

Πολυτεχνείο Κρήτης

Σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης



**ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ
ΚΡΗΤΗΣ**

Διπλωματική Εργασία

Αξιολόγηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης επιχειρήσεων και
οργανισμών με χρήση πολυκριτήριας ανάλυσης

Ονοματεπώνυμο - Α.Μ.:

Άννα Ρεμεδιάκη - 2017010108

Επιβλέπων Καθηγητής: Γρηγορούδης Ευάγγελος

Χανιά 2023

Ευχαριστίες

Η ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας, σηματοδοτεί επίσημα το τέλος των φοιτητικών μου χρόνων, μιας περιόδου της ζωής μου που όταν θα τη σκέφτομαι ένα χαμόγελο πληρότητας, ευγνωμοσύνης και ευτυχίας θα σχηματίζεται στο πρόσωπο μου. Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Πολυτεχνείου Κρήτης, για τις γνώσεις και για τις ευκαιρίες εξέλιξης που μου προσέφεραν μέσα από την διδασκαλία τους. Από τα βάθη της καρδιάς μου, ευχαριστώ τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Γρηγορούδη Ευάγγελο, για την άψογη συνεργασία μας, το κλίμα εμπιστοσύνης και υποστήριξης που διατηρήθηκε στο ακέραιο σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας μας.

Πέραν της Πολυτεχνικής κοινότητας, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλα τα άτομα που γνώρισα, που αναπτύξαμε σχέσεις ουσιαστικές και ειλικρινείς μέσα από τις δύσκολες και τις εύκολες στιγμές της φοιτητικής μας ζωής. Όλους εκείνους που αγχωθήκαμε και ξενυχτήσαμε παρέα για να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις της σχολής μας, και όχι μόνο. Όλους εκείνους που τους ένιωθα κοντά μου ακόμα και όταν ήμασταν μακριά και το καθένα χωριστά για τη συμβολή του στην ανάπτυξη του χαρακτήρα μου τα πέντε αυτά χρόνια του κύκλου της ζωής μου που λέγονται φοιτητικά. Η ευγνωμοσύνη απέναντι στο πρόσωπο των γονιών μου και της οικογένειας μου είναι λίγη, για τη στήριξη που μου προσφέρουν απλόχερα σε κάθε στάδιο της ζωής μου και που χωρίς αυτή δεν θα βρισκόμουν στη θέση που είμαι σήμερα.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες	2
Περίληψη	5
1. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	6
1.1 Ορισμοί ΕΚΕ και συγγενικές έννοιες	6
1.2 Ιστορική αναδρομή	8
1.3 Η έννοια της ΕΚΕ σήμερα	9
1.4 Αρχές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης	11
1.4.1 Γενικά	11
1.4.2 Λογοδοσία	11
1.4.3 Διαφάνεια	11
1.4.4 Ηθική συμπεριφορά	11
1.4.5 Σεβασμός στα συμφέροντα των ενδιαφερόντων συμμετοχών	12
1.4.6 Σεβασμός προς το κράτος δικαίου	12
1.4.7 Σεβασμός των διεθνών κανόνων συμπεριφοράς	12
1.4.8 Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	12
2. Βασικοί παράμετροι της ΕΚΕ	13
2.1 Οφέλη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για τις επιχειρήσεις	13
2.2 Διαστάσεις ΕΚΕ	14
2.2.1 Γενικά	14
2.2.2 Περιβαλλοντική διάσταση	14
2.2.3 Οικονομική διάσταση	14
2.3.4 Κοινωνική διάσταση	14
2.3.4.1 Ανθρώπινα Δικαιώματα	15
2.3.4.2 Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπής εργασία	15
2.3.4.3 Ευθύνη για το προϊόντα	16
3. Φορείς και Πρότυπα	16
3.1 Γενικά	16
3.2 Πρότυπο ISO 26000	16
3.3 Global Reporting Initiative (GRI)	17
3.4 Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης - CR Index	19
4. Αξιολόγηση ελληνικών επιχειρήσεων και οργανισμών	20
4.1 Γενικά	20
4.2 Κριτήρια αξιολόγησης στις διαστάσεις της ΕΚΕ	21
4.2.1 Οικονομικά στοιχεία	21
4.2.2 Περιβάλλον	25

4.2.3 Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπούς εργασία	29
4.2.4 Ανθρώπινα Δικαιώματα	34
4.2.5 Κοινωνία	36
4.2.6 Ευθύνη για τα προϊόντα	37
4.4 Η μέθοδος TOPSIS και η εφαρμογή της	39
4.4.1 Θεωρητικό υπόβαθρο	39
4.4.2 Συγκεντρωτικά αποτελέσματα	41
4.4.3 Αποτελέσματα ανά διάσταση ΕΚΕ	44
4.4.3.1 Οικονομικά στοιχεία	47
4.4.3.2 Διάσταση Περιβάλλοντος	50
4.4.3.3 Πρακτικές Εργασίας και Αξιοπρεπούς Εργασία	52
4.4.3.4 Ανθρώπινα Δικαιώματα	54
4.4.3.5 Κοινωνία	56
4.4.3.6 Ευθύνη για τα προϊόντα	58
4.4.4 Ανάλυση διασποράς (ANOVA) σε ομάδες εταιρειών με βάση το κλάδο	64
4.4.5 Ανάλυση διασποράς σε ομάδες με βάση το μέγεθος των εταιρειών	66
4.4.6 Ανάλυση διασποράς στις διαστάσεις ΕΚΕ	68
5. Σύνοψη και Συμπεράσματα	69
6. Βιβλιογραφία	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α – Εταιρείες και βαθμολογίες	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – Βάρη κριτηρίων	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ – Κριτήρια που δεν συμπεριλήφθηκαν	87

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια, η Εταιρική Υπευθυνότητα αρχίζει να αποκτά ολοένα και πιο βαρύνουσα σημασία για τις επιχειρήσεις, καθώς πλέον μοναδικός στόχος δεν είναι η οικονομική απόδοση, αλλά και η ανταπόκριση σε μια βασική πρόκληση της εποχής, που δεν είναι άλλη από τη βιώσιμη ανάπτυξη. Θερμοί υποστηρικτές της νέας αυτής προσέγγισης του ρόλου των επιχειρήσεων αποτελούν πρωτίστως οι καταναλωτές, οι επενδυτές, οι προμηθευτές, αλλά και οι εργαζόμενοι οι οποίοι ασκούν πίεση ώστε να συμπεριληφθούν στην εταιρική πολιτική και στοχοθεσία, ζητήματα κοινωνικά και περιβαλλοντικά.

Για να ανταποκριθούν οι επιχειρήσεις στα νέα αυτά δεδομένα, είναι απαραίτητο να επιδεικνύουν συνεχή βελτίωση στο τρίπτυχο: οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική απόδοση μέσα σε νέα και εξελισσόμενα συστήματα διακυβέρνησης. Για το σκοπό αυτό, επιχειρήσεις και οργανισμοί επενδύουν πόρους στην ανάπτυξη δράσεων που θα αποσκοπούν στη ανάπτυξη του κοινωνικού συνόλου, στη κάλυψη αναγκών ευπαθών ομάδων και στη λήψη μέτρων που θα συντελούν στη μείωση των ρύπων του περιβάλλοντος, προβάλλοντας έτσι την υπευθυνότητα και τη κοινωνική τους ευσυνειδησία.

Στη παρούσα Διπλωματική Εργασία αναπτύσσεται η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) και γίνεται παρουσίαση των εννοιών που τη συνοδεύουν. Στη συνέχεια, αναλύονται τα οφέλη, το κόστος αλλά και η σχέση που υπάρχει μεταξύ της ανάπτυξης δράσεων ΕΚΕ και της χρηματοοικονομικής επίδοσης των εταιρειών. Τέλος, αξιοποιώντας και αναλύοντας αναφορές εταιρειών από διαθέσιμες πηγές (όπως τα Global Initiative Reports) διαμορφώνονται δείκτες επίδοσης ως προς τις διαστάσεις της ΕΚΕ (περιβάλλον, κοινωνία κ.λπ.). Οι δείκτες αυτοί αναλύονται περαιτέρω μέσω πολυκριτήριας ανάλυσης, ώστε να γίνει η αξιολόγηση και συγκριτική μελέτη της επίδοσης των εταιρειών, ως προς τις δράσεις που προάγουν την εταιρική υπευθυνότητα.

1. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

1.1 Ορισμοί ΕΚΕ και συγγενικές έννοιες

Είναι γεγονός ότι σε διεθνές επίπεδο δεν υπάρχει ένας καθιερωμένος ορισμός για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) παρόλο που χρησιμοποιείται ευρέως στο δημόσιο διάλογο. Πολλοί φορείς έχουν επιχειρήσει να διατυπώσουν τους δικούς τους ορισμούς, οι οποίοι όμως διαφέρουν. Η διαφορετικότητα των ορισμών αυτών συνδέεται με την ιδιαίτερη φιλοσοφία, τον ξεχωριστό επίπεδο ανάπτυξης κάθε χώρας, τις ανόμοιες προτεραιότητες που θέτει κάθε μία, αλλά και το βαθμό ευαισθητοποίησης και φιλοδοξίας των οργανισμών που τους υιοθετούν σε κάθε χώρα.

[12]Ο πιο σύγχρονος ορισμός που έχει προταθεί είναι ο εξής **“Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η δέσμευση των επιχειρήσεων να συμβάλλουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη μέσω της συνεργασίας με τους εργαζόμενους, τις οικογένειές τους, την τοπική κοινότητα και την κοινωνία στο σύνολό της, ώστε να βελτιώσουν τη ζωή τους με τρόπους που είναι καλό για τις επιχειρήσεις και για την ανάπτυξη”** που δόθηκε από τη Παγκόσμια Τράπεζα.

[12]Σύμφωνα με το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη **“Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων, που είναι πέρα από όσα επιβάλλονται από τη νομοθεσία και έχουν σχέση με όλους όσοι άμεσα ή έμμεσα επηρεάζονται από τις δραστηριότητές τους”** (ΕΔΕΚΕ, 2013).

Είναι φανερό, λοιπόν, ότι η ΕΚΕ συνιστά μια φιλοσοφία που κάθε επιχείρηση υιοθετεί αυτοβούλως και τη συμπεριλαμβάνει στο σχεδιασμό της στρατηγικής της. Η συμπερίληψη αυτή αποτελεί μια έμπρακτη δήλωση ότι στόχος, πλέον, δεν είναι αποκλειστικά η μεγιστοποίηση του κέρδους για τους μετόχους, αλλά και η κοινωνική ευημερία. Αναγνωρίζεται η στενή σχέση των εταιρειών με τη κοινωνία μέσα στην οποία αναπτύσσουν τη δράση τους καθώς επηρεάζονται αλλά και επηρεάζουν τις συνθήκες και τις τάσεις της εποχής.

Μέσω των δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας, αναλαμβάνουν την ευθύνη που τους αναλογεί και συντελούν στη διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για τους εργαζόμενούς τους, στην επίλυση προβλημάτων που ταλανίζουν τη κοινωνία μέσα στην οποία δραστηριοποιούνται και στη μείωση του αρνητικού αποτυπώματος στο φυσικό περιβάλλον. Διαμορφώνουν, έτσι, μια στρατηγική που εξασφαλίζει οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική ανάπτυξη.

Η ανάπτυξη αυτή, όμως, δεν εστιάζει μόνο στο παρόν κάνοντας κατάχρηση πόρων, αλλά γίνεται με τρόπο που να διασφαλίζεται επάρκεια των αγαθών για τις μελλοντικές γενιές ώστε να μπορούν και εκείνες να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Με άλλα λόγια, στόχος της ΕΚΕ και αναπόσπαστο κομμάτι της είναι η **Βιώσιμη Ανάπτυξη**, δηλαδή **“η ανάπτυξη που ικανοποιεί τις ανάγκες της παρούσας γενιάς χωρίς να θέτει σε κίνδυνο την δυνατότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες.”** (Brundtland Report 1987)

Η Βιώσιμη ανάπτυξη, συγγενής έννοια της ΕΚΕ, εμφανίστηκε πρώτη φορά στο δημόσιο διάλογο τη δεκαετία του '70 με το ξέσπασμα της περιβαλλοντικής και οικονομικής κρίσης να οδηγούν στη συνειδητοποίηση ότι οι φυσικοί πόροι έπρεπε να διατηρηθούν για τις επόμενες γενιές. Τις δεκαετίες που ακολούθησαν αναπτύχθηκαν περαιτέρω ορισμοί γύρω από την έννοια της Βιώσιμης Ανάπτυξης καταλήγοντας στα μέσα της δεκαετίας του '90 να

προτείνονται τροποποιήσεις που εστίαζαν σε κοινωνικά θέματα και έθεταν στόχους για “οικονομική βιωσιμότητα”, “κοινωνικοπολιτική βιωσιμότητα” και “περιβαλλοντική βιωσιμότητα” Αυτές οι τροποποιήσεις εκφράστηκαν επίσημα στη Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών το 1992 στην οποία 170 χώρες δεσμεύτηκαν να θεωρούν τη βιώσιμη ανάπτυξη βασικό πυλώνα της μελλοντικής τους ανάπτυξης, υπογράφοντας την “Agenda 21” και τη Σύμβαση-Πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για τη Κλιματική Αλλαγή.

Κατά την 70η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών (Σεπτέμβριος 2015) υπεγράφη η Ατζέντα 2030 [3] η οποία περιλαμβάνει 17 στόχους και 169 αντίστοιχους υποστόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης που προσβλέπουν στο να διασφαλίσουν έναν κόσμο δικαιότερο, πιο ειρηνικό και ευημερούντα και έναν υγιή πλανήτη. Αναλυτικά οι στόχοι αυτοί είναι [16] :

1. Μηδενική φτώχεια
2. Μηδενική πείνα
3. Καλή υγεία και ευημερία
4. Ποιοτική εκπαίδευση
5. Ισότητα των φύλων
6. Καθαρό νερό και αποχέτευση
7. Φθηνή και καθαρή ενέργεια
8. Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη
9. Βιομηχανία, καινοτομία και υποδομές
10. Λιγότερες ανισότητες
11. Βιώσιμες πόλεις και κοινότητες
12. Υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή
13. Δράση για το κλίμα
14. Ζωή στο νερό
15. Ζωή στη στεριά
16. Ειρήνη, δικαιοσύνη και ισχυροί θεσμοί
17. Συνεργασία για τους στόχους

Το 2030, έχει οριστεί ως προθεσμία για την επίτευξη αυτών των στόχων και η Ατζέντα αυτή συνιστά πλέον το σύγχρονο οδηγό για το σχεδιασμό των δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας.



Εικόνα 1.1: 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης

1.2 Ιστορική αναδρομή

Οι απαρχές της κουλτούρας της ΕΚΕ εντοπίζονται στα αρχαία χρόνια, στην αρχαία Ελλάδα, με τη μορφή του θεσμού της χορηγίας [2], ο οποίος τότε αφορούσε αποκλειστικά την οικονομική υποστήριξη των τεχνών και του θεάτρου. Η χορηγία ήταν υποχρεωτική με νόμο για τους 120 πιο εύπορους πολίτες από κάθε μία από τις δέκα φυλές της Αθήνας. Με τη νομοθετική υποχρέωση της χορηγίας, οι Αθηναίοι αναδείκνυαν τη σημασία της συνδρομής αναλογικά με τη δυνατότητα των συμπολιτών τους, έτσι ώστε όλοι οι πολίτες να μπορούν να μορφώνονται και να απολαμβάνουν τα αγαθά της ευημερούσας κοινωνίας χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς.

Στα νεότερα χρόνια, από τα μέσα του 18^{ου} αιώνα οι επιχειρήσεις έστρεψαν το ενδιαφέρον τους στους εργαζόμενους τους με στόχο την αύξηση της παραγωγικής τους δυναμικότητας ώστε να φέρουν καλύτερα αποτελέσματα εντός της επιχείρησης. Με τη στροφή αυτή βελτιώθηκαν ποιοτικά αλλά και ποσοτικά αφού τα κέρδη τους αυξήθηκαν ραγδαία. Η βιομηχανική επανάσταση, στα τέλη του 19ου αιώνα, αποτέλεσε εφιαλτήριο της ανάληψης κοινωνικών πρωτοβουλιών από τη μεριά των επιχειρήσεων. Παραδείγματα έκφραση της κοινωνικής τους υπευθυνότητας ήταν η παραχώρηση κατοικιών στους εργαζόμενους, η φροντίδα προς τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Στις αρχές του 20ου αιώνα, και ιδιαίτερα μετά το Κραχ του 1929, το πνεύμα φιλανθρωπίας υποχώρησε και αντικαταστάθηκε από εκτεταμένες, νομικές, συμβατικές και οργανωτικές δομές. Μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου, διακρινόταν έντονα στον επιχειρηματικό κόσμο το μοντέλο που όριζε ως αποκλειστική ευθύνη των επιχειρήσεων τη παραγωγή πλούτου για τους μετόχους. Οι πολυεθνικές εταιρείες κατείχαν ισχυρή θέση, και ασκούσαν έντονες επιρροές στη παγκόσμια οικονομία. Απόρροια των παραπάνω, αποτέλεσε η επανεμφάνιση του ερωτήματος περί σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας.

Στις δεκαετίες που ακολούθησαν και μέχρι τη δεκαετία του 1970, παρόλο που είχαν θεσπιστεί σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι επιχειρήσεις αγνοούσαν τις πρακτικές της ΕΚΕ.

Εστίαζαν στην ικανοποίηση των περαιτέρω αναγκών των εργαζομένων και αδιαφορούσαν για τις υπόλοιπες πτυχές της εταιρικής υπευθυνότητας.

Το 1987 στη δημοσίευση της έκθεσης Brundtland, από τα Ηνωμένα Έθνη, γίνεται λόγος πρώτη φορά για τη βιώσιμη ανάπτυξη, αλλά και υπογραμμίζεται η στενή σχέση της μακροπρόθεσμης οικονομικής ανάπτυξης, της καταπολέμησης της φτώχειας και της περιβαλλοντικής προστασίας. Ταυτόχρονα, η παγκοσμιοποίηση, το άνοιγμα των αγορών, η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και η ανεμπόδιστη πρόσβαση στη πληροφορία δημιούργησαν ένα κλίμα αμφισβήτησης ως προς τα αποτελέσματα των δράσεων των επιχειρήσεων, ευαισθησίας σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και δημιούργησαν ένα πλαίσιο στο οποίο οι επιχειρήσεις καλούνται να αναλάβουν την ευθύνη που τους αναλογεί.

Στις νέες αυτές συνθήκες, η Σύνοδος Κορυφής της Λισαβόνας το 2000, επανέφερε το θέμα της Κοινωνικής Ευθύνης των επιχειρήσεων, θέτοντας τους επιχειρηματίες προ των ευθυνών τους απέναντι στο κοινωνικό σύνολο και θεσπίζοντας στόχους για την Ευρώπη, έτσι ώστε παράλληλα με την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας να δημιουργείται ισόρροπη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.

Σε εθνικό επίπεδο, λειτουργεί από το 1994 το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, που αποσκοπεί στην εδραίωση της σημασίας και των αξιών της ΕΚΕ, μέσα από την εκπόνηση μελετών, πολιτικών και δράσεων. Ακόμη, αναπτύχθηκαν σημαντικές πρωτοβουλίες από το Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) με σπουδαιότερη την έκδοση, το 2005, της «Χάρτες Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων των Επιχειρήσεων» που αποτελεί ένα κείμενο θεμελιωδών αρχών και αξιών.

Τέλος, το 2011 υιοθετήθηκε νέα στρατηγική για την ΕΚΕ που συνδύαζε οριζόντιες προσεγγίσεις για την προώθηση της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας, με πιο συγκεκριμένες στρατηγικές ανά επιχειρηματικό τομέα. Ενώ σταθμός για την εταιρική κοινωνική ευθύνη χαρακτηρίζεται το 2015, όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκανε υποχρεωτική για τις εταιρείες τη δημοσιοποίηση των μη-οικονομικών στοιχείων τους, ανάλογα με το μέγεθός τους. [5]

1.3 Η έννοια της ΕΚΕ σήμερα

Φτάνοντας στο σήμερα, οι περισσότερες ελληνικές μεγάλες αλλά και μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποφασίζουν να εντάξουν στη στρατηγική τους προγράμματα ΕΚΕ, επιστρέφοντας στο κοινωνικό σύνολο μερίδιο των κερδών τους. Η κλιματική αλλαγή, η οικονομική κρίση και η πρόσφατη υγειονομική κρίση λόγω COVID 19, δυσχεραίνουν τις συνθήκες διαβίωσης και αυξάνουν τις απαιτήσεις της καθημερινότητας, καθιστώντας αδύνατη τη πλήρη κάλυψη των αναγκών από δημόσιους φορείς και αδήριτη την ανάγκη σύμπραξης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Παράλληλα, η ανεμπόδιστη πρόσβαση στη πληροφορία ανέπτυξε τη Κοινωνία των Πολιτών, δηλαδή ενίσχυσε την ευαισθησία των πολιτών σε θέματα προστασίας του φυσικού και του κοινωνικού περιβάλλοντος. Οι ίδιοι οι πολίτες ζητούν πλέον, από τις επιχειρήσεις να λειτουργούν υπεύθυνα, να αντιλαμβάνονται τη σπουδαιότητα του ρόλου τους στην ευημερία του κοινωνικού συνόλου και να μεριμνούν έμπρακτα για το περιβάλλον, το εργατικό δυναμικό και για τα μέλη της κοινότητας στην οποία ασκούν επιρροές. Κατά μία έννοια, οι πολίτες δίνουν άδεια κοινωνικής λειτουργίας στις επιχειρήσεις οι οποίες αντιλαμβάνονται ότι δίχως την αποδοχή της κοινωνίας δεν θα μπορέσουν να λειτουργήσουν, όπως είχε αναφέρει ο Νίκος Αναλύτης το 2007, τότε πρόεδρος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη [5].

