όμιλος TITAN συμμετείχε σε ένα κοινό πρόγραμμα δράσης, μια παγκόσμια προσπάθεια κορυφαίων παραγωγών τσιμέντου, των οποίων η δραστηριότητα απλώνεται σε περισσότερες από 100 χώρες. Το πρόγραμμα δράσης CSI (Cement Sustainability Initiative), εστιάζει στην κατανόηση, τη διαχείριση και την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων της παραγωγής και χρήσης του τσιμέντου, λαμβάνοντας υπόψη μία σειρά σημαντικών θεμάτων, όπως η κλιματική αλλαγή, η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων, η χρήση δευτερογενών καυσίμων, οι εκπομπές αερίων, η εξοικονόμηση του νερού, η μέτρηση του αποτυπώματος των προϊόντων και η αποκατάσταση λατομείων με σεβασμό στις αρχές διατήρησης της βιοποικιλότητας. Όλες οι εταιρείες που συμμετέχουν σε αυτό το πρόγραμμα δράσης δεσμεύονται εθελοντικά να προβούν στις αναγκαίες ενέργειες για να προετοιμάσουν τον κλάδο ώστε να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την πρόκληση της βιώσιμης ανάπτυξης. Ο όμιλος TITAN έχει ενσωματώσει πλήρως τα εργαλεία και τις κατευθυντήριες γραμμές της CSI και εργάζεται συνεχώς για τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο TITAN μετέχει ως ιδρυτικό μέλος στο Συμβούλιο Βιώσιμης Ανάπτυξης του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών στην Ελλάδα.

6.6 Η ΜΕΡΙΜΝΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Το ανθρώπινο δυναμικό είναι σχεδόν όλη η βασική περιουσία μιας εταιρείας, είναι οι πρώτοι πελάτες που έρχεται αντιμέτωποι και θα πρέπει να σεβαστεί. Ένας από τους κυρίαρχους στόχους του ομίλου είναι και η συμπεριφορά προς τους εργαζόμενους του. Η μεριμνά για την ασφάλεια και την υγιεινή ζωή των εργαζομένων ήταν η κύρια προτεραιότητα της στρατηγικής που ακολουθούσαν από το 1970.

Η πολιτική που ακολουθεί ο όμιλος TITAN για την υγιεινή και την ασφαλή εργασία αποτελείται από μερικούς κανόνες:

- Τηρείται η νομοθεσία και οι κανονιστικές διατάξεις των αρμόδιων αρχών, που σχετίζονται με την υγιεινή και την πρόληψη επαγγελματικού κινδύνου.
- Δέσμευση της διοίκησης για την εξασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας του προσωπικού του ομίλου και του εργολαβικού προσωπικού σε όλες τις δραστηριότητες.
- Στόχευση στην συνεχή βελτίωση των επιδόσεων στον τομέα της υγιεινής και της ασφαλούς εργασίας.
- Η υγιεινή και η ασφαλής εργασία θα πρέπει να θεωρείται ως ενιαίο σύστημα στόχων με σαφείς αρμοδιότητες και ευθύνες.
- Άσκηση επιρροής σε προμηθευτές, εργολάβους, εργαζόμενους και τρίτους να υιοθετούν την πολιτική της υγιής και ασφαλούς εργασίας.
- Απαίτηση από όλους τους εργαζομένους να συμμορφώνονται στους κανόνες και τους κανονισμούς ασφάλειας καθώς θα πρέπει να εργάζονται με τέτοιο τρόπο που να ικανοποιούνται τα υψηλά πρότυπα ασφάλειας, που έχουν αναπτυχθεί και υιοθετηθεί από τον όμιλο.

Η πολιτική υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας υποστηρίζεται από ένα πλαίσιο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας του ομίλου με σκοπό τη συνεχή βελτίωση των επιδόσεων τους και στόχο να μηδενίζουν τα θανατηφόρα και σοβαρά ατυχήματα.

Το Πλαίσιο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αποτελείται από τους εξής κανόνες:

- Τήρηση της νομοθεσίας, των κανονισμών, των Ομιλικών προτύπων και δεσμεύσεων.
- Συνολική προσέγγιση της Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας που περιλαμβάνει όραμα, στρατηγική, βελτίωση της συμπεριφοράς, ορατή ηγεσία της Διοικήσεως, διαχείριση της απόδοσης, υπευθυνότητα στον σχεδιασμό ανθρώπινων πόρων, εκπαίδευση, προγραμματισμός εξέλιξης προσωπικού, ενδοεταιρική και εξωτερική επικοινωνία, εξαγορές, επενδύσεις και συνεχής βελτίωση και ανατροφοδότηση.
- Σε περίπτωση που η εθνική νομοθεσία δεν παρέχει αναγνωρισμένο πλαίσιο, εφαρμόζεται ένα σύστημα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας όπως το πρότυπο ΕΛΟΤ 1801 ή αντίστοιχο το οποίο θα είναι συμβατό με το Ομιλικό σύστημα διαχείρισης.
- Εφαρμόζονται εκπαιδευτικά προγράμματα για τους εργαζόμενους καθώς και προγράμματα ευαισθητοποίησης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας για όσους τρίτους βρίσκονται εντός των καταστάσεων.
- Οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού γίνονται με βάση αν ο υποψήφιος είναι ικανός να εκτελέσει με ασφάλεια τις εργασίες που του ανατίθενται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τους κανονισμούς.
- Μέσα στις διαδικασίες επιλογής του προσωπικού, υπάρχει και διαδικασία η οποία επιβεβαιώνει ότι οι εργολάβοι διαθέτουν το απαιτούμενο επίπεδο δέσμευσης και την κατάλληλη εκπαίδευση σε ότι αφορά την πολιτική της υγιεινής και της ασφάλειας.
- Εφαρμόζονται διαδικασίες που ενσωματώνουν την ασφάλεια στην φάση του σχεδιασμού, στα κατασκευαστικά σχέδια και στα προγράμματα συντήρησης.
- Υπάρχει πάντοτε ένα συνεχές πρόγραμμα επικοινωνίας σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα των εργαζομένων με πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας, το οποίο πρόγραμμα θα ανανεώνεται τακτικά με τις προτάσεις με τις προτάσεις των εργαζομένων.
- Λειτουργία συστήματος για την ορθή καταγραφή, κατηγοριοποίηση διερεύνηση και αναφορά συμβάντων και ατυχημάτων, το οποίο σύστημα είναι σύμφωνο με τις Ομιλικές απαιτήσεις και οδηγεί σε συνεχή βελτίωση.
- Εφαρμογή συστημάτων τα οποία αναγνωρίζουν και επιβραβεύουν την καλή απόδοση σε θέματα που αφορούν την υγιεινή και ασφάλειας, συνεπώς διασφαλίζουν την διαχείριση των συνεπειών για παραβίαση των κανόνων της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Εφαρμόζεται διαδικασία για εντοπισμό, αξιολόγηση, συζήτηση και συμφωνία των κινδύνων και ελέγχων αυτών μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων πριν ξεκινήσει κάθε βάρδια, προκειμένου να παρακολουθείται η πρόοδος και να διασφαλίζεται ότι επιτυγχάνονται οι στόχοι σε επίπεδο Ομιλικό και τοπικό.
- Για να εφαρμοστεί το Ομιλικό πλαίσιο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας υιοθετούνται περιφερειακές στρατηγικές και προγράμματα που επηρεάζονται από το νομοθετικό και το κοινωνικό περιβάλλον, την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων και τα στάδια ανάπτυξης των συμπεριφορών τα οποία μπορεί να οδηγήσουν στη διαφοροποίηση της εφαρμογής του πλαισίου αυτού.

6.6.1 ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΩΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΤΙΤΑΝ

Όλα τα χρόνια επιτυχίας του Ομίλου ΤΙΤΑΝ τα οφείλει στο ανθρώπινο δυναμικό της, το οποίο είναι η βασική της περιουσία. Τα δικαιώματα των εργαζομένων αποτελούν το σημείο αναφοράς για τον κυρίαρχο στόχο του ομίλου.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η μια από τις έξι εταιρικές αξίες και σύμφωνα με τον Όμιλο ΤΙΤΑΝ ορίζεται ως εξής:

« Εταιρική κοινωνική ευθύνη σημαίνει ότι λειτουργούμε ως ενεργό κύτταρο της κοινωνίας, υποστηρίζοντας τη βιώσιμη ανάπτυξη και το σεβασμό στον άνθρωπο και στα δικαιώματα του ως εργαζόμενου, ως πολίτη και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου».

Στον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου προβλέπεται ότι η εφαρμογή των εθνικών και διεθνών κανόνων, που αφορούν την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου καθώς και στην προστασία των ανηλίκων, αποτελεί καθοριστική αρχή της λειτουργίας τους. Η κάθε μη επιτρεπόμενη και μη αποδεκτή συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου δημιουργεί διακρίσεις οποιαδήποτε μορφής καθώς θεωρείται καταναγκαστική εργασία.

Κάθε χώρα δραστηριότητας του Ομίλου ΤΙΤΑΝ αποτελείται από ένα ειδικό νομοθετικό το οποίο ρυθμίζει την εφαρμογή των διεθνών συνθηκών.

Οι χώρες δραστηριότητας του Ομίλου ρυθμίζονται ως εξής:

- Στην Ελλάδα όπου ο Όμιλος έχει την έδρα του, τόσο οι προαναφερόμενες διεθνείς συνθήκες όσο και οι συναφείς Ευρωπαϊκές Συνθήκες και οι οδηγίες αποτελούν το εσωτερικό δίκαιο με σχετικές αναφορές τόσο στο σύνταγμα όσο και στην εργατική νομοθεσία.
- Στην Βουλγαρία, η οποία αποτελεί και εκείνη μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι προαναφερθείσες Συνθήκες έχουν ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο, όπως και οι συναφείς συνθήκες και οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης.
- Η Σερβία, η Αίγυπτος και η Π.Γ.Δ της Μακεδονίας έχουν προσυπογράψει και ενσωματώσει στο εσωτερικό δίκαιο τις διεθνείς συνθήκες που αφορούν την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και των εργαζομένων.
- Ενώ στις ΗΠΑ το νομοθετικό σύστημα είναι διαφορετικό από αυτό της Ευρωπαϊκής Χωρών. Παρολαυτά η προστασία των εργαζομένων κατοχυρώνεται συνταγματικά, ενώ ειδικό καθεστώς προστασίας των δικαιωμάτων αυτών διέπουν και τις εργασιακές σχέσεις. Ειδική επιτροπή έχει οριστεί για να ελέγχει την εφαρμογή της πρακτικής εφαρμογής από τις επιχειρήσεις και αποφασίζει σε κάθε περίπτωση προσφυγής εργαζομένου ή και υποψήφιου εργαζόμενου σχετικά με συναφείς παραβιάσεις.

6.7 Η ΜΕΡΙΜΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Ο όμιλος ΤΙΤΑΝ από το ξεκίνημα των δραστηριοτήτων της προσπαθεί να δημιουργήσει ένα κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού με τις τοπικές κοινότητες υποστηρίζοντας τις κάθε χρόνο με νέες προσπάθειες στα τοπικά σχέδια δράσης, τα οποία αναπτύσσονται με βάση την έμπνευση των στελεχών και των εργαζομένων. Η κοινωνική πολιτική του ομίλου δίνει έμφαση στην ανταλλαγή τεχνογνωσίας, εμπειριών και πόρων σε έργα και πρωτοβουλίες της τοπικής κοινωνίας που της δημιουργούν προστιθέμενη αξία.