Πρωταρχικό πεδίο δράσης της ΕΚΕ σήμερα αποτελεί η επένδυση στο εσωτερικό της επιχείρησης (εσωτερική κοινωνική ευθύνη), δηλαδή η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό.[1]

Οι εργαζόμενοι προσδοκούν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον που θα προλαμβάνει καταστάσεις κινδύνου και που θα διασφαλίζει ψυχική και σωματική υγεία. Θα στηρίζει τους νεοπροσληφθέντες προσφέροντας τους στήριξη στα πρώτα τους βήματα και θα προσφέρει ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης με τελικό αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Ένα περιβάλλον, που θα υποστηρίζει έμπρακτα την ισότητα των φύλων, θα μάχεται καθημερινά ενάντια κάθε είδους διάκρισης και θα προσπαίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα, παίρνοντας μέρος στον αγώνα του σύγχρονου κόσμου που προσπαθεί να απαλλαχθεί από προκαταλήψεις και ανισότητες που συνιστούν τροχοπέδη της ανθρώπινης εξέλιξης.

Πέραν τούτου, η κοινωνία απαιτεί οι επιχειρήσεις να επιδεικνύουν υπευθυνότητα και στο εξωτερικό περιβάλλον (εξωτερική κοινωνική ευθύνη) και να φροντίζουν για το συμφέρον των «ενδιαφερόμενων μερών». Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία, τα ενδιαφερόμενα μέρη συνιστούν το περιβάλλον που επηρεάζει αλλά και επηρεάζεται από την επιχειρηματική λειτουργία. Αυτό το περιβάλλον αποτελείται από τους εργαζόμενους, τη τοπική κοινωνία, τους προμηθευτές, τους πελάτες και οποιονδήποτε άλλον εμπλέκεται με τις εταιρικές δραστηριότητες. Εξωτερικό περιβάλλον νοείται και το φυσικό περιβάλλον, το οποίο πρέπει να προφυλάσσεται από τις αρνητικές επιπτώσεις τις επιχειρηματικής δραστηριότητας με ευθύνη της ίδιας της διοίκησης. Η ίδια η Πολιτεία απαιτεί από τους οργανισμούς τη μείωση των ρύπων και μέσω προγραμμάτων προσπαθεί οικονομικής στήριξης ωθεί τις επιχειρήσεις εκσυγχρονίσουν τις παραγωγικές διαδικασίες, καθιστώντας τις πιο φιλικές προς το περιβάλλον. Ακόμα, προσφέρονται προγράμματα εκπαίδευσης και ενημέρωσης εργαζομένων με στόχο την ευαισθητοποίηση και τη καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης. Η γνωστοποίηση των πρακτικών οικολογικής προστασίας που υιοθετεί κάθε επιχείρηση συνιστά επίσης επιταγή των πολιτών οι οποίοι δεν διστάζουν να απορρίψουν εταιρείες που δεν φανερώνουν περιβαλλοντική συνείδηση.

Εσωτερική και εξωτερική κοινωνική ευθύνη, λοιπόν, είναι το ζητούμενο της σύγχρονης κοινωνίας. Μιας κοινωνίας που ωρίμασε μέσα από τις δυσμενείς επιπτώσεις των υγειονομικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών κρίσεων και συνειδητοποίησε ότι αποφάσεις και πρακτικές που αποσκοπούν σε βραχυπρόθεσμα οφέλη είναι ευάλωτες σε κάθε είδους κρίση που μπορεί να ξεσπάσει και προκαλούν σοβαρά προβλήματα στον άνθρωπο και το περιβάλλον. Σε αυτές τις συνθήκες, η Βιώσιμη Ανάπτυξη αναδεικνύεται ως η μοναδική σανίδα σωτήριας που θα διασφαλίσει ένα υγιές περιβάλλον στο οποίο θα καταφέρουν οι επόμενες γενιές να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Μέσω των πρακτικών ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις οργανώνουν δράσεις, υιοθετούν πολιτικές και συμβάλλουν καθοριστικά στον απώτερο σκοπό της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

[15]Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να διευκρινιστεί η σχέση μεταξύ ΕΚΕ και Βιώσιμη Ανάπτυξη, καθώς είναι 2 έννοιες που χρησιμοποιούνται συχνά στο δημόσιο διάλογο και συγχέονται τα νοήματά τους. Η ΕΚΕ είναι ένα επιχειρηματικό μοντέλο με αυτορυθμιστικό χαρακτήρα που υιοθετεί με δική του πρωτοβουλία κάθε οργανισμός με στόχο τη βελτίωση της κοινωνίας και του περιβάλλοντος και διαφοροποιείται ως προς τη πρακτική του εφαρμογή από οργανισμό σε οργανισμό. Η φύση της ΕΚΕ διακρίνεται από τα ποιοτικά της χαρακτηριστικά και την απουσία αυστηρών κανόνων. Η εφαρμογή σχετικών προτύπων (ISO 26000) βοηθούν τις επιχειρήσεις να ορίσουν και να εκφράσουν έμπρακτα τη κοινωνική τους υπευθυνότητα. Η Βιώσιμη Ανάπτυξη, δηλαδή η ανάπτυξη που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του παρόντος, χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο την ικανότητά τους να ικανοποιήσουν τις ανάγκες του μέλλοντος, συνιστά την ομπρέλα κάτω από την οποία υπάγεται η ΕΚΕ και συνδράμει σε αυτή. Η ΕΚΕ συνιστά το τρόπο μέσα από τον οποίο οι επιχειρήσεις αποδεικνύουν τη συμβολή τους σε βιώσιμες

επιχειρηματικές πρακτικές. Μπορεί να θεωρηθεί ως η ιδεαλιστική οπτική της Βιώσιμης Ανάπτυξης.

1.4 Αρχές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

1.4.1 Γενικά

Η ανάπτυξη και η εφαρμογή μιας στρατηγικής εταιρικής υπευθυνότητας στοχεύει στο να διαμορφώσει τις συνθήκες για βιώσιμη ανάπτυξη. Ο σχεδιασμός, όμως, των δράσεων πρέπει να γίνεται σεβόμενος τις επτά αρχές της ΕΚΕ. Οι αρχές αυτές προωθούν συγκεκριμένα πρότυπα συμπεριφοράς και θεσμοθετούν κανόνες που πρέπει να τηρούνται ακόμα και όταν αυτοί αποτελούν πρόκληση για τις εταιρείες.

1.4.2 Λογοδοσία

Κάθε οργανισμός λογοδοτεί για τις συνέπειες των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του καθώς και για τις ενέργειες που περιορίζουν τις αρνητικές συνέπειες αυτών.

Η διοίκηση είναι υποχρεωμένη να λογοδοτεί στα ενδιαφερόμενα μέρη και στις κατά τον νόμο αρχές για τις δραστηριότητές της. Να αναλαμβάνει τις ευθύνες για τις συνέπειες των αποφάσεών της και να φροντίζει για την ελαχιστοποίηση παραλείψεων. Είναι εξίσου σημαντικό να αναγνωρίζει τα λάθη της και να αναλαμβάνει μέτρα αποκατάστασης αλλά και πρόληψης, ώστε να μην επαναληφθούν παρόμοια λάθη.

1.4.3 Διαφάνεια

Κάθε οργανισμός πρέπει να διακρίνεται από διαφάνεια στις αποφάσεις και στις δραστηριότητές του που επηρεάζουν τη κοινωνία και το περιβάλλον.

Κάθε επιχείρηση πρέπει να δημοσιοποιεί με ακρίβεια, σαφήνεια, πληρότητα και επαρκώς αιτιολογημένα την πολιτική, τις αποφάσεις και τις δραστηριότητες για τις οποίες φέρει ευθύνη. Να κοινοποιεί τις συνέπειες αυτών στη κοινωνία και το περιβάλλον σε όλους όσους επηρεάζονται ή πρόκειται να επηρεαστούν. Η πληροφορία αυτή θα πρέπει να είναι διαθέσιμη, άμεσα προσβάσιμη και κατανοητή ενώ θα πρέπει να δημοσιοποιείται έγκαιρα και τεκμηριωμένα. Να παρουσιάζεται στοχευμένα και με σαφήνεια ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη να είναι σε θέση να εκτιμήσουν τις επιδράσεις των εταιρικών δραστηριοτήτων στα θέματα που τους αφορούν.

1.4.4 Ηθική συμπεριφορά

Η συμπεριφορά του οργανισμού βασίζεται στις αξίες της τιμιότητας, της ισότητας και της ακεραιότητας με αναφορά τους ανθρώπους, τα ζώα και το περιβάλλον.

Όλες οι δραστηριότητες του οργανισμού πρέπει να χαρακτηρίζονται από ηθική ακεραιότητα. Προωθώντας εμπράκτως την ηθική συμπεριφορά αναπτύσσει δομές διακυβέρνησης εντός της επιχείρησης που μιλούν τους εργαζομένους του σε πρότυπα συμπεριφοράς που συνάδουν με το σκοπό και τις δράσεις του. Δημιουργεί τις προϋποθέσεις

για αναφορά συμπεριφορών που επιβουλεύονται το ήθος της επιχείρηση σε ένα περιβάλλον ασφάλειας που δεν το επισκιάζει ο φόβος και η τιμωρία. Τέλος, χρειάζεται να αναγνωρίζει καταστάσεις όπου οι νόμοι τους κράτους και της τοπικής κοινωνίας δεν επαρκούν ή συγκρούονται με τις ηθικές αρχές.

1.4.5 Σεβασμός στα συμφέροντα των ενδιαφερόντων συμμετοχών

Κάθε οργανισμός αναγνωρίζει, σέβεται και ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντα των συμμετοχών του.

Ως συμμετοχος, ή ενδιαφερόμενο μέρος (stakeholder) ορίζεται οποιοδήποτε άτομο ή ομάδα ατόμων που επηρεάζεται και επηρεάζει τις επιχειρηματικές δραστηριότητες (Freeman 1984). Οι ομάδες αυτές είναι οι εργαζόμενοι, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι μέτοχοι και η τοπική κοινότητα. Για τη καθεμία υπάρχει ένα ενδιαφέρον από την επιχειρηματική λειτουργία και έχουν λόγο να συνεισφέρουν στην επιχειρηματική επιτυχία του οργανισμού. Ο οργανισμός, θα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει την επιρροή που ασκεί αλλά και που δέχεται από κάθε ομάδα και να προσαρμόζει τις δραστηριότητες του στα συμφέροντα των stakeholders.

1.4.6 Σεβασμός προς το κράτος δικαίου

Κάθε οργανισμός συμμορφώνεται σε όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Η αρχή στηρίζεται στο ότι δεν υπάρχει άτομο ή οργανισμός ανώτερος του νόμου, ούτε ακόμη και αυτοί που κυβερνούν. Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να γνωρίζουν τους νόμους και να φροντίζουν για την έγκαιρη ενημέρωση των εργαζομένων τους σχετικά με τους ισχύοντες κανονισμούς. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την εφαρμογή και τη τήρησή τους σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων τους.

1.4.7 Σεβασμός των διεθνών κανόνων συμπεριφοράς

Κάθε οργανισμός σέβεται τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς.

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να υπερασπίζονται και να τηρούν χωρίς καμία εξαίρεση τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς αποφεύγοντας κάθε εμπλοκή σε δραστηριότητες που τους υπονομεύουν. Ακόμα και σε περιπτώσεις που οι νόμοι δεν προστατεύουν τη κοινωνία και το περιβάλλον ή/και συγκρούονται με τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς, οι εταιρείες πρέπει να αγωνίζονται, πέραν του νόμου, για το κοινό καλό και να αναθεωρούν τη φύση των δραστηριοτήτων τους.

1.4.8 Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Κάθε οργανισμός σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα, αναγνωρίζει τη σημασία και τη καθολικότητά τους.

Στα πλαίσια της ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να προωθούν το Παγκόσμιο Χάρτη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μέσα από καθημερινές πρακτικές προάσπισης τους αλλά και μέσα από τις συμφωνίες με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Να δέχεται τη καθολικότητά τους και να αναπτύσσει μηχανισμούς ελέγχου που αναδεικνύουν

συμπεριφορές που υποθάλλουν τα Δικαιώματα του ανθρώπου, ανεξάρτητα και πέραν του νομοθετικού πλαισίου μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται. [17]

2. Βασικοί παράμετροι της ΕΚΕ

2.1 Οφέλη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης για τις επιχειρήσεις

Πολλές είναι οι έρευνες που έχουν αποδείξει ότι η εφαρμογή στρατηγικών εταιρικής υπευθυνότητας, ωφελούν πολυπλεύρως τις επιχειρήσεις. [3] Δημιουργούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, ενισχύουν τη δημόσια εικόνα τους και διευκολύνουν τη προσέλκυση επενδύσεων γενικότερης χρηματοδότησης. [6] Σύμφωνα με το Global Sustainable Investment Review 2018 του Global Sustainable Investment Alliance, κεφάλαια που αφορούν σε βιώσιμες και υπεύθυνες επενδύσεις, αυξήθηκαν κατά 34% σε δύο χρόνια, αποδεικνύοντας το ενδιαφέρον των επενδυτών σε κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, καθώς αναγνωρίζεται ότι έχουν χαμηλότερη έκθεση σε κινδύνους και ταυτόχρονα καλύτερες προοπτικές ανάπτυξης.

Σημαντική είναι και η ενίσχυση τους αισθήματος ικανοποίησης των εργαζομένων καθώς νιώθουν υπερηφάνεια για το κοινωνικό έργο που επιτελεί η επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Η εταιρική κουλτούρα αναπροσαρμόζεται και διαχέεται σε ολόκληρο τον οργανισμό, ενδυναμώνοντας τη δέσμευση των εργαζομένων και δημιουργώντας νέους διαύλους επικοινωνίας μεταξύ της διοίκησης και του συνόλου του εργατικού δυναμικού.

Ακόμη, η ΕΚΕ δρα καταλυτικά στη αύξηση των πωλήσεων και στην ικανοποίηση των πελατών αφού οι καταναλωτές δείχνουν έντονο ενδιαφέρον στη στάση των εταιρειών απέναντι στα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη κοινωνία. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις καταναλωτών που “τιμωρούν” επιχειρήσεις που λειτουργούν ανεύθυνα απέναντι στο περιβάλλον και στη κοινωνία.

Τέλος, μέσω των δράσεων ΕΚΕ, μειώνεται το κόστος και περιορίζονται οι κίνδυνοι. Οι εσωτερικές διαδικασίες γίνονται αποτελεσματικότερες, αξιοποιώντας αποδοτικά λιγότερους πόρους και ενέργεια, ενώ ταυτόχρονα αυξάνεται η παραγωγικότητα. Επιπλέον, μειώνεται ο κίνδυνος κυρώσεων ή προστίμων για περιβαλλοντικά θέματα, θέματα ασφάλειας και εργασιακών δικαιωμάτων.

2.2 Διαστάσεις ΕΚΕ

2.2.1 Γενικά

Η ΕΚΕ συνίσταται από τρεις κύριες διαστάσεις : την οικονομική, τη περιβαλλοντική και τη κοινωνική. Οι διαστάσεις αυτές αποτελούν τη βάση για την ανάπτυξη των δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας θέτοντας ως προτεραιότητα κάθε υπεύθυνης εταιρείας, τη κοινωνική δικαιοσύνη, την οικονομική αποτελεσματικότητα και τη προστασία του περιβάλλοντος. Η κοινωνική διάσταση κατηγοριοποιείται σε τρεις επιμέρους διαστάσεις: τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις πρακτικές εργασίας και την αξιοπρεπή εργασία και, την ευθύνη για τα προϊόντα. Παρακάτω αναλύονται οι έξι αυτές διαστάσεις καθώς σύμφωνα με αυτές θα γίνει η και αξιολόγηση των επιχειρήσεων.

2.2.2 Περιβαλλοντική διάσταση

Η ΕΚΕ πρεσβεύει την εφαρμογή και τη τήρηση κανόνων και ρυθμιστικών διατάξεων για τη προστασία του περιβάλλοντος. Η επιχειρηματική δραστηριότητα έχει αντίκτυπο στο φυσικό περιβάλλον και κρίνεται απαραίτητη η ορθή διαχείριση των πόρων, η μείωση των αποβλήτων και ο περιορισμός της μόλυνσης που προκαλείται στα οικοσυστήματα του πλανήτη. Για το σκοπό αυτό, η εταιρική υπευθυνότητα προτείνει στρατηγικές που αφορούν σε επισκόπηση του κύκλου ζωής των προϊόντων και εκτίμηση περιβαλλοντικής επίδρασης. Προωθεί τη χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών και πρακτικών ώστε να εντοπιστούν ευκαιρίες βελτίωσης του περιβαλλοντικού αποτυπώματος.

2.2.3 Οικονομική διάσταση

Η οικονομική διάσταση της ΕΚΕ αναφέρεται στην οικονομική επίδοση των οργανισμών αξιολογώντας τις επιδράσεις της στα ενδιαφερόμενη μέρη. Αναλυτικότερα, στην οικονομική διάσταση, ορίζονται δείκτες που αποτυπώνουν τη ροή του κεφαλαίου μεταξύ των συμμετοχών και τις οικονομικές επιδράσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας.

Εκείνο που διαφοροποιεί τα οικονομικά στοιχεία που καταγράφονται στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις και στους ισολογισμούς μιας εταιρείας από τα στοιχεία που αναγράφονται στους απολογισμούς εταιρικής υπευθυνότητας, είναι η συσχέτιση αυτών με τη συμβολή του οργανισμού στη βιωσιμότητα ενός ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού συστήματος. Έτσι μελετώνται το αντίκτυπο των εταιρειών στη τοπική κοινωνία, οι κίνδυνοι, τα ρίσκα και οι ευκαιρίες από τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα των δομών διακυβέρνησης με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας.

2.3.4 Κοινωνική διάσταση

Κάθε επιχείρηση συνιστά μέρος της ανθρώπινης κοινωνίας υπάρχοντας και δρώντας εντός αυτής. Η κοινωνική διάσταση, λοιπόν, της ΕΚΕ συσχετίζει την επιχειρηματική λειτουργία με τη τοπική κοινωνία αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο που δέχεται τα αποτελέσματα της παραγωγικής διαδικασίας και της παροχής υπηρεσιών μέσω των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται. Αναδεικνύονται έτσι οι στενές σχέσεις των εταιρειών όχι μόνο με τους μετόχους αλλά και τους επιχειρηματικούς εταίρους (προμηθευτές, καταναλωτές, πελάτες, εργολάβους), καθώς και τις δημόσιες αρχές και ΜΚΟ που εκπροσωπούν τη τοπική κοινότητα.

Ταυτόχρονα, μέσω της κοινωνικής διάστασης ορίζεται ένα πλαίσιο μέριμνας και ανάληψης πρωτοβουλιών από τις επιχειρήσεις για ένα πλήθος αναγκών όπως είναι η καταπολέμηση της ανεργίας, η παροχή βοήθειας προς όλους τους τομείς υγείας (αιμοδοσία, δωρεά οργάνων, αποτροπή συνηθειών απειλητικών για την ανθρώπινη ζωή όπως κάπνισμα, παχυσαρκία, καταχρήσεις, καλλιέργεια των αρχών της σωστής κυκλοφοριακής αγωγής κ.λπ.), η εξάλειψη της φτώχειας, η στήριξη των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (άτομα με ειδικές ανάγκες, ηλικιωμένοι, απεξαρτημένα άτομα, αποφυλακισμένοι, μονογονεϊκές οικογένειες κ.λπ.) Τέτοιες δράσεις είναι σημαντικές στη διασφάλιση μιας κοινωνίας βιώσιμης που μπορεί να εξασφαλίσει στα μέλη της ένα καλύτερο επίπεδο ποιότητας ζωής.

2.3.4.1 Ανθρώπινα Δικαιώματα

Η λειτουργία κάθε επιχείρησης ξεπερνά το πεδίο εργατικά δικαιώματα, ασχολείται και επηρεάζει κοινωνικά φαινόμενα όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός, η καταναγκαστική και παιδική εργασία και πολλά ακόμη. Η υιοθέτηση στρατηγικών ΕΚΕ αποσκοπεί στο να διαμορφώσει η επιχείρηση δομές διακυβέρνησης και κώδικες συμπεριφοράς που αναγνωρίζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα ως αναφαίρετα δικαιώματα κάθε ατόμου. Αυτά, υπερβαίνουν τους νόμους της πολιτείας, δεν επιδέχονται κοινωνικές, πολιτισμικές ή οικονομικές διακρίσεις και συνιστά χρέος της διοίκησης αλλά και όλων των εργαζομένων, να επιδεικνύουν στάση σεβασμού απέναντί τους αλλά και να καταγγέλλουν συμπεριφορές που τα καταπατούν. Έτσι, είναι απαραίτητο να αναπτύσσονται και μηχανισμοί ελέγχου τήρησης των δικαιωμάτων σε ένα περιβάλλον που αποτνέει ειλικρίνεια και ασφάλεια, μακριά από αισθήματα φόβου, που μπορούν να φιμώσουν τους εμπλεκόμενους και να συντελέσουν στη διατήρηση συμπεριφορών που υπονομεύουν την ανθρώπινη ύπαρξη.

Ωστόσο, ο ρόλος των επιχειρήσεων για τη προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δεν περιορίζεται μόνο στο εσωτερικό τους. Επεκτείνεται στην εφοδιαστική αλυσίδα και σε κάθε συνεργασία που μπορεί να αναπτύσσει. Για αυτό το λόγο, στη διάσταση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβάνονται δείκτες αξιολόγησης που ωθούν τις εταιρείες να αξιολογούν τη στάση προμηθευτών, εργολάβων και επενδυτών απέναντι στα δικαιώματα το ατόμου. Με αυτό το τρόπο, η επιρροή κάθε επιχείρησης αυξάνεται και διαχέεται σε όλο το κοινωνικό σύνολο.

2.3.4.2 Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπούς εργασίας

Κάθε επιχείρηση καθώς δημιουργεί θέσεις εργασίας, έχει άμεση επιρροή σε θέματα εργασίας, ασφάλισης, και υγείας των εργαζομένων. Η διάσταση αυτή, λοιπόν, επικεντρώνεται στην υιοθέτηση και λήψη μέτρων με στόχο τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που φροντίζει για τη βελτιστοποίηση των συνθηκών εργασίας.

Είναι απαραίτητο να υπάρχει μια συνεχής βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εργαζομένων με προγράμματα κατάρτισης σε νέες τεχνολογίες, προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και σεμινάρια βελτίωσης της παραγωγικότητας και αύξησης των πιθανοτήτων εξέλιξης. Σημαντικό είναι επίσης να επιβραβεύονται οι εργαζόμενοι μέσα από ένα σύστημα αμοιβών και παροχών που είναι αντικειμενικό και δίκαιο και που βελτιώνει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, ύψιστης σημασίας συνιστά και η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και προς αυτή τη κατεύθυνση οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ορίζουν το πλάνο εργασίας.

Οι πρακτικές εργασίας σχετίζονται ,επίσης, με τη διασφάλιση υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία που προωθείται προτείνοντας την εφαρμογή επαγγελματικών συστημάτων ασφαλείας, μελέτη επικινδυνότητα και έγκαιρη ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων. Τέλος, η αναγνώριση των συνδικάτων εργασίας, η ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι και η προώθηση διαβουλεύσεων για τη διαπραγμάτευση ζητημάτων που αφορούν την απασχόληση, είναι πρακτικές που προασπίζει και προωθεί η ΕΚΕ.

2.3.4.3 Ευθύνη για το προϊόντα

Αναφέρεται στους κανόνες πρέπει να ακολουθούν οι επιχειρήσεις κατά τη παραγωγή των προϊόντων και τη παροχή υπηρεσιών ώστε το τελικό προϊόν να φτάνει στον καταναλωτή με απόλυτη ασφάλεια αλλά και διαφάνεια για τις πτυχές που τον επηρεάζουν

Οι κανόνες, αυτοί, συμπεριλαμβάνουν θέματα υγιεινής και ασφάλειας, σήμανσης και πληροφόρησης των προϊόντων και των υπηρεσιών ώστε να επιτυγχάνεται ειλικρινής σχέση μεταξύ παραγωγού και πελάτη, αποτρέποντας την έκθεση του τελευταίου σε πιθανούς κινδύνους από τη χρήση του προϊόντος. Ακόμα, προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των καταναλωτών και προωθούνται οι δίκαιες πρακτικές μάρκετινγκ ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα παραπλάνησης πελατών. Τέλος, προάγεται η βιώσιμη κατανάλωση και η επικοινωνία μεταξύ πελάτη και παραγωγού για την επίλυση ζητημάτων παραπόνων και αποκατάσταση βλαβών.

3. Φορείς και Πρότυπα

3.1 Γενικά

Οι επιχειρήσεις για να βρίσκονται στο πλαίσιο των υποχρεώσεων τους καθώς και των απαιτήσεων τους χαίρουν από εθνικά και διεθνή πρότυπα. Σχεδιάζουν τη πολιτική τους και οργανώνονται σύμφωνα με τους κανονισμούς που δημοσιεύουν αναγνωρισμένοι φορείς. Μετρούν την απόδοσή τους ακολουθώντας τα πρότυπα διαχείρισης και εξελίσσονται συνεχώς ώστε να ανταποκριθούν στη πρόκληση της βιώσιμης ανάπτυξης και στο τρίπτυχο της εταιρικής αειφορίας.

Τα πρότυπα διαχείρισης συνιστούν ένα σύνολο πλαισίων, διαδικασιών και πρακτικών για τη ποιότητα, το περιβάλλον, την ασφάλεια, την υγεία και τον χώρο εργασίας. Λειτουργούν ως εσωτερικά εργαλεία των επιχειρήσεων που τις βοηθάνε να ενσωματώσουν την ΕΚΕ σε καθημερινές λειτουργίες τους, είτε μετρώντας τις αποδόσεις είτε ορίζοντας διαδικασίες παρέχοντας συγκεκριμένα μοντέλα.

3.2 Πρότυπο ISO 26000

Το ISO 26000 δημοσιεύτηκε το 2010 και ήταν αποτέλεσμα διεθνούς σύμπραξης απόψεων διαφόρων φορέων σε όλο το κόσμο, από εκπροσώπους των κυβερνήσεων, των ΜΚΟ, της βιομηχανίας, ομάδων καταναλωτών και εργατικών ενώσεων. Στόχος του προτύπου είναι να ενθαρρύνει την εθελοντική αφοσίωση στη κοινωνική υπευθυνότητα και τη κοινή καθοδήγηση σε παγκόσμιο επίπεδο, σε αντιλήψεις, ορισμούς και μεθόδους αξιολόγησης των προσπαθειών για την ΕΚΕ. Αναλυτικότερα προσφέρει καθοδήγηση για :

- Σκέψεις, ορισμούς ,όρους σχετικά με την κοινωνική ευθύνη

- Υπόβαθρο, τάσεις και χαρακτηριστικά της κοινωνικής ευθύνης
- Αρχές και πρακτικές σχετιζόμενες με τη κοινωνική ευθύνη
- Ουσία, αντικείμενο και θέματα της κοινωνικής ευθύνης
- Ενσωμάτωση, εφαρμογή και προώθηση της κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς στις οργανώσεις και μέσω των πολιτικών και πρακτικών της στη σφαίρα επιρροής αυτών των οργανώσεων.
- Προσδιορισμός και σύνδεση με τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Μετάδοση των δεσμεύσεων, της εφαρμογής και άλλων πληροφοριών που σχετίζονται με την κοινωνική ευθύνη.

Αποτελεί ένα διεθνές πρότυπο, προαιρετικής εφαρμογής με καθοδηγητικό χαρακτήρα και απευθύνεται σε όλα τα είδη και μεγέθη των επιχειρήσεων. Πρακτικά, είναι ένας οδηγός που συμβάλλει στην κατανόηση των εννοιών την ΕΚΕ από τη πλευρά της επιχείρησης. Συντελεί στην ορθή επιλογή εργαλείων (κώδικες, αρχές, πρότυπα) και πολιτικών που ταιριάζουν καλύτερα στη νοοτροπία της εκάστοτε εταιρείας, ώστε η εφαρμογή αυτών να αυξήσει την αποδοτικότητά της σε δράσεις εταιρικής υπευθυνότητας. Δεν περιέχει απαιτήσεις για ένα νέο σύστημα που αφορά την ΕΚΕ, ούτε πιστοποιεί τις επιχειρήσεις, αλλά συμπεριλαμβάνει οδηγίες για να λειτουργούν αυτές με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο. Οποιαδήποτε προσπάθεια χρήσης του προτύπου για πιστοποίηση σημαίνει λανθασμένη ερμηνεία των στόχων του, κακή χρήση του διεθνούς προτύπου και έλλειψη συμμόρφωσης προς αυτό [4].

Μέσα από την εφαρμογή του ISO 26000 επιχειρήσεις καταφέρνουν να εισάγουν στους κόλπους της τη φιλοσοφία και τις αρχές της ΕΚΕ και να βρουν το βέλτιστο τρόπο να συνδράμουν στην ευημερία του κοινωνικού συνόλου και στη προστασία του περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, όμως, καταφέρνουν να ενισχύσουν και τη παρουσία τους στην αγορά, αφού ενισχύεται η φήμη τους, αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και γίνονται πόλος έλξης για εργαζόμενους, πελάτες και επενδυτές. Παράλληλα, διατηρούν υψηλό το ηθικό των εργαζομένων αφού νιώθουν ότι είναι μέλη μιας επιχείρησης που νοιάζεται για το κοινό καλό, αυξάνοντάς έτσι την αφοσίωση και την παραγωγικότητά τους. Τέλος, επενδυτές, χορηγοί, κυβερνήσεις, ΜΜΕ και κάθε κοινωνική ομάδα, αναγνωρίζουν τις προσπάθειες ανάληψης των ευθυνών κάθε επιχείρησης μέσω των πολιτικών ΕΚΕ που σχεδιάζει με τις οδηγίες του προτύπου, και διαμορφώνουν θετική άποψη για εκείνη. Τα οφέλη αυτά έχουν άμεση σχέση, ταυτίζονται σχεδόν με τα οφέλη της ίδιας της ΕΚΕ αφού στόχος του προτύπου είναι να θέσει τις βάσεις εντός της επιχείρησης πάνω στις οποίες διοίκηση και εργαζόμενοι θα πατήσουν για να σχεδιάσουν τη πολιτική ΕΚΕ που εναρμονίζεται με τη φύση της εταιρείας.

3.3 Global Reporting Initiative (GRI)

Το Global Reporting Initiative [7] είναι ένας διεθνής ανεξάρτητος οργανισμός προτύπων που οραματίζεται ένα βιώσιμο μέλλον το οποίο θα χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και ανοιχτό διάλογο, ένα μέλλον στο οποίο η δημοσιοποίηση των επιπτώσεων των δραστηριοτήτων οργανισμών και επιχειρήσεων θα συνιστά μια παγκόσμια κοινή πρακτική. Σκοπός του GRI είναι να βοηθάει τους οργανισμούς να κατανοήσουν τις επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους, να τις μετρήσουν και να τις κοινοποιήσουν στα ενδιαφερόμενα μέρη, ώστε να διασφαλίσουν ένα βιώσιμο μέλλον. Για το σκοπό αυτό το GRI δημιουργεί μία κοινή γλώσσα καταγραφής και αναφοράς των δραστηριοτήτων των οργανισμών. Αποτέλεσμα αυτής της καταγραφής είναι οι εκθέσεις βιωσιμότητας στις οποίες αναλύονται οι οικονομικές,

περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιπτώσεις αυτών των δραστηριοτήτων. Θέτει έτσι, τις σωστές βάσεις πάνω στις οποίες κάθε επιχείρηση μπορεί να κατανοήσει το αντίκτυπο της λειτουργίας της, να αναπτύξει διάλογο και να πάρει αποφάσεις που θα μειώσουν το αρνητικό της αποτύπωμα και θα ενισχύσουν τις θετικές της επιδράσεις στο εσωτερικό και στο εξωτερικό της περιβάλλον. Άλλωστε σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του GRI, η καταγραφή των δραστηριοτήτων φανερώνει έναν υπεύθυνο οργανισμό που είναι αφοσιωμένος στο να διατηρεί διαφάνεια και ειλικρίνεια με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Το πρότυπο GRI συνιστά το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο πρότυπο δημοσιοποίησης στοιχείων βιωσιμότητας καθώς διακρίνεται για τα εξής πλεονεκτήματα [8] :

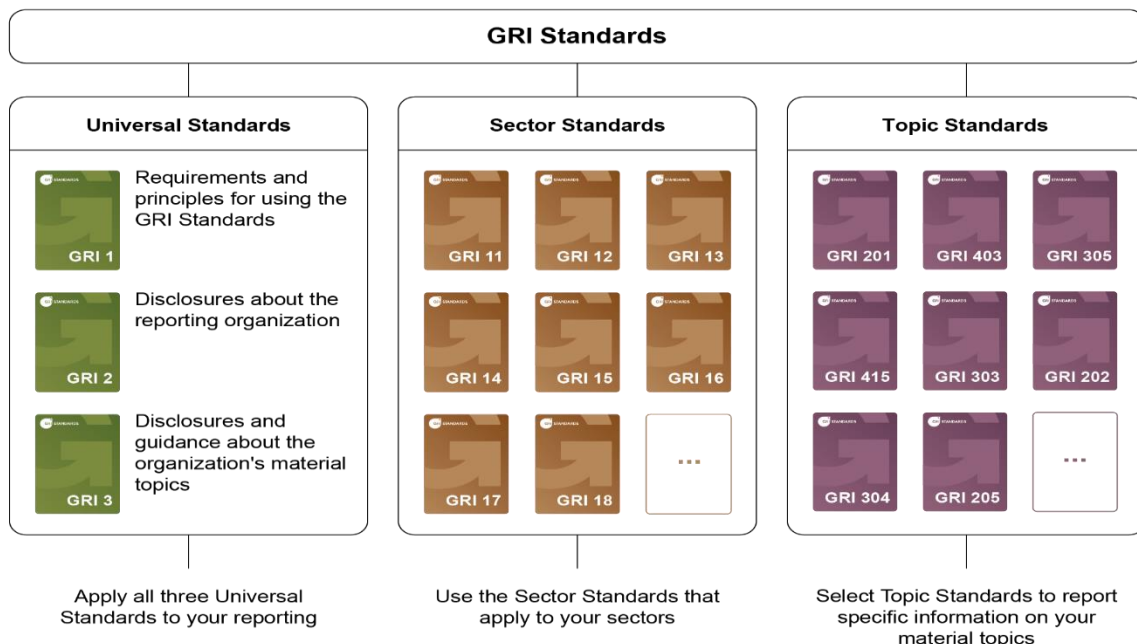
1. Διατίθεται δωρεάν και σε πληθώρα γλωσσών
2. Ανανεώνεται συνεχώς ώστε να συμβαδίζει με τα σύγχρονα θέματα βιωσιμότητας
3. Είναι συμβατό και με άλλα πλαίσια αναφοράς ώστε να διευκολύνεται ο συνδυασμός τους στη διαδικασία της δημοσιοποίησης
4. Είναι σχεδιασμένο για κάθε τύπου οργανισμού, ανεξαρτήτως μεγέθους, δραστηριότητας, δημόσιου ή ιδιωτικού κ.λπ.
5. Περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και προσφέρει ευελιξία στη διαδικασία κοινοποίησης.

Επιλέγεται για τη σύνταξη των εκθέσεων βιωσιμότητας, από το 75% των 250 μεγαλύτερων εταιρειών παγκοσμίως και από το 67% των 100 μεγαλύτερων εταιρειών σε 52 χώρες, σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από τη KPMG το Δεκέμβριο του 2020, Sustainability Reporting 2020 “The time has come”. [9]

[10] Αποτελείται από 3 σειρές προτύπων οι οποίες μπορούν να υποστηρίξουν τον οργανισμό στη διαδικασία της καταγραφής : Τα GRI Universal Standards εφαρμόζονται καθολικά σε όλους τους οργανισμούς και στοχεύουν στο να προετοιμάσουν τον οργανισμό για τη διαδικασία των βιώσιμων αναφορών. Περιλαμβάνουν, κατευθυντήριες γραμμές για το τρόπο εφαρμογής των προτύπων, αναφέρουν τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί ο οργανισμός για να δημιουργήσει αναφορές σύμφωνα με το GRI, δίνουν πληροφορίες για τη ταυτότητα του οργανισμού (δομή, διακυβέρνηση κ.λπ) και εξηγούν τα βήματα που ακολούθησε ώστε να εντοπίσει τα θέματα ουσιαστικής σημασίας (Material Topics, σύμφωνα με την ορολογία του GRI), που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της δραστηριότητάς του.

Τα GRI Sector Standards αποσκοπούν στο να αυξήσουν τη ποιότητα, τη πληρότητα και τη συνοχή των εκθέσεων βιωσιμότητας, αναπτύσσοντας 40 κλάδους επιχειρηματικής δραστηριότητας ξεκινώντας από το κλάδο με το υψηλότερες επιπτώσεις όπως οι κλάδοι πετρελαίου, γεωργίας, υδατοκαλλιέργειας. Οργανισμοί με αντίστοιχους τομείς δραστηριότητας είναι υποχρεωμένοι να χρησιμοποιήσουν το συγκεκριμένο GRI Sector Standard. Σε καθένα από αυτά, απαριθμείται μία λίστα ουσιαστικών θεμάτων που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη δραστηριότητα.

Η τρίτη σειρά προτύπων αναφέρεται ως GRI Topic Standards και παρέχει πληροφορίες σε συγκεκριμένα θέματα, όπως τα απόβλητα, υγιεινή και ασφάλεια κ.α. Οι οργανισμοί επιλέγουν τα θέματα που αντιστοιχούν στα ουσιαστικά θέματα που έχουν επιλέξει να χρησιμοποιήσουν στις εκθέσεις αναφοράς τους. Συνοπτικά, λοιπόν, τα GRI Topic Standards αφορούν ένα συγκεκριμένο θέμα και περιλαμβάνουν μία λίστα με σχετικά στοιχεία, τα GRI Sector Standards εφαρμόζονται σε ορισμένους κλάδους δραστηριότητας και τα GRI Universal Standards έχουν καθολική εφαρμογή.



Εικόνα 3.1: Δομή προτύπων GRI (πηγή: <https://www.globalreporting.org/media/wtaf14tw/a-short-introduction-to-the-gri-standards.pdf>)

[14]Αξίζει να σημειωθεί ότι στα πρότυπα GRI περιλαμβάνονται στοιχεία που προτείνονται από το ISO 26000:2010. Ωστόσο, η πλήρης εφαρμογή των συγκεκριμένων στοιχείων στα πλαίσια καταγραφής, σύμφωνα με το GRI, δεν συνεπάγεται πλήρη ή ακριβή συμμόρφωση με τις οδηγίες του ISO 26000:2010. Αξιοποιώντας τις προτάσεις του ISO 26000 σε συνδυασμό με τις κατευθυντήριες του GRI, οι οργανισμοί έχουν στη διάθεση τους μια ομάδα εργαλείων για να μετρήσουν, να καταγράψουν και να βελτιώσουν τις επιδόσεις του σε ζητήματα ΕΚΕ.

3.4 Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης - CR Index

Το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης [11] (Corporate Responsibility Institute - CRI) είναι μια Αστική μη Κερδοσκοπική Εταιρεία που έχει στόχο τη περαιτέρω εδραίωση της ΕΚΕ στην Ελλάδα και τη τοποθέτηση των ελληνικών εταιρειών στο παγκόσμιο χάρτη διακεκριμένων εταιρειών στο τομέα αυτό. Το Φεβρουάριο του 2008 εισήγαγε στην Ελλάδα τον Δείκτη Εταιρικής Υπευθυνότητας (Corporate Responsibility Index) του βρετανικού Ινστιτούτου διεθνούς αναφοράς «Business in Community» (BITC) και εκ τότε το CRI σε συνεργασία με το BITC έχει αναλάβει την αποκλειστική εκπροσώπηση του CR Index στην Ελλάδα.

Κύριοι στόχοι του Ινστιτούτου είναι :

1. Η ανάπτυξη και διαχείριση πρωτοβουλιών για τη διάχυση, προαγωγή και υποστήριξη της ΕΚΕ και Αειφόρου Ανάπτυξης.
2. Η παροχή υπηρεσιών στα μέλη της και σε οποιοδήποτε τρίτο (εταιρείες, δημόσιο, φορείς, ινστιτούτα, ιδρύματα), για δραστηριότητες που στοχεύουν στη προώθηση της ΕΚΕ μέσα από ειδικούς δείκτες Αξιολόγησης Εταιρικής Υπευθυνότητας
3. Η συμμετοχή σε αναπτυξιακά και ερευνητικά προγράμματα σχετικά με την ΕΚΕ και Αειφόρο Ανάπτυξη

4. Η ανάπτυξη συνεργασιών με νομικά πρόσωπα ιδιωτικού και δημόσιου δικαίου, το δημόσιο, οργανισμούς, ακαδημαϊκά, ερευνητικά, εκπαιδευτικά δίκτυα άλλων χωρών και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Ο CR Index αποτελεί το πιο αναγνωρισμένο εργαλείο αξιολόγησης για την αναγνώριση των επιδόσεων των ελληνικών επιχειρήσεων και οργανισμών σε θέματα ΕΚΕ. Συνιστά τον πρώτο ESG Δείκτη στην Ελλάδα που αξιολογεί τις επιδόσεις των επιχειρήσεων αναφορικά με την κοινωνία, το περιβάλλον, τους εργαζόμενους, την εταιρική διακυβέρνηση και την αγορά, βάσει 100 διεθνών κριτηρίων, που σήμερα είναι προαπαιτούμενα στους σημαντικότερους ESG δείκτες και πρότυπα. Διατίθενται και πίνακες αντιστοίχισης κριτηρίων του CR Index με το πρότυπο GRI, ενώ εταιρείες που εκδίδουν Εκθέσεις Εταιρικής Υπευθυνότητας βάσει GRI πληρούν τα βασικά κριτήρια του Δείκτη.