Ενδεικτικά παραδείγματα στην συμμετοχή του Τιτάνα στην κοινωνία:

- Τοπική Συνεταιριστική πρωτοβουλία όπως η ΦΑΟΣ (Φροντίδα Αγωγή Οργάνωση Συμμετοχή), το οποίο αφορά την πρόληψη ατυχημάτων στα σχολεία.

Η ΦΑΟΣ είναι μια πρωτοβουλία συνεργασίας ιδιωτικών επιχειρήσεων και φορέων του δημοσίου τομέα η οποία λειτουργεί ως ανεξάρτητη μη κυβερνητική οργάνωση μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Ξεκίνησε στο νομό Αχαΐας το 2000 με μια δημόσια δέσμευση στο πλαίσιο της πολιτικής Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του ομίλου ΤΙΤΑΝ με κύριο σκοπό την προώθηση της συμμετοχικής δράσης.

Στόχος αυτού του προγράμματος είναι:

- ✓ Η φροντίδα για την ασφάλεια των μαθητών στο σχολικό και εξωσχολικό περιβάλλον.
 - ✓ Η αγωγή για την ανάπτυξη συνείδησης ασφαλούς συμπεριφοράς.
 - ✓ Η Οργάνωση για την ενεργοποίηση της κοινότητας σε θέματα πρόληψης των μαθητικών ατυχημάτων.
 - ✓ Η Συμμετοχή για τη δημιουργία και δραστηριοποίηση πυρήνων εθελοντών.
-
- Το πρόγραμμα Τεχνικής Κατάρτισης Άνεργων Νέων στην Πάτρα και την Π.Γ.Δ της Μακεδονίας.
 - Η συνέχιση του προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων για γυναίκες σε τοπικές κοινωνίες κοντά στο εργοστάσιο στο Καμάρι.
 - Οι νέες εθελοντικές ομάδες έκτακτης ανάγκης αποτελούμενες από υπαλλήλους του εργοστασίου Πατρών, σε συνεργασία με την Ελληνική Ομάδα Διάσωσης.
 - Η συνεργασία με το Πυρουνάκειο Ίδρυμα για παιδιά με ειδικές ανάγκες στην Ελευσίνα.

6.8 Η ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΟΥ ΣΤΗ ΣΦΑΙΡΑ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ

Ο Όμιλος ΤΙΤΑΝ έχει καταβάλει μεγάλη προσπάθεια στην ενσωμάτωση και στην μετάδοση των αρχών του οικουμενικού συμφώνου στη σφαίρα επιρροής του ομίλου.

Σύμφωνα με τον Όμιλο ΤΙΤΑΝ η σφαίρα επιρροής ορίζεται ως εξής:

« Η σφαίρα επιρροής» μιας επιχείρησης μπορεί να αποτυπωθεί με ένα σχήμα από μια σειρά ομόκεντρων κύκλων.

1. Ο πρώτος κύκλος και σχετικά μικρότερος από τους υπόλοιπους περιλαμβάνει τον κύριο κορμό των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων μιας εταιρείας στους εργασιακούς χώρους και στην αγορά. Εκεί η εταιρεία έχει το μεγαλύτερο έλεγχο ως προς την διαμόρφωση συμπεριφορών για το περιβάλλον, την κοινωνία και την εταιρική διακυβέρνηση.
2. Ο δεύτερος κύκλος καλύπτει την προμηθευτική αλυσίδα στον οποίο η δυνατότητα ελέγχου της περιορίζεται σε μεγάλο βαθμό.
3. Ο τρίτος κύκλος περιλαμβάνει τις διαδικαστικές σχέσεις μιας εταιρείας με την κοινότητα της, τις κοινωνικές επενδύσεις και τις φιλανθρωπικές δραστηριότητες της.
4. Ο τελευταίος κύκλος επιρροής είναι η συμβολή μιας εταιρείας στον δημόσιο διάλογο περί της πολιτικής σε θέματα ευρύτερου δημοσίου ενδιαφέροντος και η άσκηση δραστηριότητας για την υποστήριξη συγκεκριμένων θέσεων και επιλογών.

6.9 ΠΡΑΞΕΙΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ

Πίνακας 1. ΕΡΓΖΟΜΕΝΟΙ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΩΡΑ	ΕΤΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΛΛΑΔΑ	1960	Εθελοντική αιμοδοσία.
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΛΛΑΔΑ	1970	Διανομή σχολικών ειδών.
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΛΛΑΔΑ	1994	Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΛΛΑΔΑ	1997	Δρόμοι υγείας.
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΛΛΑΔΑ	1997	Δρόμοι υγείας.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΛΛΑΔΑ	2002	Πρόγραμμα Προληπτικής Ιατρικής.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΕΡΒΙΑ	2004	Εκπαίδευση.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	2004	Εκπαίδευση.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	Π.Γ.Δ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2004	Εκπαίδευση.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΛΛΑΔΑ	2005	1 Σεπτέμβρη-γραφεία χωρίς τσιγάρο.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ ΑΜΕΡΙΚΗΣ	2006	Ανάπτυξη κουλτούρας ασφάλειας στις ΗΠΑ.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΑΙΓΥΠΤΟ	2007	ΕΡΕΥΝΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΕΛΛΑΔΑ	2011	Θερινή πρακτική άσκηση και επαγγελματική κατάρτιση κατά την εργασία.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΕΡΒΙΑ	2011	Επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό.
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΑΙΓΥΠΤΟ	2012	Ασφάλεια, υγεία και ευημερία.