Σημαντική διαφορά του CR Index με το πρότυπο GRI συνιστούν οι όροι συμμετοχής που θέτει ο πρώτος ως προς το μέγεθος της εταιρείας, πάνω από 50 εργαζόμενους, και το χρόνο και τόπο δραστηριοποίησής, 3 χρόνια δραστηριότητας στην Ελλάδα. Το GRI δεν θέτει κανέναν σχετικό περιορισμό.

4. Αξιολόγηση ελληνικών επιχειρήσεων και οργανισμών

4.1 Γενικά

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζεται όλη η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την αξιολόγηση 49 ελληνικών εταιρειών και οργανισμών ως προς τις ετήσιες δράσεις εταιρικής υπευθυνότητας. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από τις δημοσιευμένες αναφορές εταιρικής υπευθυνότητας που συντάχθηκαν από τις εταιρείες, σύμφωνα με τους κανονισμούς του GRI, για τα έτη 2017 έως 2021, επιλέγοντας για κάθε εταιρεία τη πιο πρόσφατη αναφορά.

Τα κριτήρια αξιολόγησης ορίστηκαν σύμφωνα με τις οδηγίες του GRI, ενώ τυχόν τροποποιήσεις ή παραλείψεις έγιναν λόγω έλλειψης δεδομένων ή κάλυψης κριτηρίων από ήδη υπάρχοντα. Σε όλα τα κριτήρια θεωρήθηκε ως χειρότερη επίδοση το να μην γίνεται αναφορά της επίδοσης της εταιρείας σε κάθε κριτήριο, καθώς η διαφάνεια είναι μια από τις βασικές αρχές της ΕΚΕ. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε βαθμολόγηση των εταιρειών με βάση τις επιδόσεις τους, όπως αυτές αναγράφονται στις ετήσιες αναφορές τους. Ακολούθησε η κανονικοποίηση των δεικτών και η εφαρμογή της μεθόδου πολυκριτήριας ανάλυσης TOPSIS, ώστε να προκύψει η τελική κατάταξη των εταιρειών.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται πίνακες κατάταξης και διαγράμματα που αφορούν τις επιδόσεις των εταιρειών σε κάθε διάσταση της ΕΚΕ ενώ γίνεται σύγκριση των τριών καλύτερων εταιρειών στη γενική κατάταξη με τη βέλτιστη σε κάθε διάσταση.

Στο τελευταίο μέρος της ανάλυσης, ομαδοποιούνται οι επιχειρήσεις με βάση το κλάδο δραστηριότητας και τον ετήσιο κύκλο εργασιών. Στις ομάδες που δημιουργούνται εφαρμόζεται Ανάλυση Διασποράς με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη μέση επίδοση των ομάδων. Τέλος, Ανάλυση Διασποράς εφαρμόζεται στη μέση επίδοση των εταιρειών σε κάθε διάσταση.

4.2 Κριτήρια αξιολόγησης στις διαστάσεις της ΕΚΕ

4.2.1 Οικονομικά στοιχεία

Τα κριτήρια που ορίστηκαν σχετικά με τις οικονομικές επιδόσεις των εταιρειών είναι τα εξής:

Πτυχή: Οικονομική επίδοση

1. Σύνολο εσόδων

Έσοδα από καθαρές πωλήσεις. Λαμβάνεται από τον ετήσιο ισολογισμό και εκφράζεται ως ποσοστό του ενεργητικού.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό του συνολικού ενεργητικού

Μονοτονία : Αύξον

2. Λειτουργικό κόστος

Αναφέρεται στις πληρωμές σε μετρητά που πραγματοποιούνται εκτός της εταιρείας για πρώτες ύλες, εγκαταστάσεις και υπηρεσίες εξωτερικών συνεργατών.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό του συνολικού ενεργητικού

Μονοτονία : Φθίνον

3. Μερίσματα και τόκοι

Αναφέρεται στις χρηματοοικονομικές πληρωμές σε μετόχους (μερίσματα) και στις πληρωμές τόκων στους δανειστές.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό του συνολικού ενεργητικού

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Οικονομικές επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής (ευκαιρίες και ρίσκα)

Ευκαιρίες και ρίσκα κλιματικής αλλαγής

Εξετάζεται αν η επιχείρηση αναφέρει ρίσκα και ευκαιρίες που δημιουργούνται λόγω της κλιματικής αλλαγής και έχουν προοπτική να μεταβάλλουν τις λειτουργίες, τα οικονομικά αποθέματα και τις δαπάνες.

Κλίμακα: 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν έχει, 2: αναφέρεται και έχει

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Έμμεσες οικονομικές επιδράσεις

1. Οικονομικό αντίκτυπο στη τοπική κοινωνία

Παραδείγματα δράσεων της εταιρείας που επιδρούν στην οικονομία της τοπικής κοινωνίας.

Κλίμακα : 0:δεν αναφέρεται, 1: αναφέρεται και έχει αρνητικό αντίκτυπο, 2 : αναφέρεται και έχει θετικό αντίκτυπο

Μονοτονία : Αύξον

2. Επιχορηγήσεις κοινωνικών δομών

Συνολικό ποσό που δόθηκε ως δωρεά για τη κατασκευή και ανακατασκευή κοινωνικών δομών (σχολείων, παιδικών χαρών κ.λπ.)

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό των εσόδων

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Παρουσία στην αγορά

1. Ποσοστό τοπικών προμηθευτών

Εξετάζει εάν η εταιρεία ακολουθεί πολιτική στήριξης των τοπικών παραγωγών για τη προμήθεια των υλών της. Με την εφαρμογή αυτής της πολιτικής, η εταιρεία προσελκύει έμμεσα πρόσθετες επενδύσεις στη περιοχή.

Μονάδα μέτρησης: Ποσοστό επί του συνόλου των προμηθειών που καλύπτονται από τοπικούς προμηθευτές

Μονοτονία: Αύξον

2. Προσλήψεις προσωπικού από τη τοπική κοινότητα

Εξετάζει εάν η εταιρεία επιλέγει να στελεχώσει το ανθρώπινο δυναμικό της από μέλη της τοπικής κοινότητας ώστε να βοηθήσει στην οικονομική ανάπτυξη της περιοχής αλλά και να κατανοήσει καλύτερα τις ανάγκες της περιοχής στην οποία δραστηριοποιείται.

Μονάδα μέτρησης: Ποσοστό επί του συνόλου των εργαζομένων

Μονοτονία: Αύξον

3. Ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών από τις τοπικές κοινωνίες

Εξετάζει αν η εταιρεία συγκαταλέγει στα διοικητικά της στελέχη άτομα από τις τοπικές κοινωνίες που δραστηριοποιείται. Υψηλά ποσοστά στελεχών από τις τοπικές κοινωνίες είναι μια ένδειξη της αναγνώρισης των μόνιμων κατοίκων της περιοχής αλλά και μπορεί να διασφαλίσει ότι θα εισακούγονται τα συμφέροντα της περιοχής ενώ ταυτόχρονα θα συντελεί στη κατανόηση των τοπικών ιδιαιτεροτήτων.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό επί του συνόλου των διοικητικών στελεχών

Μονοτονία: Αύξον

4. Αναλογία πρώτου μισθού εργαζόμενου της εταιρείας με το κατώτερο μισθό του κράτους

Υπολογίζεται ως το πηλίκο του μισθού που προσφέρει η εταιρεία σε έναν νεοπροσληφθέντα εργαζόμενο προς το κατώτερο μισθό που ορίζει η κρατική νομοθεσία. Μισθοί υψηλότεροι του κατώτατου μισθού προσελκύουν εργαζόμενους και αποτελούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της εταιρείας.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1: μικρότερος του βασικού, 2 : μεγαλύτερος

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Καταπολέμηση της διαφθοράς

1. Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που σχετίζονται με τη διαφθορά

Προσδιορίζεται το ποσοστό των επιχειρηματικών μονάδων που εξετάστηκαν βάση κάποιας σχεδιασμένης στρατηγικής ανάλυσης κινδύνου. Η ανάλυση αυτή αξιολογεί τη πιθανότητα εκδήλωσης περιστατικών διαφθοράς συντελώντας έτσι στη πρόληψη για την αποφυγή τέτοιων καταστάσεων

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων

Μονοτονία : Αύξον

2. Εκπαίδευση εργαζομένων σε διαδικασίες κατά της διαφθοράς

Προσδιορίζεται το ποσοστό των εργαζομένων που παρακολούθησαν εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά της διαφθοράς κατά τη περίοδο του απολογισμού.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό εργαζομένων

Μονοτονία : Αύξον

3. Επιβεβαιωμένα κρούσματα διαφθοράς

Εξετάζει αν η επιχείρηση αναφέρει κρούσματα διαφθοράς στους κόλπους της

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται, 1 : αναφέρεται και έχει, 2 : αναφέρεται και δεν έχει

Μονοτονία : Αύξον

4. Ενέργειες για την αντιμετώπιση της διαφθοράς

Εξετάζεται αν η εταιρεία αντιμετωπίζει τα περιστατικά διαφθοράς ακολουθώντας συγκεκριμένες διαδικασίες όπως απόλυση εργαζομένου διακοπή συμβολαίου με επιχειρηματικούς εταίρους.

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται, 1 : αναφέρεται και δεν ακολουθεί, 2 : αναφέρεται και ακολουθεί

Μονοτονία : Αύξον

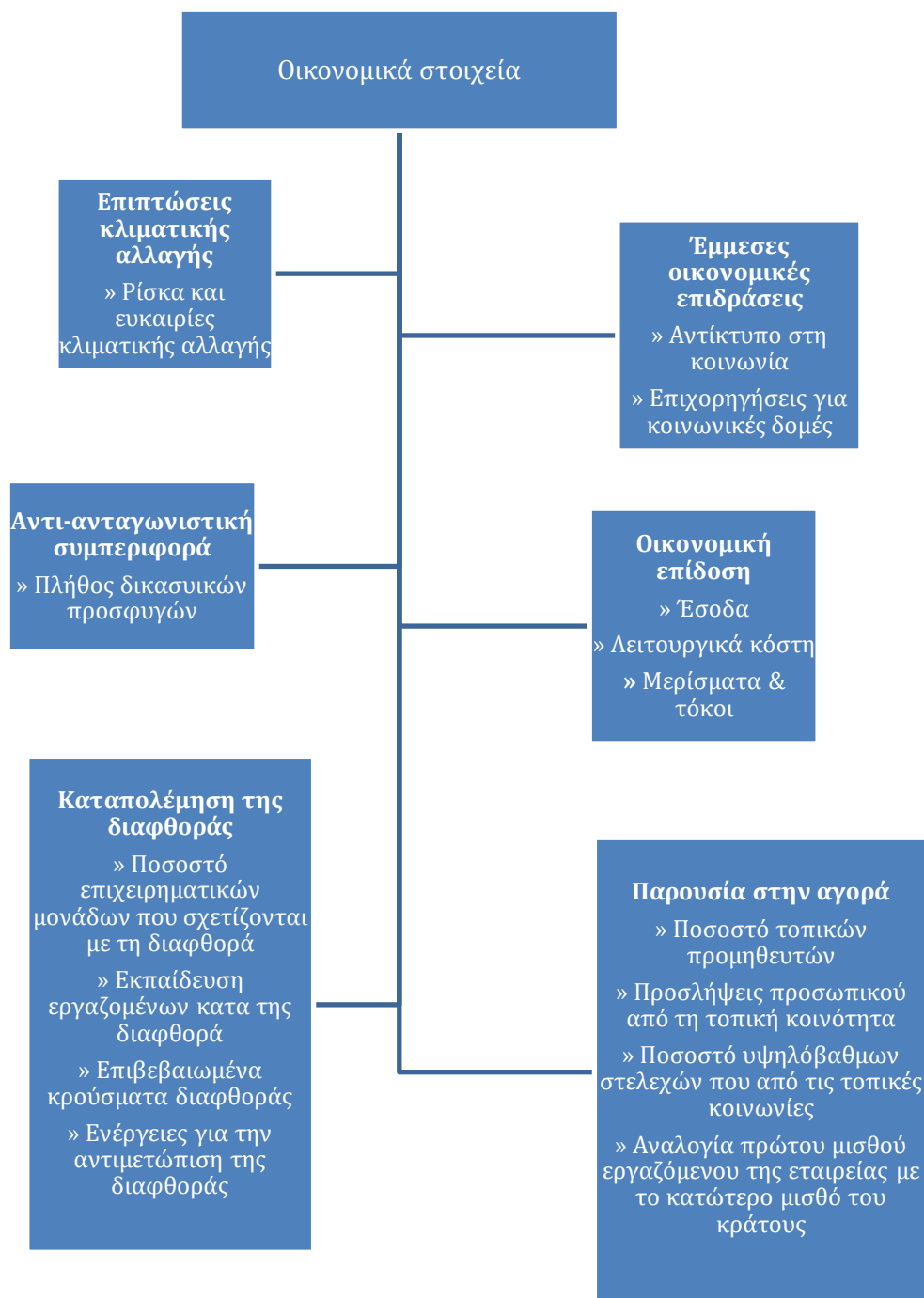
Πτυχή: Αντι-ανταγωνιστική συμπεριφορά

Πλήθος δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές

Αναφέρεται στο αν η εταιρεία έχει αντιμετωπίσει καταγγελίες λόγω παραβιάσεων της νομοθεσίας που αφορά αντι-μονοπωλιακά / μονοπωλιακά ζητήματα. Φαινόμενα καταγγελίας της εταιρείας από τρίτους υποδεικνύουν προβλήματα στην αγορά ή/και στη λειτουργία της εταιρείας

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται, 1 : αναφέρεται και έχει, 2 : αναφέρεται και δεν έχει

Μονοτονία : Αύξον



Διάγραμμα 4.1 : Δείκτες Οικονομικών στοιχείων

4.2.2 Περιβάλλον

Πτυχή: Υλικά

1. Χρησιμοποιηθέντα υλικά

Σύνολο χρησιμοποιούμενων υλικών (πρώτες ύλες, υλικά συσκευασίας, υλικά που σχετίζονται με τις διαδικασίες παραγωγής)

Μονάδα μέτρησης : kg/ευρώ εσόδων

Μονοτονία : Φθίνον

2. Χρήση ανακυκλωμένων υλικών

Δυνατότητα της εταιρείας να χρησιμοποιεί ανακυκλωμένα υλικά για τη παραγωγή των προϊόντων της, συμβάλλοντας έτσι στη μείωση της ζήτησης για παρθένα υλικά και μειώνοντας ταυτόχρονα το λειτουργικό της κόστος.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό των χρησιμοποιημένων υλικών

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Ενέργεια

1. Κατανάλωση ενέργειας

Υπολογίζει την άμεση (καύσιμα υλικά) και την έμμεση (ηλεκτρικό ρεύμα, θέρμανση) κατανάλωση πρωτογενών πηγών ενέργειας. Ο δείκτης αυτός είναι μια έκφραση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος της εταιρείας

Μονάδα μέτρησης : kWatt/ευρώ εσόδων

Μονοτονία : Φθίνον

2. Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση ενέργειας

Πρωτοβουλίες που έχει λάβει η εταιρεία αλλάζοντας τους παραδοσιακούς τρόπους κατανάλωσης ενέργειας στη παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών. Έτσι επιτυγχάνει μια διαφοροποιημένη προσέγγιση στη παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών που μπορεί να αποτελέσει πηγή ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων και να ενισχύσει τη φήμη της.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό μείωσης

Μονοτονία : Αύξον

3. Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας

Αφορά πρωτοβουλίες που αφορούν τη καθημερινή χρήση της ενέργειας από εργαζόμενους (θέρμανση, ρεύμα, μετακινήσεις)

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό μείωσης

Μονοτονία : Αύξον

4. Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων των προϊόντων

Προσδιορίζεται το ποσοστό μείωσης της ενέργειας που απαιτείται για τη παραγωγή ενός προϊόντος ή τη παροχή υπηρεσίας. Η μείωση ενεργειακών απαιτήσεων υποδηλώνει αποδοτικότερη παραγωγική διαδικασία, σύγχρονα και φιλικά προς το περιβάλλον μέσα παραγωγής.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό μείωσης

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Νερό

1. Κατανάλωση νερού

Συνολική ποσότητα νερού που καταναλώνει η εταιρεία

Μονάδα μέτρησης : m³/ευρώ εσόδων

Κλίμακα : Φθίνον

2. Πρωτοβουλίες για μείωση ή/και ανακύκλωση του καταναλισκόμενου νερού

Αφορά δράσεις της εταιρείας που αποσκοπούν στη διαφοροποίηση του τρόπου που καταναλώνει νερό ώστε να επιτυγχάνεται η ανακύκλωση ή μείωση του

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται, 1 : δεν εφαρμόζει 2: γίνεται ανακύκλωση

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Βιοποικιλότητα

1. Ενέργειες για προστασία και αποκατάσταση οικοτόπων

Αφορά ενέργειες τις ίδιες της εταιρείας ή την υποστήριξη ανάλογων δράσεων εθελοντικών ομάδων.

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται, 1 : αναφέρεται

Μονοτονία : Αύξον

2. Αντίκτυπο επιχειρηματικής δραστηριότητας στη βιοποικιλότητα

Περιγράφονται τα θετικά ή/και αρνητικά αποτελέσματα των δραστηριοτήτων, των προϊόντων και των υπηρεσιών της εταιρείας στη βιοποικιλότητα

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται, 1 : αναγράφεται και έχει αρνητικό αντίκτυπο, 2 : αναγράφεται και δεν έχει αρνητικό αντίκτυπο, 3 : αναγράφεται και έχει θετικό αντίκτυπο

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Εκπομπές αερίων

1. Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου

Προσδιορίζει το ποσό αερίων θερμοκηπίου που εκπέμπονται άμεσα ή έμμεσα. Αυτά συνιστούν μία από τις κύριες αιτίες της κλιματικής αλλαγής και αρά αποτελούν ένα δείκτη του περιβαλλοντικού αποτυπώματος της εταιρείας

Μονάδα μέτρησης : tn eCO₂/ευρώ

Μονοτονία : Φθίνον

2. Ποσοστό μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου

Εξετάζει αν η εταιρεία εφαρμόζει πολιτικές που μειώνουν τις εκπομπές αερίων θερμοκηπίου.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό ετήσιας μείωσης

Μονοτονία : Αύξον

3. Εκπομπές NO_x, CO_x και άλλων σημαντικών αερίων

Προσδιορίζεται το ποσό αερίων, πέρα αυτών του θερμοκηπίου, που προκαλούν ρύπανση της ατμόσφαιρας και μπορεί να είναι επιβλαβή για την υγεία του ανθρώπου

Μονάδα μέτρησης : tn eCO₂/ευρώ

Μονοτονία: Φθίνον

Πτυχή: Απόβλητα

1. Διαδικασία παραγωγής αποβλήτων και αναφορά του αντικτύπου τους

Εξετάζεται αν η εταιρεία περιγράφει αναλυτικά όλη τη διαδικασία που η αρχική ύλη μετατρέπεται σε απόβλητο καθώς και το αντίκτυπο αυτής της παραγωγής αποβλήτων. Δίνεται έτσι η δυνατότητα στην εταιρεία να εντοπίσει ευκαιρίες που θα προλαμβάνουν τη παραγωγή αποβλήτων και θα εισάγουν διαδικασίες κυκλικότητας.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1: αναφέρεται

Μονοτονία : Αύξον

2. Διαχείριση αποβλήτων

Εξετάζεται αν η εταιρεία ακολουθεί στρατηγική κυκλικής παραγωγής ώστε να αποτρέψει τη παραγωγή μεγάλης ποσότητας αποβλήτων. Ακόμα εξετάζεται αν εφαρμόζονται στρατηγικές διαχείρισης αποβλήτων.

Κλίμακα: 0 : δεν αναφέρεται, 1: αναφέρεται και δεν ακολουθεί, 2: αναφέρεται και ακολουθεί

Μονοτονία: Αύξον

3. Ποσότητα παραγόμενων αποβλήτων

Προσδιορίζει το ακριβές ποσό αποβλήτων που παράγεται

Μονάδα μέτρησης : kg/ευρώ εσόδων

Μονοτονία : Φθίνον

4. Ποσοστό ανακυκλώσιμων/επαναχρησιμοποιούμενων αποβλήτων

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό αποβλήτων

Μονοτονία : Αύξον

5. Ποσότητα επικίνδυνων αποβλήτων

Προσδιορίζονται τα επικίνδυνα απόβλητα που διακινούνται από την εταιρεία.

Μονάδα μέτρησης : kg/ευρώ εσόδων

Μονοτονία : Φθίνον

6. Εκτροπή αποβλήτων από τη διάθεση/απόρριψη

Προσδιορίζεται το ποσοστό των αποβλήτων που δεν κατέληξαν στη χωματερή αλλά διαχειρίστηκαν με εναλλακτικούς τρόπους (ανακύκλωση, κομποστοποίηση, με ανάκτηση ενέργειας)

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό αποβλήτων

Κλίμακα : Αύξον

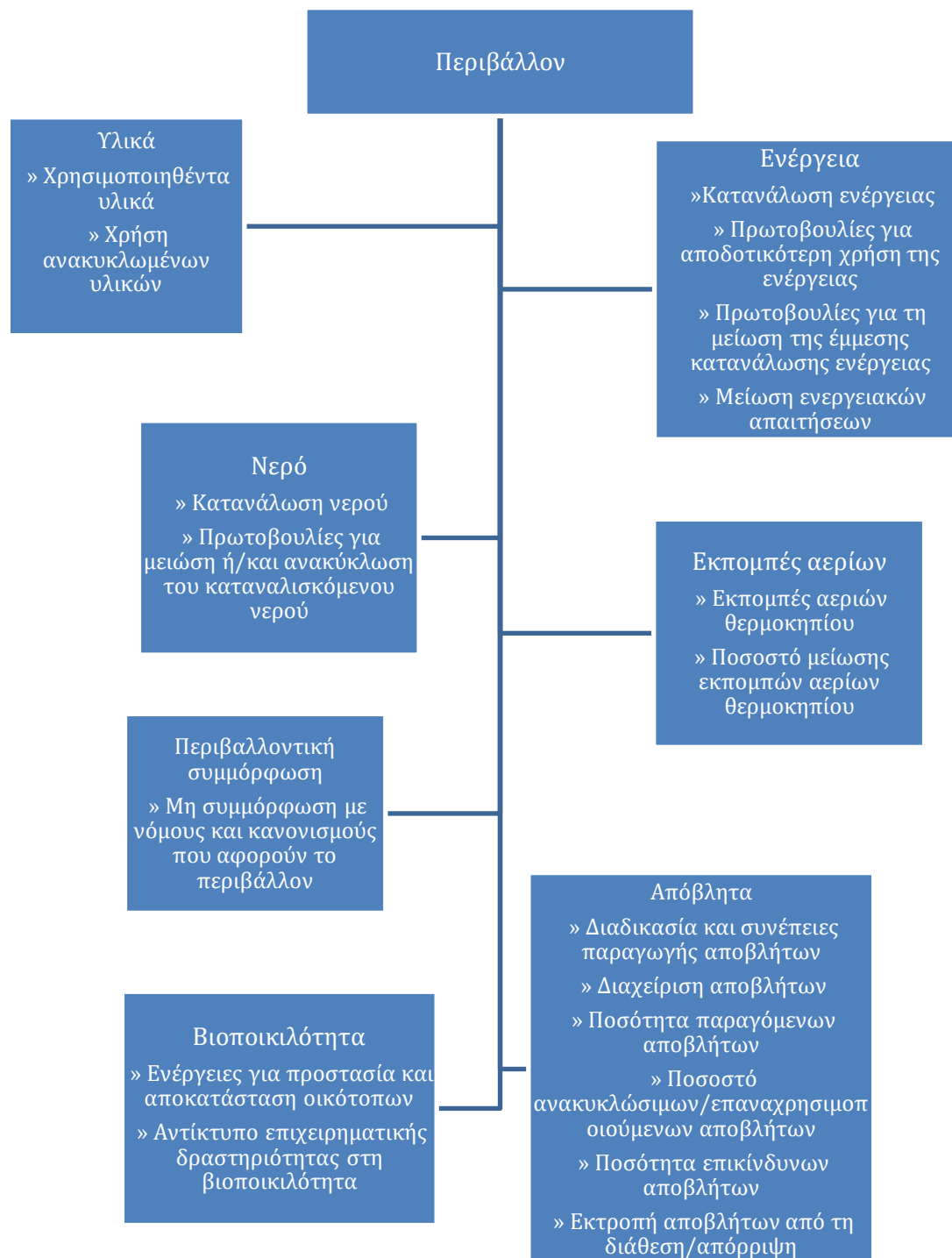
Πτυχή: Περιβαλλοντική Συμμόρφωση

Μη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς που αφορούν το περιβάλλον

Εξετάζεται αν η εταιρεία είχε δεχθεί πρόστιμα λόγω μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς που αφορούν τη προστασία του περιβάλλοντος

Κλίμακα: 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και καταγράφονται πρόστιμα, 2 : αναφέρεται και δεν καταγράφονται πρόστιμα

Μονοτονία : Αύξον



Διάγραμμα 4.2 : Δείκτες Περιβάλλοντος

4.2.3 Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπής εργασία

Πτυχή: Απασχόληση

1. Ποσοστό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης

Αναφέρεται στο ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται σε πλήρες ωράριο.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό εργαζομένων

Μονοτονία : Αύξον

2. Ποσοστό συμβασιούχων εργαζομένων

Αναφέρεται το ποσοστό των εργαζομένων που έχει υπογράψει σύμβαση εργασίας περιορισμένου χρόνου.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό εργαζομένων

Μονοτονία : Φθίνον

3. Ποσοστό αποχωρήσεων

Εκφράζεται ως το πηλίκο του αριθμού αποχωρήσεων προς τον συνολικό αριθμό εργαζομένων. Υψηλό ποσοστό αποχωρήσεων υποδεικνύει συνθήκες αβεβαιότητας και δυσαρέσκειας ή μπορεί να εκφράζει τη διάθεση της εταιρείας για ριζικές αλλαγές στο ανθρώπινο δυναμικό της.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό εργαζομένων

Μονοτονία : Φθίνον

4. Παροχές στους εργαζόμενους

Προσδιορίζεται ο αριθμός των παροχών που προσφέρει η εταιρεία στους εργαζομένους της. Εκφράζει τη διάθεση της εταιρείας να ευχαριστήσει τους εργαζομένους τους και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον αλληλοσεβασμού και αλληλοβοήθειας.

Μονάδα μέτρησης : Αριθμός παροχών

Μονοτονία : Αύξον

5. Παροχή γονικής άδειας

Εξετάζει αν η εταιρεία παρέχει γονική άδεια σε εργαζόμενους της. Εκφράζει τη κατανόηση που δείχνει η εταιρεία απέναντι στις ανάγκες των νέων γονέων.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : δεν παρέχεται, 2 : παρέχεται

Μονοτονία : Αύξον

6. Ποσοστό εθελούσιας κινητικότητας εργαζομένων

Αφορά μετακινήσεις εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις οι οποίες έγιναν με τη θέλησή τους. Υπολογίζεται ως το πηλίκο του δείκτη εθελούσιας κινητικότητας προς το δείκτη κινητικότητας εργαζομένων, όπως αυτοί υπολογίζονται με βάση τις οδηγίες των GRI Reports.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Σχέσεις εργαζομένων με τη διοίκηση

1. Πρωτοβουλίες για αξιολόγηση της εταιρείας από τους εργαζόμενους της

Εξετάζει αν η εταιρεία δίνει στους εργαζόμενους της το βήμα να εκφράσουν την ευχαρίστηση, τη δυσαρέσκεια και τους προβληματισμούς τους για θέματα που τους αφορούν, μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες(όπως ερωτηματολόγια) Η εφαρμογή τέτοιων στρατηγικών υποδηλώνει τη διάθεση της διοίκησης να στηρίξει τη συμμετοχικότητα των εργαζομένων της σε οργανωτικά θέματα αλλά και τη θέλησή της για συνεχή βελτίωση.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : δεν εφαρμόζονται, 2 : εφαρμόζονται

Μονοτονία : Αύξον

2. Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις

Υπολογίζεται ως το πηλίκο του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις ως προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Η συλλογική σύμβαση αφορά συμφωνία που συνάπτει η διοίκηση με εκπροσώπους των εργαζομένων και αποσκοπεί να διασφαλίσει τα συμφέροντα και των δυο πλευρών. Υποδηλώνει υψηλή συμμετοχή των εργαζομένων και υπεύθυνη διαχείριση από τη πλευρά της διοίκησης.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό εργαζομένων

Μονοτονία : Αύξον

3. Ενημέρωση εργαζομένων

Προσδιορίζεται ο ελάχιστος αριθμός εβδομάδων ενημέρωσης που παρέχονται στους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, πριν από την εφαρμογή σημαντικών λειτουργικών αλλαγών που τους επηρεάζουν. Αποτελεί ένα δείκτη της ικανότητας της εταιρείας να αναγνωρίζει το αντίκτυπο των αποφάσεων της και να μεταφέρει έγκαιρα σημαντικές πληροφορίες στους άμεσα εμπλεκόμενους.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : δεν παρέχεται, 2 : παρέχεται

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Εκπαίδευση και ανάπτυξη εργαζομένων

1. Ετήσιος μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης εργαζομένου

Προσδιορίζεται ο μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο στο έτος της αναφοράς. Η συνεχής ανάπτυξη των εργαζομένων μέσω σεμιναρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων συμβάλλουν καθοριστικά στη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού και στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας.

Μονάδα μέτρησης : Ετήσιες ώρες εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο

Μονοτονία : Αύξον

2. Προγράμματα εκπαίδευσης και μετάθεσης

Αναφέρεται η δημιουργία πλάνου εκπαίδευσης κάθε χρόνο με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων και των στόχων της εταιρείας. Ο σχεδιασμός προγραμμάτων εκπαίδευσης συντελούν στη συνεχή εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού δίνοντας νέα κίνητρα για αύξηση αποδοτικότητας.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : δεν δημιουργείται ορισμένο πλάνο, 2 : δημιουργείται συγκεκριμένο πλάνο

Μονοτονία : Αύξον

3. Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης

Ορίζεται ως το ποσοστό των εργαζομένων που έλαβε επίσημη έκθεση αξιολόγησης της απόδοσης τους κατά τη περίοδο του απολογισμού. Οι διαδικασίες αξιολόγησης αποτελούν σημαντικό κομμάτι για την προσωπική βελτίωση των εργαζομένων και κατ' επέκταση την πρόοδο της εταιρείας στο σύνολό της.

Μονάδα μέτρησης : Ποσοστό εργαζομένων

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Υγιεινή και ασφάλεια εργασίας

1. Αριθμός ατυχημάτων

Εξετάζεται αν η εταιρεία καταγράφει δεδομένα που αφορούν πλήθος ατυχημάτων. Χαμηλά ποσοστά τραυματισμών και απουσιών δηλώνουν εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αποδεικνύουν την ασφάλεια στο περιβάλλον εργασίας.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, , 1 : > 60, 2: 41-60,, 3 21-40: 4 :1-20 , 5 : κανένα

Μονοτονία : Αύξον

2. Εφαρμογή επαγγελματικών συστημάτων διασφάλισης υγιεινής και ασφάλειας

Αναφέρεται στον αν η επιχείρηση εφαρμόζει συστήματα βασισμένα σε νομικές απαιτήσεις ή σε κατευθυντήριες που προέκυψαν από αναλύσεις κινδύνου και ρίσκου.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν εφαρμόζονται, 2 : αναφέρεται και εφαρμόζονται

Μονοτονία : Αύξον

3. Στρατηγική ανάλυση κινδύνου και εξέτασης ατυχημάτων

Αναφέρεται στο αν η επιχείρηση εφαρμόζει και περιγράφει αναλυτικά τις διαδικασίες που ακολουθούν για να εντοπίσουν πιθανά ρίσκα και κινδύνους στους χώρους εργασίας.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν εφαρμόζεται. 2 : αναφέρεται και εφαρμόζει

Μονοτονία : Αύξον

4. Ενημέρωση και εκπαίδευση για τους κινδύνους στην εργασία

Εξετάζεται αν η εταιρεία διενεργεί τακτικά σεμινάρια και ενημερωτικές εκδηλώσεις που στοχεύουν στην έγκαιρη πληροφόρηση των εργαζομένων για τους κινδύνους στον εργασιακό χώρο, καθώς και στα μέτρα πρόληψης που πρέπει να τηρούνται για να αποφεύγονται ατυχήματα. Τέτοιες ενέργειες δημιουργούν ένα κλίμα ασφάλειας και εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν παρέχονται, 2 : αναφέρεται και προσφέρονται

Μονοτονία : Αύξον

5. Συμμετοχή εργαζομένων στους κανονισμούς για ασφάλεια της εργασίας

Εξετάζεται αν η εταιρεία δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους τους να αξιολογούν και να προτείνουν ιδέες προς βελτίωση των συστημάτων διασφάλισης υγείας της εργασίας. Μέσω αυτών των διαβουλεύσεων η διοίκηση προσεγγίζει ακόμα περισσότερο τους εργαζομένους της και βελτιώνει τα συστήματα πρόληψης με βάση τις πραγματικές ανάγκες εκείνων που τα χειρίζονται.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1: αναφέρεται και δεν υπάρχει δυνατότητα 2 : αναφέρεται επιγραμματικά, 3 : αναφέρεται εκτενώς

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Διαφοροποίηση και ίσες ευκαιρίες

1. Αναλογία Γυναικών / Ανδρών σε θέσεις ευθύνης

Ορίζεται ως το πηλίκο του αριθμού των γυναικών προς τους άνδρες σε υψηλόβαθμες θέσεις. Ο δείκτης αυτός αποτελεί ένα ποσοτικό κριτήριο της διαφοροποίησης στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας. Μια ισορροπημένη κατανομή στις θέσεις ευθύνης στα δύο φύλα υποδεικνύει ότι η εταιρεία παρέχει ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτου φύλου.

Μονοτονία : Αύξον

2. Αναλογία Γυναικών / Ανδρών στο προσωπικό

Ορίζεται ως το πηλίκο του αριθμού των γυναικών προς τους άνδρες εργαζόμενους. Ο δείκτης αυτός αποτελεί ένα ποσοτικό κριτήριο της διαφοροποίησης στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας.

Μονοτονία : Αύξον

3. ΑΜΕΑ στο προσωπικό

Αναφέρεται αν στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας συμμετέχουν άτομα με ειδικές ανάγκες. Η συμπερίληψη ΑΜΕΑ στο προσωπικό της εταιρείας υποδεικνύει ότι δεν γίνονται διακρίσεις στις πληθυσμιακές ομάδες.

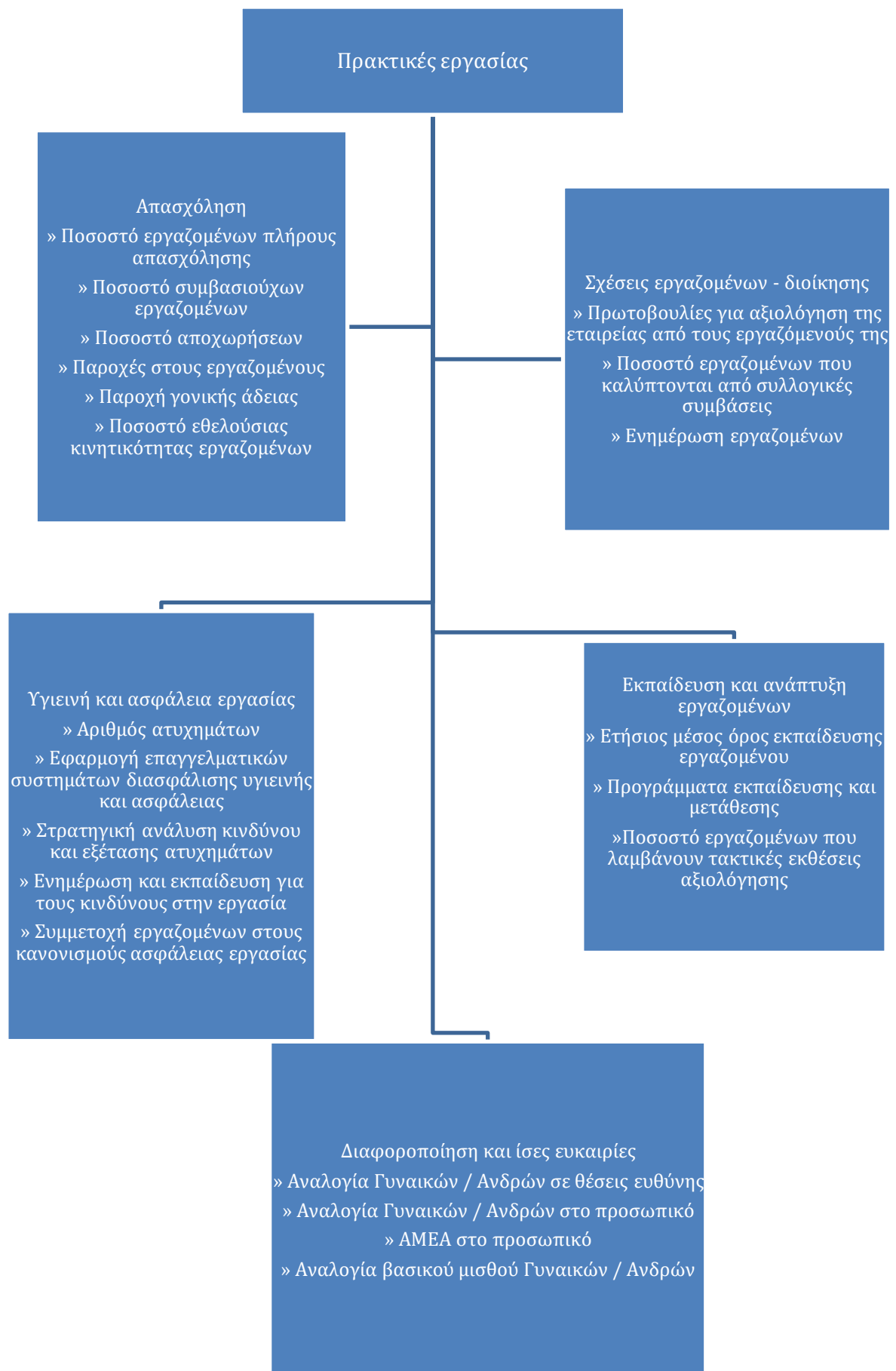
Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν υπάρχουν, 2 : αναφέρεται και υπάρχουν

Μονοτονία : Αύξον

4. Αναλογία βασικού μισθού Γυναικών / Ανδρών

Ορίζεται ως το πηλίκο του βασικού μισθού των γυναικών προς αυτό των ανδρών σε κάθε κατηγορία εργαζομένων. Η ισότητα της αμοιβής αποδεικνύει την απουσία διακρίσεων και την ύπαρξη αξιοκρατίας στη φιλοσοφία της εταιρείας.

Μονοτονία : Αύξον



Διάγραμμα 4.3: Δείκτες Πρακτικών Εργασίας & Αξιοπρεπής Εργασία

4.2.4 Ανθρώπινα Δικαιώματα

Πτυχή: Προστασία ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε λειτουργίες της εταιρείας

1. Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Προσδιορίζεται αν η εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους της για θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέσω σεμιναρίων ή κοινοποίησης των σχετικών θεσπισμένων διαδικασιών. Υποχρέωση και δικαίωμα κάθε ανθρώπου είναι να γνωρίζει τα δικαιώματά του αλλά και υποχρέωση του να φροντίζει για τη προστασία τους.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και ενημερώνει

Μονοτονία : Αύξον

2. Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρώπινα δικαιώματα

Προσδιορίζεται αν έχουν υπογραφεί συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές που συμπεριλαμβάνουν όρους για τη προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν συμπεριλαμβάνονται, 2 : αναφέρεται και συμπεριλαμβάνονται

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Περιστατικά διακρίσεων και διορθωτικές ενέργειες

1. Περιστατικά διακρίσεων

Προσδιορίζεται το πλήθος των περιστατικών διακρίσεων. Λίγα περιστατικά διακρίσεων υποδεικνύουν ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από σεβασμό προς τον συνάνθρωπο.

Μονοτονία : Φθίνον

2. Μέθοδοι αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων

Εξετάζεται η πολιτική που ακολουθεί η εταιρεία σε περιπτώσεις που εντοπίζονται περιστατικά διακρίσεων εντός της εταιρείας.