Πίνακας 2. ΚΟΙΝΩΝΙΑ-ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΩΡΑ	ΕΤΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	1975	Αισχύλεια
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	1990	Πρόγραμμα Επαγγελματικής Τεχνικής Κατάρτισης για ανέργους νέους.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	Π.Γ.Δ ΤΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	1990	Πρόγραμμα Επαγγελματικής Τεχνικής Κατάρτισης για ανέργους νέους
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	2000	ΦΑΟΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2002	Εκδήλωση «Βήμα του Μεταπτυχιακού Φοιτητή».
ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2002	Εκδήλωση «Βήμα του Μεταπτυχιακού Φοιτητή».
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΤΗΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	2004	Ανθεστήρια.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΤΗΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	2005	Νέες εγκαταστάσεις της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας Ελευσίνας.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	Π.Γ.Δ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2005	Υποτροφίες MBA
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2005	Δωρεά στα θύματα της Ν.Α Ασίας.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΓΑΛΛΙΑ	2006	Μοναστήρι στη Μασσαλία.
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2006	Νοσοκομείο Παπανικολάου.
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2007	Βιβλίο για τα δικαιώματα του παιδιού της UNICEF

ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2007	Μείωση κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας.
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	ΑΛΒΑΝΙΑ	2009	Εφαρμογή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε νέες δραστηριότητες.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	2010	Καθαρισμός του Αρχαιολογικού Χώρου Ελευσίνας.
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	2011	Αιμοδοσία και κοινωνική αλληλεγγύη.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΚΟΣΟΒΟ	2012	Ανακαίνιση σε δημοτικό σχολείο.
ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ	ΑΙΓΥΠΤΟ	2014	Διανομή ξηράς τροφής σε φτωχές οικογένειες.
ΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΚΟΣΟΒΟ	2014	Στηρίζοντας τα παιδικά χωριά SOS.

Πίνακας 3. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΩΡΑ	ΕΤΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΛΛΑΔΑ	2005	Twirls
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΛΛΑΔΑ	2006	7000 δέντρα στη Μήλο.
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ ΑΜΕΡΙΚΗΣ	2006	Αποκατάσταση περιβάλλοντος σε βιομηχανικές εγκαταστάσεις
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	2007	Συμβολή στην εκστρατεία για την προστασία του περιβάλλοντος.
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΛΛΑΔΑ	2007	Κάδοι βιολογικής ζύμωσης απορριμμάτων.
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΛΛΑΔΑ	2009	Διαχείριση πρώτων υλών και συνεργασίες μεταξύ λατομείων.

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΕΛΛΑΔΑ, ΑΛΒΑΝΙΑ, Π.Γ.Δ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2011	Αξιολόγηση Κινδύνων.
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΣΕΡΒΙΑ	2014	Κατασκευή εγκατάστασης ανακύκλωσης νερού.

Πίνακας 4. ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΩΡΑ	ΕΤΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	2006	ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΕΦΟΔΙΑΣΤΙΚΗΣ ΑΛΥΣΙΔΑΣ
ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	ΑΛΒΑΝΙΑ	2012	Δέσμευση στην υψηλή ποιότητα και τα πρότυπα ασφάλειας.
ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	Π.Γ.Δ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2011	Οργάνωση ανοιχτής επίσκεψης.

Πίνακας 5. ΠΕΛΑΤΕΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΩΡΑ	ΕΤΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΠΕΛΑΤΕΣ	ΕΛΛΑΔΑ	2008	ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ
ΠΕΛΑΤΕΣ	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	2011	Σύμπραξη με τους συμμετόχους
ΠΕΛΑΤΕΣ	ΤΟΥΡΚΙΑ	2011	Πιστοποίηση συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης κατά ISO 14001.
ΠΕΛΑΤΕΣ	Π.Γ.Δ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2011	Οργάνωση ανοιχτής επίσκεψης.

Πίνακας 6. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΧΩΡΑ	ΕΤΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ
ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΑΛΒΑΝΙΑ	2011	Στρατηγική ΕΚΕ
ΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΣΕΡΒΙΑ	2013	Ασφάλεια στο σχολείο
ΥΓΕΙΑ	ΑΙΓΥΠΤΟΣ	2013	Καμπάνια ενημερωτική για την φροντίδα και την υγεία
ΥΓΕΙΑ	ΑΛΒΑΝΙΑ	2014	Αιμοδοσία εθελοντική για παιδιά με μεσογειακή αναιμία.
ΥΓΕΙΑ	ΑΛΒΑΝΙΑ	2014	Εκπαίδευση στις πρώτες βοήθειες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

7. Η ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ

7.1 Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΙΤΑΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ

Ο κώδικας δεοντολογίας του ομίλου ΤΙΤΑΝ διαχωρίζεται σε 7 παράγοντες:

1. Η σύγκρουση συμφερόντων.
2. Τα δώρα και τα προσωπικά οφέλη.
3. Η εμπιστευτικότητα.
4. Ο ανταγωνισμός.
5. Η ίση και δίκαιη μεταχείριση των προμηθευτών.
6. Ο σεβασμός στις δεσμεύσεις του.
7. Η δραστηριότητα των προμηθειών.

1. Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.

Τα προσωπικά συμφέροντα των εργαζομένων που έρχονται σε αντίθεση με συμφέροντα του ομίλου θα πρέπει να αποφεύγονται. Για παράδειγμα αν ένας εργαζόμενος έχει κάποια επικοινωνία ή κάποια οικογενειακή σχέση με κάποια εταιρεία με την οποία συνεργάζεται ο όμιλος ή είναι ανταγωνιστές θα πρέπει να γίνεται αναφορά του γεγονότος αυτού.