Κλίμακα: 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν υπάρχει συγκεκριμένη πολιτική, 2 : αναφέρεται και υπάρχει συγκεκριμένη πολιτική διαχείρισης

Μονοτονία: Αύξον

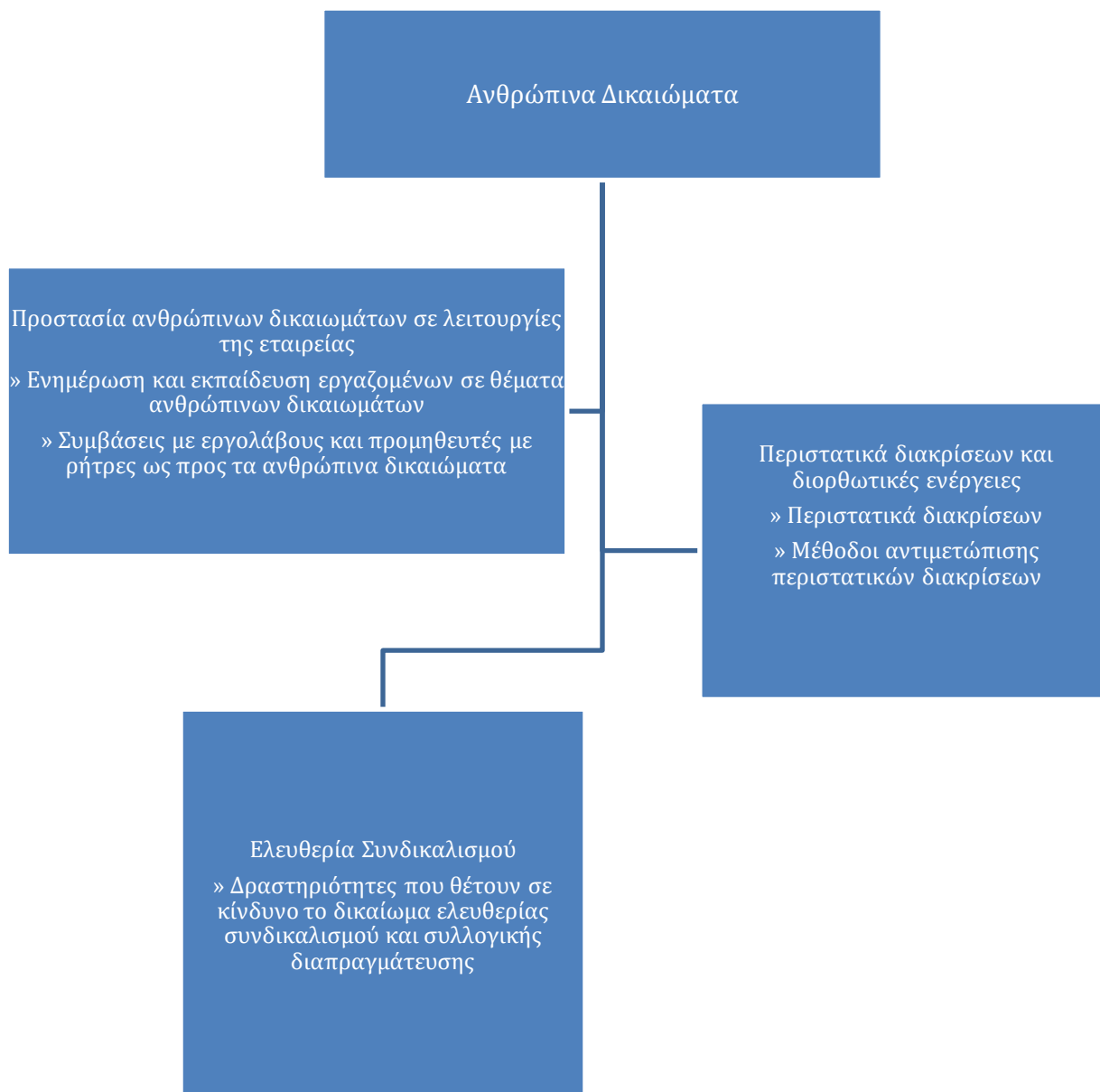
Πτυχή: Ελευθερία Συνδικαλισμού

Δραστηριότητες που θέτουν σε κίνδυνο το δικαίωμα ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αναφέρονται περιστατικά παρεμπόδισης των εργαζομένων να συνδικαλιστούν και να διαπραγματευτούν συλλογικά.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και υπάρχουν, 2 : αναφέρεται και δεν υπάρχουν

Μονοτονία : Αύξον



Διάγραμμα 4.4 : Δείκτες Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

4.2.5 Κοινωνία

Πτυχή: Τοπικές Κοινωνίες

1. Αριθμός κοινωνικών δράσεων

Προσδιορίζεται το σύνολο των δράσεων του οργανισμού που στοχεύουν στη στήριξη των τοπικών κοινωνιών. Οι δράσεις μπορούν να αφορούν το πολιτισμό, την εκπαίδευση, υποδομές, οδική ασφάλεια κ.λπ.

Μονοτονία : Αύξον

2. Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης

Αναφέρεται αν οι εργαζόμενοι της εταιρείας συμμετέχουν σε εθελοντικές δράσεις που οργανώνει η ίδια η εταιρεία.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν συμμετέχουν, 2 : αναφέρεται και συμμετέχουν

Μονοτονία : Αύξον

3. Δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διαβούλευση με την τοπική κοινωνία

Εξετάζεται αν η εταιρεία δίνει τη δυνατότητα στις τοπικές κοινωνίες που δραστηριοποιείται να συζητήσουν για θέματα που τους απασχολούν ώστε να αναπτύξουν σχέσεις συνεργασίας. Είναι ένας δείκτης της εξωστρέφειας της εταιρείας και της διάθεσης για ουσιαστική αλληλεπίδραση με τη κοινωνία που τη φιλοξενεί.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και δεν οργανώνουν δραστηριότητες, 2 : αναφέρεται και οργανώνουν δραστηριότητες

Μονοτονία : Αύξον

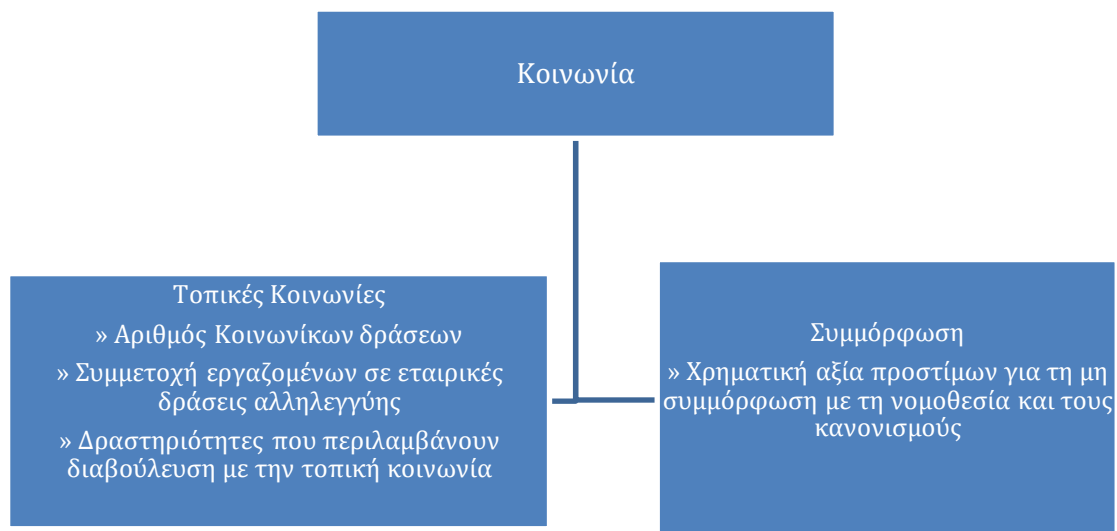
Πτυχή: Συμμόρφωση

Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς

Εξετάζονται τα πρόστιμα και οι κυρώσεις λόγω της μη συμμόρφωσης με διεθνείς δηλώσεις/συμβάσεις/συνθήκες και τοπικών, εθνικών και περιφερειακών κανονισμών.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και έχει λάβει πρόστιμο, 2 : αναφέρεται και δεν έχει λάβει πρόστιμο

Μονοτονία : Αύξον



Διάγραμμα 4.5 : Δείκτες Κοινωνίας

4.2.6 Ευθύνη για τα προϊόντα

Πτυχή: Υγιεινή και ασφάλεια των πελατών

1. Βελτιώσεις προϊόντων/υπηρεσιών για την υγιεινή και την ασφάλεια

Αναφέρεται στα στάδια του κύκλου ζωής των προϊόντων και των υπηρεσιών στα οποία η εταιρεία προσπαθεί να βελτιώσει τις διαδικασίες ώστε να διασφαλίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό η υγιεινή και η ασφάλεια του τελικού προϊόντος που φτάνει στο πελάτη. Υψηλά ποσοστά επανεξέτασης της διαδικασίας παραγωγής δηλώνουν διάθεση της εταιρείας για συνεχή βελτίωση.

Μονοτονία : Αύξον

2. Πλήθος περιστατικών μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των πελατών.

Εξετάζεται αν έχουν καταγραφεί περιστατικά παραβίασης των κανονισμών θέτοντας σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των πελατών.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και έχουν καταγραφεί, 2 : αναφέρεται και δεν έχουν καταγραφεί

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών

1. Απαιτούμενες πληροφορίες για προϊόντα και υπηρεσίες

Εξετάζεται αν κοινοποιούνται στους πελάτες πληροφορίες που αφορούν τα συστατικά και το τόπο προέλευσής του προϊόντος, οδηγίες ασφαλούς χρήσης, οδηγίες αντιμετώπισης επιπτώσεων εσφαλμένης χρήσης κ.λπ

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται & δεν αναγράφονται όλες, 2 : αναφέρονται και αναγράφονται όλες

Μονοτονία : Αύξον

2. Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών

Εξετάζεται αν έχουν καταγραφεί περιστατικά παράλειψης των κανονισμών για την επισημάνση προϊόντων και υπηρεσιών.

Κλίμακα : 0 : δεν αναγράφεται , 1 : αναγράφεται και έχουν καταγραφεί, 2 : αναγράφεται και δεν έχουν καταγραφεί

Μονοτονία : Αύξον

Πτυχή: Επικοινωνιακές πρακτικές μάρκετινγκ

Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αφορά πρακτικές μάρκετινγκ

Εξετάζεται αν έχουν καταγραφεί περιστατικά που αντιβαίνουν τους κανονισμούς και στους νόμους που αφορούν πρακτικές μάρκετινγκ.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και έχουν καταγραφεί, 2 : αναφέρεται και δεν έχουν καταγραφεί

Μονοτονία : Αύξον

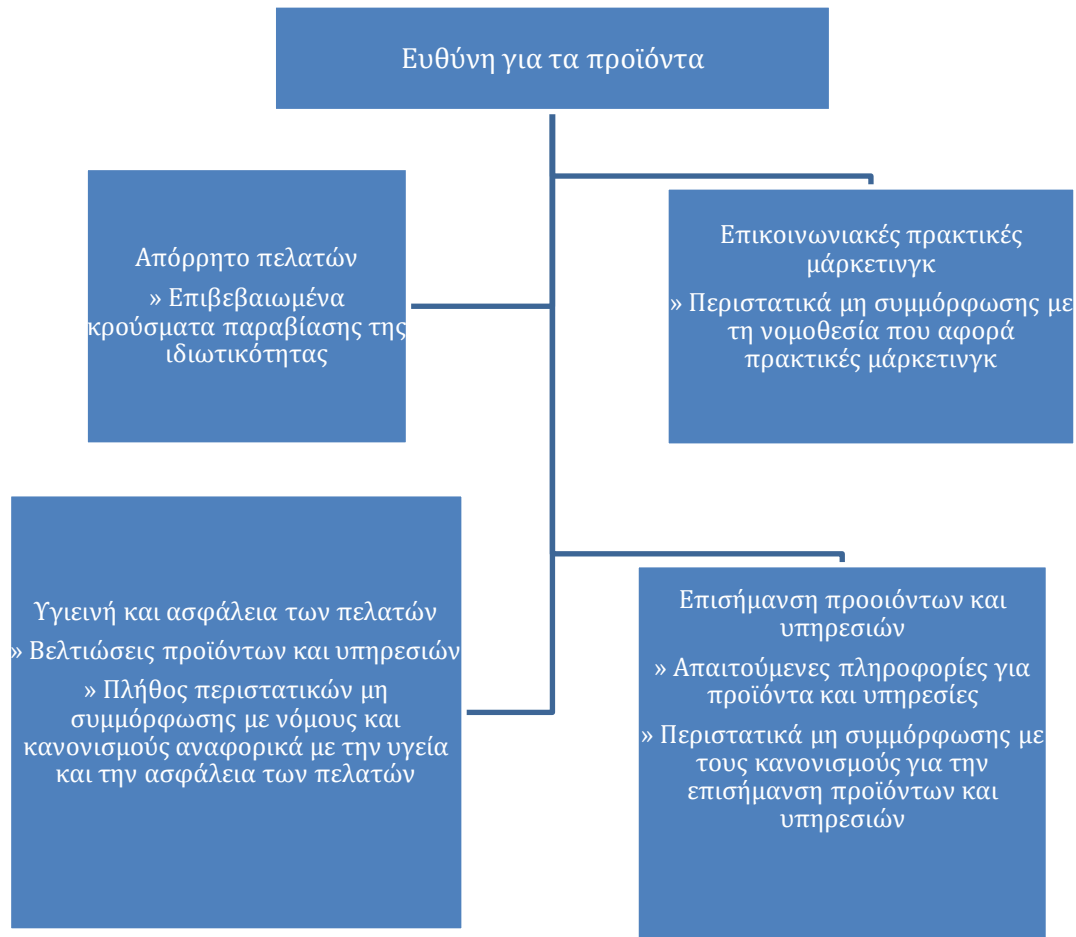
Πτυχή: Απόρρητο πελατών

Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας

Εξετάζεται αν έχουν καταγραφεί περιστατικά παραβίασης ιδιωτικών πληροφοριών των πελατών.

Κλίμακα : 0 : δεν αναφέρεται, 1 : αναφέρεται και έχουν καταγραφεί, 2 : αναφέρεται και δεν έχουν καταγραφεί

Μονοτονία : Αύξον



Διάγραμμα 4.6: Δείκτες Ευθύνης για τα προϊόντα

Στην ανάλυση δεν συμπεριλήφθησαν όλα τα κριτήρια που περιλαμβάνει το GRI καθώς για κάποια από αυτά δεν υπάρχει πληρότητα δεδομένων στους ετήσιους απολογισμούς. Ακόμα, κάποια κριτήρια δεν εφαρμόζονται στις ελληνικές επιχειρήσεις, όπως το κριτήριο που αφορά πλάνο συνταξιοδότησης που θεσπίζει η ίδια επιχείρηση, ένα κάποια άλλα δεν εφαρμόζονται στην ελληνική πραγματικότητα, όπως η παιδική εργασία.

4.4 Η μέθοδος TOPSIS και η εφαρμογή της

4.4.1 Θεωρητικό υπόβαθρο

Η Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητα συνιστά μια φιλοσοφία πολύπλευρη και πολυδιάστατη. Επομένως, η αξιολόγηση των εταιρειών ως προς αυτή αποτελεί ένα πρόβλημα σύνθετο που απαιτεί την εφαρμογή μεθόδων πολυκριτήριας ανάλυσης για να προκύψει ένα ασφαλές συμπέρασμα. Η πολυκριτήρια ανάλυση συνθέτει τα διαφορετικά κριτήρια που επιδρούν στη λήψη των αποφάσεων και σχεδιάζει μεθοδολογίες που μοντελοποιούν τις προτιμήσεις του αποφασίζοντα ώστε να εντοπιστούν ικανοποιητικές λύσεις.

Σημαντικό στοιχείο για την ανάλυση και τον εντοπισμό της βέλτιστης λύσης συνιστούν τα βάρη των κριτηρίων. Η σημαντικότητα (το βάρος) κάθε κριτηρίου διαφέρει καθώς καθένα από αυτά επιδρά διαφορετικά στις προτιμήσεις του αποφασίζοντα. Στη συγκεκριμένη εργασία, θα οριστούν τα βάρη των κριτηρίων με βάση την εντροπία.

Η εντροπία συνιστά ένα μέτρο αβεβαιότητας του συστήματος. Για τον υπολογισμό των βαρών, η συγκεκριμένη μέθοδος αξιοποιεί τη ποσότητα της πληροφορίας που είναι διαθέσιμη για κάθε κριτήριο, εξασφαλίζοντας έτσι αντικειμενικότητα στις μετρήσεις. Η εντροπία εκφράζει το βαθμό διαταραχής και τη χρησιμότητα κάθε κριτηρίου στο σύστημα πληροφορίας. Όσο μικρότερη είναι η εντροπία τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός διαταραχής του συστήματος. Ενώ, όσο μεγαλύτερη είναι η εντροπία ενός κριτηρίου τόσο πιο χρήσιμη για το σύστημα είναι η συγκεκριμένη πληροφορία.

[18] Μια διαδεδομένη μέθοδος πολυκριτήριας ανάλυσης συνιστά η Technique for Order Performance by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS). Βασίζεται στην έννοια ότι η βέλτιστη λύση θα πρέπει να έχει τη μικρότερη απόσταση από τη θετική ιδανική λύση (η λύση που μεγιστοποιεί τα κριτήρια κέρδους και ελαχιστοποιεί τα κριτήρια κόστους) και τη πιο μακρινή απόσταση από την αρνητική ιδανική λύση. Η μέθοδος υποθέτει ότι κάθε ιδιότητα αναπαρίσταται από μια μονότονα αυξανόμενη ή αντίστοιχα μειούμενη συνάρτηση με αποτέλεσμα να καθίσταται εύκολος ο εντοπισμός της ιδανικής και της αρνητικά ιδανικής λύσης. Κατά συνέπεια, η διάταξη προτίμησης των εναλλακτικών λύσεων παράγεται μέσω της σύγκρισης των ευκλείδειων αποστάσεων ανάμεσα στην κάθε εναλλακτική και στην θετική και αρνητικά ιδανική λύση.

Τα βήματα εφαρμογής της μεθόδου (μέθοδος TOPSIS με βάρη βάσει της εντροπίας) είναι τα ακόλουθα :

1. Δημιουργία πίνακα απόδοσης X

Ο πίνακας περιλαμβάνει τις αποδόσεις των 49 εταιρειών στα 70 κριτήρια που ορίστηκαν σύμφωνα με τους κανονισμούς του GRI.

2. Κανονικοποίηση του πίνακα επιδόσεων

Η κανονικοποίηση των δεικτών είναι απαραίτητη καθώς τα κριτήρια έχουν διαφορετικές μονάδες μέτρησης με αποτέλεσμα να μην είναι εφικτή η σύγκριση μεταξύ τους. Υπάρχουν πολλοί μαθηματικοί τύποι κανονικοποίησης. Στη ανάλυση αυτή θα χρησιμοποιηθεί ο παρακάτω τύπος για την αδιαστατοποίηση των δεικτών [19] :

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - \min x_{ij}}{\max x_{ij} - \min x_{ij}}, \text{ αν το κριτήριο είναι κριτήριο κέρδους}$$

$$r_{ij} = \frac{\max x_{ij} - x_{ij}}{\max x_{ij} - \min x_{ij}}, \text{ αν το κριτήριο είναι κριτήριο κόστους}$$

για $i = 1, \dots, m$, $j = 1, \dots, n$,

όπου m συμβολίζει το πλήθος των εταιρειών (49) και n συμβολίζει το πλήθος των κριτηρίων (70).

3. Υπολογισμός της εντροπίας κάθε κριτηρίου j

Η εντροπία υπολογίζεται ως :

$$e_j = -k \sum_{i=1}^m p_{ij} \ln p_{ij},$$

$$\text{όπου } k = 1/\ln m \text{ και } p_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}}$$

4. Υπολογισμός του βάρους κάθε κριτηρίου με βάση την εντροπία w_j

$$w_j = \frac{1-e_j}{\sum_{j=1}^n (1-e_j)}$$

5. Πολλαπλασιασμός του κανονικοποιημένου πίνακα επίδοσης με τα βάρη των κριτηρίων

$$v_{ij}=w_j*r_{ij} , \text{ για } i = 1, \dots, m , j = 1, \dots, n$$

6. Εύρεση της βέλτιστης λύσης για κάθε κριτήριο

Ορίζεται ως η μέγιστη τιμή των αποδόσεων στα κριτήρια οφέλους και ως η ελάχιστη στα κριτήρια κόστους

7. Εύρεση της χειρότερης λύσης για κάθε κριτήριο

Ορίζεται ως η ελάχιστη τιμή των επιδόσεων στα κριτήρια οφέλους και ως η μέγιστη στα κριτήρια κόστους

8. Υπολογισμός της Ευκλείδειας απόστασης της απόδοσης κάθε εταιρείας σε κάθε κριτήριο, από τη βέλτιστη (S^+) και τη χειρότερη τιμή (S^-) του κριτηρίου.

$$S^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2}$$

$$S^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

9. Υπολογισμός του βαθμού εγγύτητας C_i κάθε εταιρείας στην βέλτιστη λύση. Ο βαθμός αυτός παίρνει τιμές από 0 έως 1. Η εταιρεία με τη μέγιστη τιμή έχει και τη καλύτερη επίδοση.

$$C_i = \frac{S^-}{(S^+ + S^-)} , \text{ για } i = 1, \dots, m$$

4.4.2 Συγκεντρωτικά αποτελέσματα

Ξεκινώντας την ανάλυση με στόχο την εύρεση της εταιρείας με τη καλύτερη επίδοση στη πολιτική της για εταιρική υπευθυνότητα εφαρμόστηκε η TOPSIS για όλες τις εταιρείες σε όλα τα κριτήρια. Η βαθμολογία των εταιρειών προήλθε από τα δεδομένα που αντλήθηκαν από το πιο πρόσφατο GRI Reports κάθε εταιρείας. Το παλαιότερο GRI Reports αφορούσε δεδομένα του έτους 2017 ενώ τα πιο πρόσφατα αφορούσαν στο έτος 2021. Τα βάρη των κριτηρίων υπολογίστηκαν με βάση την εντροπία και φαίνονται αναλυτικά στο Πίνακα Β του Παραρτήματος Β.