2. ΤΑ ΔΩΡΑ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΟΦΕΛΗ

Οι εργαζόμενοι στον Όμιλο δεν επιτρέπεται να δέχονται δώρα ή να αντλούν προσωπικά οφέλη όπως εκπτώσεις ή καλύτερους όρους στις προσωπικές συναλλαγές τους με εν ενεργεία ή εν δυνάμει προμηθευτές του Ομίλου, πέραν των συνήθων επιχειρηματικών δώρων αξίας έως 100€ κατά μέγιστο. Αν ένας εργαζόμενος αμφιβάλλει ως προς την αξία κάποιου δώρου ή παροχής που του προσφέρεται θα πρέπει να απευθυνθεί στον διευθυντή ο οποίος θα του δώσει τις κατάλληλες οδηγίες. Οι εργαζόμενοι στον Όμιλο δεν πρέπει να δέχονται από τους προμηθευτές προσκλήσεις σε γεύματα, αθλητικές, πολιτιστικές ή εκπαιδευτικές εκδηλώσεις, εισιτήρια ταξιδιών και φιλοξενίες, παρά μόνο αν το συμφέρον του Ομίλου το επιβάλλει. Σε κάθε τέτοια περίπτωση, η αποδοχή θα γίνεται μόνο κατόπιν έγκρισης του αρμόδιου διευθυντή. Κατά την διάρκεια διαγωνισμού προμήθειας, οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εργαζόμενοι του Ομίλου οφείλουν να αρνούνται, χωρίς καμία εξαίρεση, οποιοδήποτε δώρο ή παροχή από προμηθευτή που συμμετέχει στον διαγωνισμό και πρέπει να λαμβάνουν πρόνοια να μην διαχέεται καμία πληροφορία που θα μπορούσε να δώσει κάποιο πλεονέκτημα σε συμμετέχοντα προμηθευτή.

3. Η ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ο όμιλος ΤΙΤΑΝ οφείλει να διατηρεί την εμπιστευτικότητα ευαίσθητων πληροφοριών που αφορούν τον όμιλο του και τους προμηθευτές του. Παραδείγματα πληροφοριών που δεν πρέπει να δημοσιεύονται είναι οικονομικά στοιχεία, εμπορικές στρατηγικές, επενδυτικά σχέδια, επαγγελματικά εγχειρίδια, τεχνικές πληροφορίες για προϊόντα, υλικά ή ακόμα και τεχνολογίες που πρόσφατα αναπτύχθηκαν.

4. Ο ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

Η διεξαγωγή των προμηθειών μέσω ανταγωνιστικών προσφορών είναι κρίσιμος παράγοντας για την διατήρηση και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του Ομίλου. Οι αιτήσεις για προσφορά πρέπει να γίνονται με αυστηρούς κανόνες που εγγυώνται ελεύθερο ανταγωνισμό και υγιή σχέση μεταξύ του Ομίλου και των προμηθευτών του. Ουσιώδεις προϋποθέσεις προς τούτο είναι η ύπαρξη σαφών και λεπτομερών τεχνικών προδιαγραφών και εμπορικών όρων καθώς και καταλόγου αξιόπιστων υποψηφίων προμηθευτών για κάθε περίπτωση, ο οποίος συνεχώς εμπλουτίζεται και ανανεώνεται ανάλογα με τις εξελίξεις στην αγορά.

5. Η ΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΩΝ

Η διαδικασία της διεξαγωγής των προμηθειών είναι ίδια για όλους τους προμηθευτές που λαμβάνουν μέρος στην υποβολή προσφοράς τους. Η υποβολή προσφοράς είναι ίδια για όλους τους προμηθευτές, τους παρέχεται ο ίδιος χρόνος προετοιμασίας των προσφορών και οι τυχόν συμπληρωματικές πληροφορίες ή διευκρινίσεις δίδονται σε όλους τους υποψηφίους προμηθευτές ταυτόχρονα. Ο Όμιλος ζητά προσφορές από υποψηφίους προμηθευτές που κρίνει ότι έχουν την απαραίτητη εμπειρία και το παραγωγικό δυναμικό για να υλοποιήσουν την προμήθεια. Δεν ζητούνται προσφορές από προμηθευτές οι οποίοι δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις. Οι προσφορές φυλάσσονται σφραγισμένες και ανοίγονται όλες μαζί ταυτόχρονα αφού εκπνεύσει η προθεσμία υποβολής προσφορών, από ειδικά εξουσιοδοτημένη επιτροπή.

6. Ο ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΙΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Όλο το προσωπικό του Ομίλου έχει την υποχρέωση να σέβεται τις συμβατικές υποχρεώσεις προς τους προμηθευτές, με ιδιαίτερη έμφαση στις πληρωμές καθώς και αναμένει και από τους ίδιους προμηθευτές να τηρούν τις συμβατικές τους υποχρεώσεις. Σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων ενημερώνεται άμεσα το αρμόδιο τμήμα προμηθειών το οποίο από μεριάς του προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες.

Οι προμηθευτές υλικών, εξοπλισμού και υπηρεσιών που επιλέγονται ως συνεργάτες του Ομίλου, κατά την υλοποίηση των συμβατικών τους υποχρεώσεων οφείλουν:

- Να συμμορφώνονται με τους εθνικούς ή τοπικούς νόμους, διατάγματα και κανονισμούς.
- Να εκπληρώνουν όλες τις νόμιμες υποχρεώσεις τους για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων τους και των εργολάβων τους.

- Να τηρούν με προσήλωση τη νομοθεσία για το περιβάλλον. –
- Να απέχουν από κάθε ενέργεια που μπορεί να ερμηνευθεί ως δωροδοκία ή πράξη διαφθοράς ή απάτης.
- Να σέβονται και να εφαρμόζουν τις βασικές αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης που περιλαμβάνονται στο Οικουμενικό Σύμφωνο.