Τα έξι σημαντικότερα κριτήρια με βάση την εντροπία είναι :

Πίνακας 4.1 : Τα 6 σημαντικότερα κριτήρια και τα βάρη τους

AMEA στο προσωπικό	0,0461
Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων	0,0403
Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δομές	0,0393
Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρώπινα δικαιώματα	0,01681

Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών	0,0167
Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	0,01414

Υπολογίζοντας το βαθμό εγγύτητας κάθε εταιρείας προέκυψε η εξής κατάταξη :

Πίνακας 4.2: Γενική κατάταξη εταιρειών ως προς τη πολιτική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Γενική Κατάταξη Εταιρειών		
Κατάταξη	Εταιρεία	C _i
1	ΟΤΕ	0,4821
2	ΟΠΑΠ	0,4487
3	ATTICA Group	0,4223
4	INTRALOT	0,4112
5	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,4015
6	Ηρακλής	0,3902
7	Alpha Bank	0,3761
8	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,3752
9	Ελληνικά Καλώδια	0,3679
10	MOTOR OIL	0,3626
11	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	0,3622
12	Frigoglass	0,3531
13	ΧΑΛΚΟΡ	0,3513
14	ΔΕΛΤΑ	0,3446
15	TITAN	0,3406
16	ELBISCO	0,3387
17	Τράπεζα Eurobank	0,3380
18	ΔΕΠΑ	0,3371
19	Μύλοι Λούλης	0,3296
20	Πλαστικά Θράκης	0,3289
21	Σωληνουργία Κορίνθου	0,3225
22	Παπαστράτος	0,3223
23	Εθνική Ασφαλιστική	0,3221
24	FOURLIS	0,3195
25	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	0,3177

26	pfizer	0,3158
27	Ευρωπαϊκή Πίστη	0,3134
28	WIND Hellas	0,3124
29	ΜΠΑΡΜΠΑ Σταθης	0,3094
30	Ολυμπία Οδός	0,3060
31	ΑΔΜΗΕ	0,3055
32	LAMDA Development	0,3011
33	INTRACOM	0,3010
34	Vodafone	0,2995
35	ΕΔΑ ΘΕΣΣ	0,2966
36	Όμιλος Quest	0,2907
37	Σαράντης	0,2885
38	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,2818
39	VITEX	0,2797
40	AVAX	0,277
41	KLEEMANN	0,2719
42	Printec	0,2692
43	ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	0,2638
44	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,2607
45	Flexorack	0,2439
46	Hellenic Health care group	0,241
47	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0,2332
48	Ελληνικά Πετρέλαια	0,2043
49	PLAISIO	0,1931

Από το Πίνακα 4.2 φαίνεται ότι η εταιρεία ΟΤΕ διακρίθηκε μεταξύ των άλλων 48 επιχειρήσεων για τη πολιτική εταιρικής υπευθυνότητας που εφάρμοσε το έτος αναφοράς του. Ακολουθεί ο ΟΠΑΠ με πολύ μικρή διαφορά στο βαθμό εγγύτητας στην ιδανική λύση και τη τρίτη θέση κατέχει η ΑΤΤΙΚΑ Group. Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι η απόσταση της καλύτερης εταιρείας, του ΟΤΕ, από την ιδανικά βέλτιστη λύση είναι αρκετά μεγάλη καθώς παρατηρούμε ότι δεν ξεπερνάει ούτε το 50% αυτής. Είναι φανερό, λοιπόν, ότι καμία εταιρεία δεν έχει υψηλές επιδόσεις σε όλα τα κριτήρια. Η χαμηλή αυτή βαθμολογία οφείλεται στην έλλειψη πληρότητας δεδομένων στις αναφορές των εταιρειών. Αυτό αποδεικνύεται παρατηρώντας, το Πίνακα Α στο Παράρτημα Α, στον οποίο εντοπίζονται πολλές

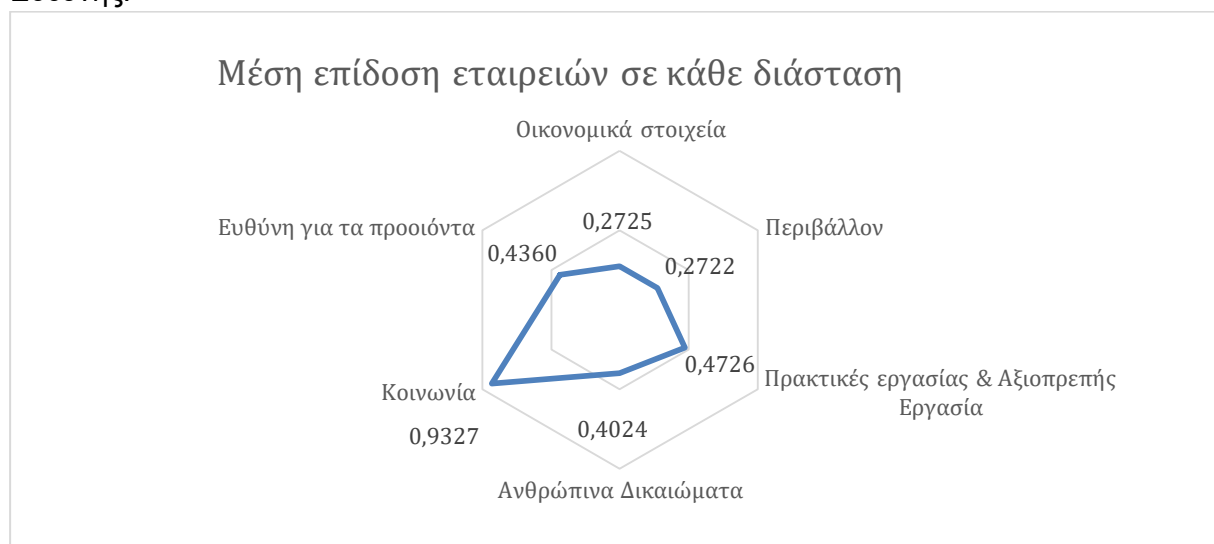
βαθμολογίες που αντιστοιχούν σε περιπτώσεις κριτηρίων για τα οποία δεν γίνεται αναφορά στις εκθέσεις βιωσιμότητας.

Ο ΟΤΕ βρίσκεται στη πρώτη θέση της γενικής κατάταξης γιατί είχε την υψηλότερη βαθμολογία στο Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές που περιλαμβάνουν ρητρες για τα ανθρώπινα δικαιώματα και Βελτιώσεις προϊόντων (100%), έναντι του ΟΠΑΠ που δεν υπήρχε αναφορά για το συγκεκριμένο κριτήριο. Όμοια στο Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς. Στα υπόλοιπα σημαντικά κριτήρια είχαν την ίδια βαθμολογία.

Αντίθετα, το PLAISIO βρίσκεται στη τελευταία θέση της γενικής κατάταξης, λόγω πολλών ελλείψεων της αναφοράς του αλλά και επειδή στα σημαντικότερα κριτήρια είχε τη χαμηλότερη βαθμολογία. Στο ίδιο μήκος, αλλά λίγο καλύτερες επιδόσεις είχαν και τα Ελληνικά Πετρέλαια καταλαμβάνοντας τη προτελευταία θέση, καθώς στην αναφορά τους υπήρχαν δεδομένα για έστω ένα κριτήριο από τα 6 σημαντικότερα.

4.4.3 Αποτελέσματα ανά διάσταση ΕΚΕ

Ενδιαφέρον στην ανάλυση παρουσιάζει το επόμενο Radar diagram το οποίο απεικονίζει τη μέση επίδοση των εταιρειών σε κάθε διάσταση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.



Σχήμα 4.1 : Μέση επίδοση εταιρειών σε κάθε διάσταση

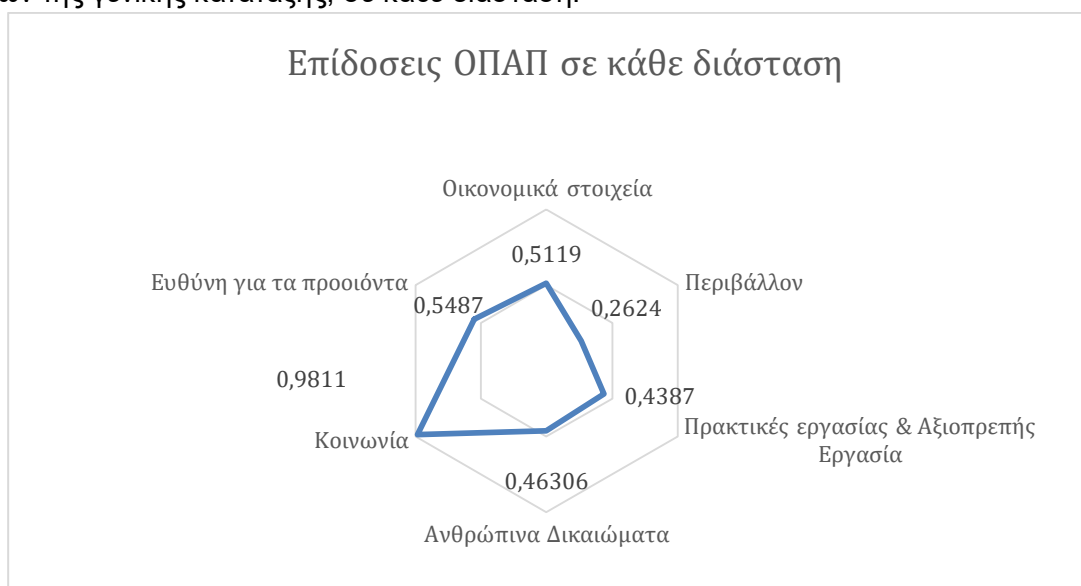
Από το παραπάνω διάγραμμα φαίνεται ότι οι εταιρείες του δείγματος διακρίνονται για την υπευθυνότητα που επιδεικνύουν στη διάσταση της Κοινωνίας. Έχουν πολύ υψηλό μέσο όρο βαθμολογίας που προσεγγίζει το βέλτιστο. Από το Πίνακα Α φαίνεται ότι στη συγκεκριμένη διάσταση δεν υπήρχαν πολλές ελλείψεις δεδομένων ενώ ακόμα και εταιρείες όπως Hellenic Health care group που είχαν χαμηλή επίδοση στη γενική κατάταξη, θέση 46 εμφανίζουν πληρότητα στα κριτήρια της Κοινωνίας και καταγράφει τη βέλτιστη βαθμολογία στα 3 από τα 4 κριτήρια της συγκεκριμένης διάστασης.

Οι επιδόσεις στον τομέα των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, των Πρακτικών Εργασίας και της Ευθύνης για τα προϊόντα κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα, βαθμολογία της τάξεως του 0,4, αποδεικνύοντας ότι οι επιχειρήσεις σε αυτές τις δύο διαστάσεις χρήζουν βελτίωσης. Για παράδειγμα, στα κριτήρια που αφορούν την αναλογία ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στις θέσεις απασχόλησης, οι βαθμολογίες είναι ιδιαίτερα χαμηλές, υποδεικνύοντας ότι μάλλον τα 2 φύλα δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην εργασία και στην

ανάληψη ευθυνών. Ακόμα, χαμηλή είναι και η βαθμολογία στο κριτήριο που μετράει το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης. Πάνω από τις μισές εταιρείες του δείγματος δεν αναφέρουν καν αυτή τη πληροφορία στις αναφορές τους. Αναφορικά, με τη διάσταση της Ευθύνης για τα προϊόντα οι ελλείψεις δεν είναι τόσες και η βαθμολογία είναι υψηλή στις περισσότερες εταιρείες με αρκετές να παρουσιάζουν την υψηλότερη βαθμολογία (100%) στο κριτήριο “Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών, που ανήκει στα σημαντικότερα κριτήρια.

Τέλος, στη διάσταση του Περιβάλλοντος και των Οικονομικών στοιχείων εμφανίζουν επίδοση της τάξεως του 0,2, καθιστώντας το τομέα του Περιβάλλοντος και της διαχείρισης των οικονομικών τους στοιχείων ως τους τομείς με τη χειρότερη επίδοση. Ιδιαίτερα, στη διάσταση του Περιβάλλοντος οι εταιρείες δεν εμφανίζουν πληρότητα στις καταγραφές τους, με έντονη την απουσία δεδομένων για το κριτήριο “Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων” που συνιστά το 2^ο κριτήριο σε σημαντικότητα.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η απεικόνιση των επιδόσεων των 3 πρώτων εταιρειών της γενικής κατάταξης, σε κάθε διάσταση.

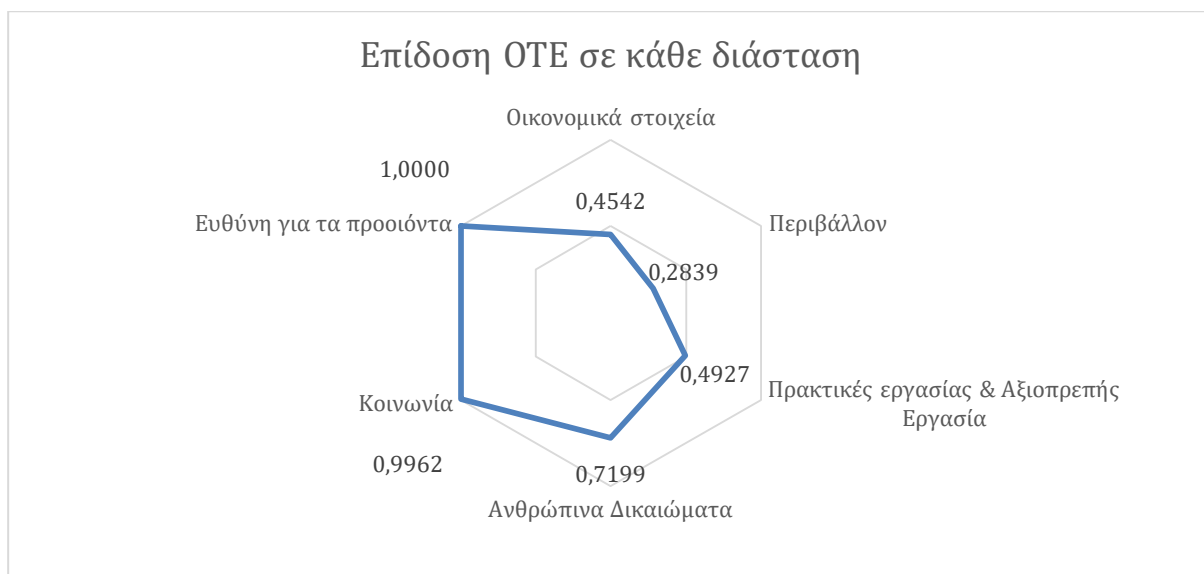


Σχήμα 4.2 : Επίδοσεις ΟΠΑΠ σε κάθε διάσταση

Από το Σχήμα 4.2 φαίνεται ότι ο ΟΠΑΠ διακρίνεται για την υπευθυνότητα που επιδεικνύει στο κοινωνικό σύνολο, καθώς η επίδοσή του στο τομέα αυτό είναι πολύ υψηλή (0,9811). Ικανοποιητική είναι και η βαθμολογία στα Οικονομικά στοιχεία ξεπερνώντας το 50% της βέλτιστης λύσης. Στη διάσταση που αφορά την Ευθύνη για τα προϊόντα εμφανίζει επίσης μια σχετικά υψηλή βαθμολογία που ξεπερνά οριακά το 50% της βέλτιστης ενώ φαίνεται να χρειάζεται βελτίωση στις Πρακτικές Εργασίας και στη Περιβαλλοντική Υπευθυνότητα. Σχετικά με το Περιβάλλον είναι πολύ πιθανόν η βαθμολογία να είναι χαμηλή κυρίως επειδή πρόκειται για μια στοιχηματική εταιρεία, μια εταιρεία δηλαδή παροχής υπηρεσιών κατά μια έννοια, με χαμηλό αντίκτυπο στο Περιβάλλον αφού απουσιάζουν η εκπομπή σημαντικών εκπομπών ρύπων, παραγωγή αποβλήτων και τυχόν επιδράσεις στη βιοποικιλότητα. Επομένως, πιθανόν να μην έχει περιβαλλοντικά δεδομένα για να τα συμπεριλάβει στην αναφορά της. Η πρακτική αυτή όμως, η μη δημοσιοποίηση δεδομένων,

αντικρούει μια από τις βασικές αρχές της ΕΚΕ, τη διαφάνεια. Δικαιολογημένα λοιπόν η βαθμολογία είναι πολύ χαμηλή.

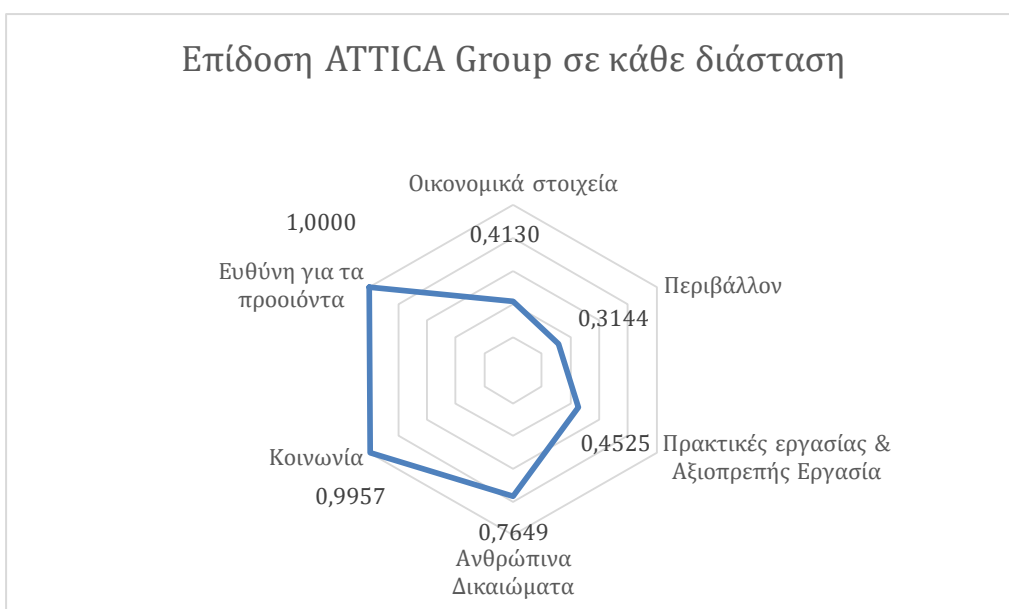
Στο παρακάτω Σχήμα 4.3 φαίνεται η επίδοση του ΟΤΕ σε κάθε διάσταση.



Σχήμα 4.3 : Επίδοση ΟΤΕ σε κάθε διάσταση

Ο ΟΤΕ αποτελεί μια εταιρεία που φαίνεται να τηρεί όλους τους κανόνες και τις νομοθεσίες που καθιστούν μία επιχείρηση υπεύθυνη ως προς τα προϊόντα που διανέμει στους καταναλωτές καθώς η βαθμολογία του ταυτίζεται με την ιδανικά βέλτιστη. Ακολουθούν, οι επιδόσεις του στη Κοινωνία όπου παρουσίασε επίσης πολύ υψηλή βαθμολογία και ο σεβασμός που επιδεικνύει ως προς τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Οριακή ισοβαθμία εμφανίζει στα Οικονομικά Στοιχεία και στις Πρακτικές Εργασίας ενώ τη χαμηλότερη βαθμολογία έχει η διάσταση του Περιβάλλοντος.

Στο παρακάτω Σχήμα 4.4 φαίνεται η επίδοση του ΑΤΤΙΚΑ Group σε κάθε διάσταση.



Σχήμα 4.4 : Επίδοση ATTICA Group σε κάθε διάσταση

Η ATTICA Group εμφανίζει παρόμοια επίδοση με τον ΟΤΕ σε κάθε διάσταση. Συνιστά και εκείνη μια εταιρεία με υψηλό αίσθημα ευθύνης ως προς τη παροχή υπηρεσιών, στέκεται δίπλα στη κοινωνία και ακολουθεί πολιτικές που προωθεί το σεβασμό των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Στη διάσταση των οικονομικών στοιχείων και των πρακτικών εργασίας εμφανίζει βαθμολογία της τάξεως του 0,4 ενώ τη χαμηλότερη βαθμολογία εμφανίζει στη διάσταση του Περιβάλλοντος.