7. Η ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ

Ο βασικός στόχος της δραστηριότητας προμηθειών είναι η έγκαιρή κάλυψη των αναγκών των διαφόρων εργοστασίων και λειτουργικών μονάδων του ομίλου σε υλικά και υπηρεσίες με τους κατά δυνατόν βέλτιστους τρόπους όσον αφορά την τιμή, τους τρόπους πληρωμής, τις εγγυήσεις που προσφέρει η τοπική και διεθνής αγορά με σκοπό:

- Να ελαχιστοποιείται το συνολικό κόστος απόκτησης κάθε υλικού ή υπηρεσίας.
- Να ενισχύεται η ανταγωνιστική θέση των εταιριών του Ομίλου.
- Να προάγεται η εταιρική εικόνα του ομίλου σαν ακέραιου και αξιόπιστου μέλους της επιχειρηματικής κοινότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

8. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

8.1 ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΚΕ ΚΑΙ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Το 2015 ο όμιλος ΤΙΤΑΝ πέτυχε υψηλά οικονομικά αποτελέσματα παρότι τα δύσκολα προηγούμενα χρόνια που διένυσε η χώρα. Ενδυνάμωσε τις σχέσεις του με τους συμμετόχους τοποθετώντας ακόμη πιο γερά θεμέλια για μια βιώσιμη ανάπτυξη.

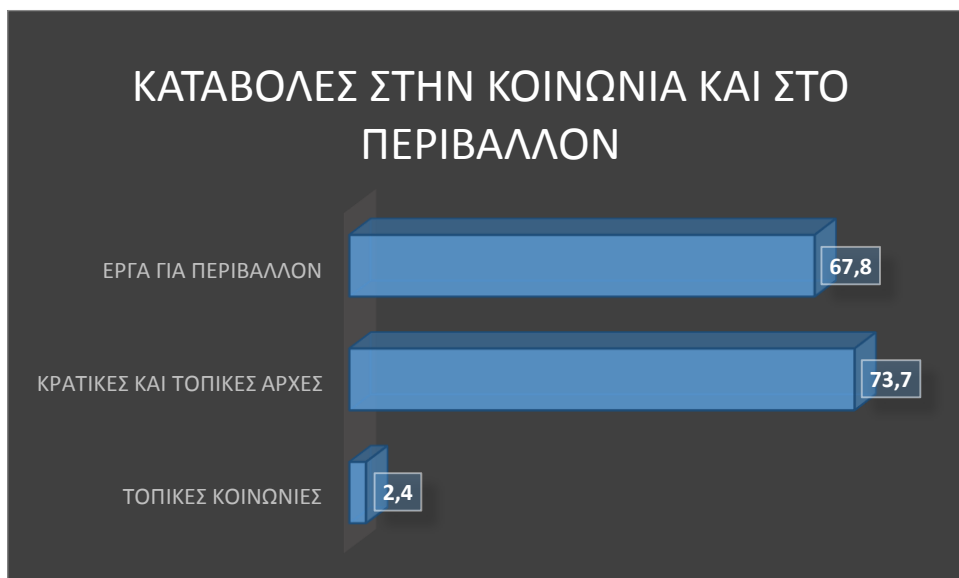
Τα οικονομικά στοιχεία που πέτυχε το έτος του 2015 είναι τα εξής:

- Ο κύκλος εργασιών ανέρχεται σε 1397,8 εκατομμύρια ευρώ.
- Τα λειτουργικά κέρδη ανέρχονται σε 216,4 εκατομμύρια ευρώ.
- Τα καθαρά κέρδη ανέρχονται σε 33,8 εκατομμύρια ευρώ.
- Το συνολικό ενεργητικού ανέρχεται σε 2949,5 εκατομμύρια ευρώ.
- Οι επενδυτικές δαπάνες ανέρχονται σε 173 εκατομμύρια ευρώ και 49,9 εκατομμύρια στο περιβάλλον.
- Οι εργαζόμενοι ανερχόντουσαν στα 5654 άτομα.

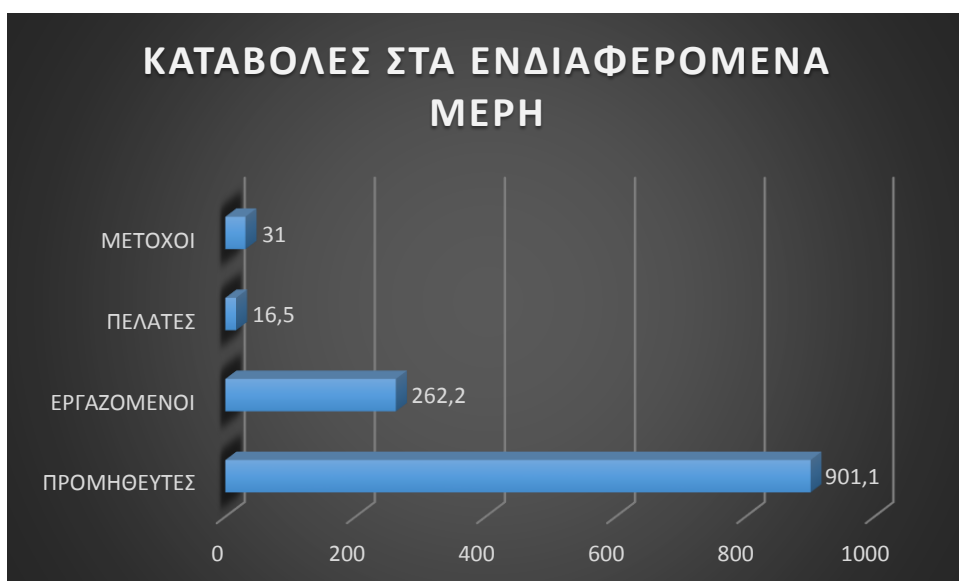
Το 2015 ο όμιλος δημιούργησε αξία για ένα ευρύ φάσμα συμ-μετόχων επιτυγχάνοντας με αυτό τον τρόπο την διατήρηση της φήμης του, τον περιορισμό των επιχειρηματικών κινδύνων και τη διασφάλιση της λειτουργίας της επιχείρησης. Η χρηματοοικονομική και κοινωνική συνεισφορά έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις κοινότητες που λειτουργεί.

Οι χρηματοοικονομικές και κοινωνικές συνεισφορές του ομίλου είναι οι εξής:

- Καταβολή αξίας 67,8 εκατομμυρίων ευρώ σε έργα για βελτίωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.
- Καταβολή αξίας 901, 1 εκατομμυρίων ευρώ σε τοπικούς και διεθνείς προμηθευτές και εργολάβους.
- Καταβολή αξίας 262, 2 εκατομμυρίων ευρώ σε εργαζομένους για τους μισθούς, τις συντάξεις και τις κοινωνικές παροχές συμπεριλαμβανόμενων των πρόσθετων παροχών, πέρα από αυτά που προβλέπει ο νόμος.
- Διατέθηκαν μερικοί τόνοι τσιμέντου αξίας 16,5 εκατομμυρίων ευρώ στους πελάτες, παράλληλα με πολλά προϊόντα του.
- Πληρώθηκαν 73,7 εκατομμύρια ευρώ σε φόρους στις κρατικές και τις τοπικές αρχές.
- Αποδόθηκαν 31 εκατομμύρια ευρώ σε μετόχους υπό τη μορφή μερισμάτων και δικαιωμάτων μειοψηφίας σε μετρητά.
- Επένδυση αξίας 2,4 εκατομμυρίων ευρώ σε έργα για τοπικές κοινωνίες.
- Επένδυση αξίας 173 εκατομμυρίων ευρώ σε μελλοντική ανάπτυξη του ομίλου.



Διάγραμμα 2. Καταβολή χρημάτων στην κοινωνία και στο περιβάλλον.



Διάγραμμα 3. Καταβολή χρημάτων στα ενδιαφερόμενα μέρη.

8.2 ΑΠΟΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Ο όμιλος καταγράφει τις επιδόσεις του με ένα σύνολο δεικτών που αφορούν τόσο τις χρηματοοικονομικές επιδόσεις όσο και τις μη χρηματοοικονομικές.

Οι χρηματοοικονομικές επιδόσεις αφορούν:

- Τον κύκλο εργασιών τα συνολικά έσοδα δηλαδή των πωλήσεων των προϊόντων και των υπηρεσιών σε πελάτες, ο οποίος το 2015 παρουσίασε αύξηση κατά 20,7% σε σύγκριση με το 2014. Το 2015 ο κύκλος εργασιών ανερχόταν στα 1397,8 εκατομμύρια ευρώ ενώ το 2014 ανερχόταν στα 1158,4 εκατομμύρια ευρώ.
- Τα λειτουργικά κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων παρουσίασαν αύξηση κατά 19,2 % το 2015 σε σύγκριση με το 2014. Το 2015 τα κέρδη ανερχόντουσαν στα 216,4 εκατομμύρια ευρώ ενώ το 2014 στα 181,6 εκατομμύρια.
- Ο καθαρός δανεισμός/λειτουργικά κέρδη ήταν 2,87 ενώ το 2014 ήταν 2,98.
- Η πιστοληπτική ικανότητα από τη standard & poor's το 2014 ήταν BB σταθερή προοπτική ενώ το 2015 ήταν BB θετική προοπτική.

Οι μη χρηματοοικονομικές επιδόσεις αφορούν:

- Την κοινωνία: Το 2014 οι προσλήψεις ανερχόντουσαν στα 685 άτομα ενώ το 2015 μειώθηκαν στα 614.
- Τον δείκτη συχνότητας ατυχημάτων που οδήγησαν σε απώλεια χρόνου εργασίας: Το 2015 ήταν -14% σε σύγκριση με το 2010 ενώ το 2014 ήταν -29% σε σύγκριση με το 2010.
- Το περιβάλλον: Η ειδική κατανάλωση νερού (lt/τόνο_{τσιμέντου}) το 2014 ήταν 311,1 ενώ το 2015 μειώθηκε στα 294,2. Το 92% των εργοστασίων τσιμέντου και το 80% των μονάδων παραγωγής αδρανών υλικών που χρησιμοποιούν μεγάλες ποσότητες νερού στην παραγωγική τους διαδικασία, έχουν εφαρμόσει συστήματα ανακύκλωσης μειώνοντας με αυτό τον τρόπο τις ανάγκες για φρέσκο νερό.
- Οι ειδικές εκπομπές σκόνης (g/τόνοκλίνκερ) το 2014 ήταν 37,3 ενώ το 2015 36,5.
- Οι μεικτές άμεσες ειδικές εκπομπές CO₂ (kg/τόνο_{προϊόντος}) το 2014 ήταν 676,3 ενώ το 2015 ήταν 711,4. Ο στόχος του ομίλου ήταν 628,0. Η αύξηση της επίδοσης αυτής οφείλεται στην αύξηση παραγωγής κλίνκερ και στην σταδιακή χρήση στερεών καυσίμων αντί φυσικού αερίου στην Αίγυπτο, σύμφωνα με κρατική απαίτηση.
- Η κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας στα εργοστάσια παραγωγής τσιμέντου για το 2015 ήταν 1600 GWh ενώ το 2014 1481GWh.

Το 2015 ο όμιλος TITAN συνεργάστηκε με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την εταιρική κοινωνική ευθύνη για την ανάπτυξη ενός νέου εργαλείου, με σκοπό την αναβάθμιση της ποιότητας των προγραμμάτων της πρακτικής άσκησης που παρέχει. Το 2015 οι δωρεές του ομίλου ανερχόντουσαν στα 2,4εκατομμύρια σε σύγκριση με το 2014 που το ποσό ανερχόταν στα 2,2 εκατομμύρια. Οι αμοιβές που καταβλήθηκαν σε τοπικούς και διεθνείς προμηθευτές ανερχόντουσαν στα 901,1 εκατομμύρια ενώ το 2014 στα 764,9 εκατομμύρια. Ο όμιλος εφαρμόζει συστήματα διαχείρισης ποιότητας πιστοποιημένα σύμφωνα με το πρότυπο ISO 9000 ενώ όσο αφορά το τσιμέντο και τα προϊόντα έτοιμου σκυροδέματος εφαρμόζονται όλα τα Ευρωπαϊκά πρότυπα ποιότητας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο όμιλος TITAN είναι ένας από τους μεγαλύτερους Ομίλους γνωστός για τις εφαρμογές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Έχοντας μια εμπειρία 114 χρόνων, η πορεία που έχει χαράξει μέχρι σήμερα είναι θετική ως προς τις δραστηριότητες του και το ενδιαφέρον του για το περιβάλλον, την κοινωνία και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη του. Ο όμιλος TITAN είναι η πρώτη επιχείρηση με έδρα την Ελλάδα που το 2002 προσυπογράφει και συμμετέχει στο οικουμενικό σύμφωνο του οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Ο TITAN μετέχει από την αρχή στην Πρωτοβουλία για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη στον κλάδο Τσιμέντου CSI, μια παγκόσμια προσπάθεια κορυφαίων παραγωγών τσιμέντου, των οποίων η δραστηριότητα απλώνεται σε περισσότερες από 100 χώρες. Έχει ενσωματώσει πλήρως τα εργαλεία και τις κατευθυντήριες γραμμές της CSI και εργάζεται συνεχώς για τη διάδοση των βέλτιστων πρακτικών. Στόχος του ομίλου είναι να βρίσκεται μεταξύ των πιο οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών υπεύθυνων παραγωγών δομικών υλικών στον κόσμο, αξιοποιώντας ταυτόχρονα τα πιο σημαντικά τους ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα και τους πόρους σε συνέργειες που δημιουργούν βιώσιμη αξία σε ένα ευρύ φάσμα συμμετόχων. Ο όμιλος TITAN είναι ο μοναδικός όμιλος που πρωτοπορεί και βρίσκεται στην πρώτη θέση όσο αναφορά τις επιδόσεις του στους τομείς της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η συνεχής βελτίωση της υψηλής στάθμης των συνθηκών εργασίας, της υγιεινής, της ασφάλειας, η συμμετοχή στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής στις γειτονικές κοινότητες, όπως και η εκπαίδευση δεν αποτελούν μόνο έναν τρόπο ενίσχυσης του ενδιαφέροντος που έχει η εταιρεία αλλά είναι μέσα που ενισχύουν και εμπλουτίζουν την κοινωνική προσφορά της.

ΠΗΓΕΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ:

1. Μύρων Μ. Ζαβλανός (2002). Οργανωτική Συμπεριφορά.
2. Γεώργιος Στ. Εξάρχος & Παναγιώτης Κ. Νοτόπουλος (2013). Η εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στον σύγχρονο κόσμο & στον Πλάτωνα.
3. Χρήστος Γ. Φλώρου (1993). Σύγχρονη Διοικητική των Επιχειρήσεων.
4. Κωνσταντίνος Τερζίδης (2011). Μάνατζμεντ Στρατηγική Προσέγγιση.
5. Αναστάσιος Ντάνος (2015). Επιχειρηματική Δεοντολογία και Πρακτική.
6. Σωτήρης Καρβούνης & Δημήτρης Γεωργακέλλος (2003). Η διαχείριση του περιβάλλοντος, οι επιχειρήσεις & η βιώσιμη ανάπτυξη.
7. Λαζαρίδης Θεμιστοκλής & Δρυμπέλας Ευάγγελος (2011). Εταιρική Διακυβέρνηση, Διεθνής πρακτική και ελληνική εμπειρία.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

8. Βικιπαίδεια. Η έννοια της επιχείρησης.
<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7>
9. Ευγενία Αγγελοπούλου (2011). Το φαινόμενο της Επιχείρησης στο πλαίσιο της Οικονομικής Κρίσης.
10. FortuneGreece (2015), ICAP Βελτιώνεται η ΕΚΕ στην Ελλάδα.
<http://www.fortunegreece.com/article/icap-veltionete-i-eke-stin-ellada/>
11. ΣΕΒ (2014) , Ελληνικό Δίκτυο για την εταιρική κοινωνική ευθύνη.
<http://cshellas.eu/wp-content/uploads/2014/12/DT-diavoulefsi-EKE-EDEKE-SEBBIAN-FINAL2.pdf>
12. ICAP (2016), Αποτελέσματα Πρωτογενούς Έρευνας Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε Επιχειρήσεις.
<http://www.icap.gr/Default.aspx?id=10159&nt=146&lang=1>
13. UNRIC, Τα ηνωμένα έθνη.
http://unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=16&Itemid=10
14. CR INDEX <http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=13>
15. Greater Kansas City Community Foundation (2010), Pyramid of Corporate Social Responsibility. <https://www.growyourgiving.org/giving-blog/pyramid-corporate-social-responsibility>
16. Global Compact Network Hellas
http://www.globalcompactnetworkhellas.gr/portal/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=137&Itemid=89&lang=
17. CSR HELLAS http://cshellas.eu/?page_id=8855#
18. CYPRUS PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2012), Απαραίτητη η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για τις επιχειρήσεις. <http://www.cy2012.eu/index.php/el/news-categories/areas/competitiveness/feature-making-corporate-social-responsibility-indispensable-for-business>

19. Όμιλος TITAN <http://integratedreport2015.titan.gr/strategic-review.html>

20. Βιώσιμη Ανάπτυξη του ομίλου TITAN

<http://www.titan.gr/userfiles/File/csr/sustainable-development.pdf>

21. Απολογισμός TITAN 2015

<http://integratedreport2015.titan.gr/>