Στις επόμενες παραγράφους θα γίνει μια εκτενής παρουσίαση των επιδόσεων όλων των εταιρειών σε κάθε διάσταση της Εταιρικής Υπευθυνότητας με στόχο την εξαγωγή στοχευμένων συμπερασμάτων που αφορούν το τρίπτυχο οικονομία, περιβάλλον και κοινωνία.

4.4.3.1 Οικονομικά στοιχεία

Ο Πίνακας 4.3 παρουσιάζει τη κατάταξη των εταιρειών στη διάσταση των Οικονομικών στοιχείων. Φαίνεται ότι ο ΟΠΑΠ εμφανίζει τη καλύτερη επίδοση στα οικονομικά κριτήρια ενώ παρατηρείται διαφοροποίηση στη δεύτερη θέση σε σχέση με τη γενική κατάταξη. Η INTRALOT που στη γενική κατάταξη κατείχε τη 4η θέση, φαίνεται να έχει καλύτερες οικονομικές επιδόσεις και για αυτό εμφανίζεται 2η στη συγκεκριμένη διάσταση, αντί του ΟΠΑΠ που ήταν δεύτερος στη γενική κατάταξη. Από τη βαθμολογία του ΟΠΑΠ, φαίνεται ότι υστερεί στις “Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δομές “ 6,1% ενώ η INTRALOT προσφέρει το 7,62% του κύκλου εργασιών της. Λαμβάνοντας υπόψιν και την υψηλή σημαντικότητα του συγκεκριμένου κριτηρίου δικαιολογείται αυτή η διαφοροποίηση στη 2^η θέση. Ακόμη το PLAISIO, που εμφανίστηκε τελευταίο στη γενική κατάταξη, φαίνεται να έχει βελτιωμένες επιδόσεις στα οικονομικά στοιχεία και να δίνει τη θέση του τελευταίου στη ΔΕΛΤΑ. Το PLAISIO εμφανίζει υψηλότερη βαθμολογία στα κριτήρια που αφορούν τα “Εσοδα”, τα “Λειτουργικά κόστη “ ,τα “Μερίσματα και τόκοι” και “Ποσοστό τοπικών προμηθευτών” και για αυτό είναι σε καλύτερη θέση από τη ΔΕΛΤΑ παρά το γεγονός ότι και οι 2 εταιρείες δεν εμφανίζουν δεδομένα στα υπόλοιπα κριτήρια της διάστασης.

Πίνακας 4.3 : Κατάταξη εταιρειών ως προς τα Οικονομικά στοιχεία

Οικονομική Επίδοση Εταιρειών		
Κατάταξη	Εταιρεία	Ci
1	ΟΠΑΠ	0,5119
2	INTRALOT	0,473
3	ΟΤΕ	0,4541
4	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,4354
5	ATTICA Group	0,4129
6	ΜΥΤΗΛΗΝΑΙΟΣ	0,3711

7	LAMDA Development	0,3669
8	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,3425
9	ΜΠΑΡΜΠΑ Στάθης	0,3406
10	Σωληνουργεία Κορίνθου	0,3361
11	MOTOR OIL	0,3324
12	Frigoglass	0,3318
13	Τράπεζα Eurobank	0,3216
14	Παπαστράτος	0,3121
15	Vodafone	0,3104
16	TITAN	0,3104
17	ELBISCO	0,3046
18	Ηρακλής	0,30040
19	Ευρωπαϊκή Πίστη	0,2946
20	Ελληνικά Καλώδια	0,2939
21	ΕΔΑΘΕΣ	0,2933
22	Πλαστικά Θράκης	0,2856
23	ΧΑΛΚΟΡ	0,2802
24	Εθνική Ασφαλιστική	0,2718
25	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0,2639
26	Όμιλος Quest	0,2627
27	VITEX	0,2620

28	Μύλοι Λούλης	0,2451
29	Alpha Bank	0,2451
30	Hellenic health care group	0,2418
31	AVAX	0,239
32	Ολυμπία Οδός	0,2357
33	pfizer	0,2327
34	INTRACOM	0,2282
35	Printec	0,2257
36	ΑΔΜΗΕΕ	0,2214
37	KLEEMANN	0,2169
38	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	0,2131
39	ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	0,2002
40	Σαράντης	0,1927
41	ΔΕΠΑ	0,1923
42	WIND Hellas	0,1876
43	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,1812
44	Ελληνικά Πετρέλαια	0,1706
45	FOURLIS	0,1695

46	Flexorack	0,1658
47	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,1242
48	PLAISIO	0,0967
49	ΔΕΛΤΑ	0,0485

4.4.3.2 Διάσταση Περιβάλλοντος

Στο Πίνακα 4.4 παρουσιάζεται η κατάταξη των εταιρειών με βάση την επίδοσή τους στη διάσταση του Περιβάλλοντος. Η ΔΕΛΤΑ εμφανίζεται ως η πιο περιβαλλοντικά υπεύθυνη εταιρεία, χωρίς όμως να καταφέρνει να πλησιάσει το 50% της ιδανικά βέλτιστης λύσης, αφού σύμφωνα με το Πίνακα Α υπάρχουν ελλείψεις στα μισά σχεδόν κριτήρια της συγκεκριμένης διάστασης και ιδιαίτερα στο κριτήριο “Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων” που συνιστά ένα από τα σημαντικότερα κριτήρια. Άλλα παραδείγματα κριτηρίων που δεν υπάρχει πληρότητα δεδομένων είναι (1) “Χρησιμοποιηθέντα υλικά”, (2) “Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας”, (3) “Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας”. Οι υπόλοιπες εταιρείες ακολουθούν με επιδόσεις που δεν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους εξαιτίας της έλλειψης δεδομένων σε κοινά κριτήρια ή ισοβαθμίας σε άλλα κριτήρια, όπως του “Διαχείριση αποβλήτων” που σχεδόν όλες οι εταιρείες ακολουθούν στρατηγική κυκλικής οικονομίας. Ακολουθεί, ο TITAN με βαθμό εγγύτητας κατά 0,08 χαμηλότερο περίπου από τη ΔΕΛΤΑ, καθώς παρόλο που έχουν παρόμοια βαθμολογία σε γενικές γραμμές, στο σημαντικό κριτήριο “Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων”, ο TITAN δεν εμφανίζει δεδομένα σε αντίθεση με τη ΔΕΛΤΑ. Η ALPHA Bank κατέχει τη τελευταία θέση καθώς δεν υπάρχουν αναφορές στην έκθεση βιώσιμης ανάπτυξης για πάνω από τα μισά κριτήρια της διάστασης.

Πίνακας 4.4 : Κατάταξη εταιρειών ως προς τη Περιβαλλοντική Υπευθυνότητα

Επίδοση Εταιρειών στη Περιβαλλοντική Υπευθυνότητα		
Κατάταξη	Εταιρεία	Ci
1	ΔΕΛΤΑ	0,4473
2	TITAN	0,3708
3	ΔΕΠΑ	0,3660
4	ΧΑΛΚΟΡ	0,3609
5	pfizer	0,3580
6	ΑΔΜΗΕ	0,3421
7	INTRACOM	0,3384
8	Ηρακλής	0,3376

9	NEA ΟΔΟΣ	0,3177
10	Frigoglass	0,3167
11	ATTICA Group	0,3143
12	ELBISCO	0,3111
13	MOTOR OIL	0,3101
14	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,3004
15	Ολυμπία Οδός	0,3002
16	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	0,2975
17	Vodafone	0,2932
18	AVAX	0,2893
19	WIND Hellas	0,2846
20	ΟΤΕ	0,2839
21	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,2816
22	Μύλοι Λούλης	0,2787
23	Printec	0,2752
24	Σαράντης	0,2673
25	Flexopack	0,2651
26	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,2638
27	FOURLIS	0,2632
28	ΟΠΑΠ	0,2623
29	KLEEMANN	0,2538
30	Ελληνικά Πετρέλαια	0,2523
31	INTRALOT	0,2500
32	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,2495
33	Τράπεζα Eurobank	0,2477
34	Σωληνουργεία Κορίνθου	0,2424
35	Πλαστικά Θράκης	0,2419
36	ΕΔΑ ΘΕΣΣ	0,2402
37	LAMDA Development	0,2284
38	Όμιλος Quest	0,2213
39	Hellenic health care group	0,2178

40	Ευρωπαϊκή Πίστη	0,2163
41	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	0,2145
42	VITEX	0,2134
43	Παπαστράτος	0,2117
44	Παπουτσάνης	0,2086
45	Εθνική Ασφαλιστική	0,2073
46	Ελληνικά Καλώδια	0,1888
47	PLAISIO	0,1863
48	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0,18361
49	Alpha Bank	0,1647

4.4.3.3 Πρακτικές Εργασίας και Αξιοπρεπής Εργασία

Στο Πίνακα 4.5 παρουσιάζεται η κατάταξη των εταιρειών ως προς τις πρακτικές εργασίας. Στις πρώτες θέσεις με πολύ μικρές διαφορές στο βαθμό εγγύτητας βρίσκονται η Παπαστράτος, η WIND Hellas και η FOURLIS. Οι επιδόσεις τους ξεπερνούν οριακά το 50% της ιδανικά βέλτιστης τιμή. Η χαμηλή βαθμολογία στη διάσταση αυτή δεν οφείλεται τόσο σε έλλειψη δεδομένων, όπως αποδεικνύεται από το Πίνακα Α του Παραρτήματος Α, αλλά στα πολύ μικρά βάρη που έχουν τα συγκεκριμένα κριτήρια, σύμφωνα με το Πίνακα Β, του Παραρτήματος Β. Τα κριτήρια των Πρακτικών Εργασίας έχουν πολύ χαμηλές τιμές βαρών και για αυτό παρά την επαρκή πληρότητα δεδομένων, οι εταιρείες δεν καταφέρνουν να προσεγγίσουν ικανοποιητικά την ιδανικά βέλτιστη λύση. Ακόμα, σημαντικό στοιχείο αποτελεί και η χαμηλή βαθμολογία σε κριτήρια όπως αυτά που σχετίζονται με την Αναλογία ανδρών και γυναικών στο προσωπικό, σε θέσεις ευθύνης καθώς και στο πλήθος ατόμων ΑΜΕΑ που απασχολεί η επιχείρηση, κριτήριο που συνιστά και το σημαντικότερο της διάστασης.

Πίνακας 4.5 : Κατάταξη εταιρειών ως προς τις Πρακτικές Εργασίας

Επίδοση Εταιρειών στην Αξιοπρεπή Εργασία		
Κατάταξη	Εταιρεία	Ci
1	Παπαστράτος	0,5205
2	WIND Hellas	0,5075
3	FOURLIS	0,502
4	Όμιλος Quest	0,4979
5	Τράπεζα Eurobank	0,4972
6	MOTOR OIL	0,4966
7	Alpha Bank	0,4952
8	Frigoglass	0,4944

9	VITEX	0,4928
10	ΟΤΕ	0,4927
11	Ευρωπαϊκή Πίστη	0,4923
12	ΑΔΜΗΕ	0,4922
13	ELBISCO	0,4908
14	INTRALOT	0,4869
15	ΧΑΛΚΟΡ	0,485
16	ΜΥΤΗΛΗΝΑΙΟΣ	0,4843
17	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,4837
18	Εθνική Ασφαλιστική	0,4827
19	Σωληνουργεία Κορίνθου	0,4801
20	Vodafone	0,4790
21	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,4785
22	TITAN	0,4782
23	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,4782
24	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	0,4752
25	Πλαστικά Θράκης	0,4731
26	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	0,4730
27	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0,4711
28	pfizer	0,4706
29	KLEEMAN	0,4691
30	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,4688
31	ΕΔΑΘΕΣ	0,4681
32	LAMDA Development	0,4633
33	Σαράντης	0,4632
34	Ολυμπία Οδός	0,4621
35	ΔΕΛΤΑ	0,4588
36	Παπουτσάνης	0,4565
37	ΔΕΠΑ	0,4556

38	AVAX	0,4548
39	FLEXOpack	0,4547
40	ATTICA Group	0,4524
41	Printec	0,4524
42	INTRACOM	0,4514
43	PLAISIO	0,4509
44	Ελληνικά Πετρέλαια	0,4482
45	Μύλοι Λούλης	0,4442
46	ΟΠΑΠ	0,4387
47	Hellenic Healthcare group	0,4377
48	Ελληνικά Καλώδια	0,4368
49	Ηρακλής	0,4152

4.4.3.4 Ανθρώπινα Δικαιώματα

Στο Πίνακα 4.6 παρουσιάζεται η κατάταξη των εταιρειών με βάση την επίδοσή τους στα κριτήρια που εξετάζουν τις πολιτικές προάσπισης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Τις πρώτες θέσεις κατέχουν η Εθνική Ασφαλιστική και η Frigoglass με την απόλυτη βαθμολογία, που αυτό πρακτικά σημαίνει ότι είχαν τη βέλτιστη επίδοση σε όλα τα κριτήρια της διάστασης. Στον αντίποδα, οι εταιρείες Παπουτσάνης, ΑΔΜΗΕ κ.λπ βαθμολογήθηκαν με 0 καθώς όπως φαίνεται και στο Πίνακα Α του Παραρτήματος Α, δεν υπήρχαν δεδομένα για τα συγκεκριμένα κριτήρια στις αναφορές τους.

Πίνακας 4.6 : Κατάταξη εταιρειών ως προς το σεβασμό στα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Επίδοση Εταιρειών ως προς το Σεβασμό στα Ανθρώπινα Δικαιώματα		
Κατάταξη	Εταιρεία	Ci
1	Εθνική Ασφαλιστική	1
1	Frigoglass	1
3	ATTICA Group	0,7648
4	Πλαστικά Θράκης	0,7199
4	OTE	0,7199
6	WIND Hellas	0,6609
6	Alpha Bank	0,660
6	INTRALOT	0,660
9	FOURLIS	0,6368
9	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,6368

11	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,6074
12	Σωληνουργεία Κορίνθου	0,5625
12	TITAN	0,5625
12	Ελληνικά Καλώδια	0,5625
15	Τράπεζα Eurobank	0,5372
15	Printec	0,5372
17	Ηρακλής	0,5014
18	ΜΥΤΗΛΗΝΑΙΟΣ	0,4985
19	ΔΕΠΑ	0,4799
19	AVAX	0,4799
21	ΟΠΑΠ	0,4630
22	Όμιλος Quest	0,4374
22	MOTOR OIL	0,4374
24	Παπαστράτος	0,4315
25	LAMDA Development	0,4177
26	INTRACOM	0,4116
27	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,3925
28	ΧΑΛΚΟΡ	0,367
28	ΕΔΑΘΕΣ	0,367
30	Vodafone	0,363
31	KLEEMAN	0,339
32	PLAISIO	0,28
32	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	0,28
32	Μύλοι Λούλης	0,28
32	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,28
32	Ολυμπία Οδός	0,28
32	Ευρωπαϊκή πίστη	0,28
32	pfizer	0,28
39	ΔΕΛΤΑ	0,2698
39	Hellenic health care group	0,2698

41	Παπουτσάνης	0
41	ΑΔΜΗΕ	0
41	ELBISCO	0
41	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	0
41	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0
41	VITEX	0
41	Σαράντης	0
41	Flexorack	0
41	Ελληνικά Πετρέλαια	0

4.4.3.5 Κοινωνία

Στο Πίνακα 4.7 φαίνεται η κατάταξη των εταιρειών με βάση τις επιδόσεις τους στη διάσταση της Κοινωνίας. Το χαρακτηριστικό αυτής της ανάλυσης είναι το ότι όλες οι εταιρείες έχουν πολύ υψηλό βαθμό εγγύτητας στην ιδανικά βέλτιστη λύση, με τη πρώτη μάλιστα να πλησιάζει σημαντικά το 1, δηλαδή την ιδανικά βέλτιστη λύση. Η εταιρεία αυτή είναι ο ΟΤΕ, ενώ ακολουθεί το ATTICA Group και το Hellenic Healthcare group. Και οι 3 εταιρείες διακρίνονται από επάρκεια δεδομένων στα κριτήρια της Κοινωνίας και εμφανίζουν υψηλές βαθμολογίες. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αντιπαράθεση των επιδόσεων του ΟΠΑΠ και του Hellenic Healthcare group. Σύμφωνα με το Πίνακα Α ο ΟΠΑΠ εμφανίζει πληθώρα κοινωνικών δράσεων, 480 συνολικά, ενώ το Healthcare group 70, ενώ χαρακτηρίζονται από ισοβαθμία στο κριτήριο “Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης”. Παρά την μεγάλη απόκλιση στον αριθμό των κοινωνικών δράσεων, ο ΟΠΑΠ βρίσκεται σε αρκετά κατώτερη θέση (20^η) σε σχέση με το Hellenic Healthcare group (3^η), εξαιτίας της απουσίας δεδομένων στα υπόλοιπα 2 κριτήρια. Η σύγκριση αυτή καταδεικνύει τον αποφασιστικό ρόλο της επάρκειας και της πληρότητας των αναφορών στην αξιολόγηση της εταιρικής υπεύθυνότητας.

Πίνακας 4.7: Κατάταξη εταιρειών στη διάσταση της Κοινωνίας

Επίδοση Εταιρειών στην Κοινωνική Διάσταση		
Κατάταξη	Εταιρεία	Ci
1	ΟΤΕ	0,9961
2	ATTICA Group	0,9956
3	Hellenic Health care group	0,9944
4	Alpha Bank	0,9937
5	ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ	0,99346
6	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	0,99340

7	Εθνική Ασφαλιστική	0,9931
8	INTRALOT	0,9929
9	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	0,99276
10	MOTOR OIL	0,99273
11	ΕΔΑ ΘΕΣΣ	0,9925
12	Frigoglass	0,9923
13	ΧΑΛΚΟΡ	0,99
14	Σωληνουργεία Κορίνθου	0,9897
15	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,989
16	Πλαστικά Θράκης	0,9885
17	ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	0,9884
18	ELBISCO	0,9844
19	Σαράντης	0,9841
20	ΟΠΑΠ	0,9811
21	Μύλοι Λούλης	0,9759
22	pfizer	0,9728
23	LAMDA Development	0,9715
24	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,9713
25	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0,9704
26	Τράπεζα Eurobank	0,9702
27	TITAN	0,9698
28	Printec	0,9695
29	Όμιλος Quest	0,9693
30	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,9691
31	Παπαστράτος	0,9689
32	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	0,9687
33	FOURLIS	0,9685
34	Ευρωπαϊκή Πίστη	0,9684
35	ΔΕΛΤΑ	0,9683
36	AVAX	0,96827

37	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,96825
38	Ηρακλής	0,968
39	VITEX	0,9678
40	ΑΔΜΗΕ	0,9522
41	WIND Hellas	0,9471
42	INTRACOM	0,9463
43	KLEEMANN	0,9458
44	Vodafone	0,9456
45	PLAISIO	0,945
46	ΔΕΠΑ	0,6255
47	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ	0,5325
48	Ελληνικά Πετρέλαια	0,5194
49	Flexorack	0,1001

4.4.3.6 Ευθύνη για τα προϊόντα

Στο Πίνακα 4.8 παρουσιάζεται η κατάταξη των εταιρειών με βάση τις επιδόσεις τους στα κριτήρια που αφορούν τη διάσταση Ευθύνη για τα προϊόντα. Στο σημείο αυτό παρατηρείται το φαινόμενο ισοψηφίας σε αρκετές επιχειρήσεις. Τη πρώτη θέση καταλαμβάνουν το ATTICA Group, ο ΟΤΕ και η INTRALOT και μάλιστα με βαθμό εγγύτητας μονάδα, αποτελούν δηλαδή την ιδανικά βέλτιστη λύση. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι αναφέρουν στο GRI Report τη πολιτική τους σχετικά με τους ελέγχους για την ασφάλεια των προϊόντων, ότι ακολουθούν όλους τους κανονισμούς για τη σήμανση αυτών και ότι δεν καταγράφονται περιστατικά παραβίασης της ιδιωτικότητας και μη συμμόρφωσης με τις νόμιμες πρακτικές μάρκετινγκ. Παρατηρώντας το Πίνακα Α, φαίνεται ότι η διαφοροποίηση στους βαθμούς εγγύτητας των εταιρειών δεν οφείλεται τόσο σε διαφορετική βαθμολογία στα κριτήρια αλλά κυρίως στην απουσία δεδομένων. Για παράδειγμα, η ELBISCO που βρίσκεται στη 2^η θέση διαφέρει από τη FOURLIS, που βρίσκεται στη 5^η στα κριτήρια “Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών” και “Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας” με τις εξής βαθμολογίες 100% και 0 αντίστοιχα στο πρώτο κριτήριο και 2 και 0 στο 2^ο κριτήριο.

Στη τελευταία θέση βρίσκονται οι εταιρείες TITAN, Ηρακλής, ΑΔΜΗΕ, Ιατρικός Όμιλος Αθηνών, Frigoglass, Printec και Ελληνικά Πετρέλαια που στα GRI Report τους δεν υπάρχει καμία αναφορά στα κριτήρια που αφορούν την ευθύνη για τα προϊόντα.

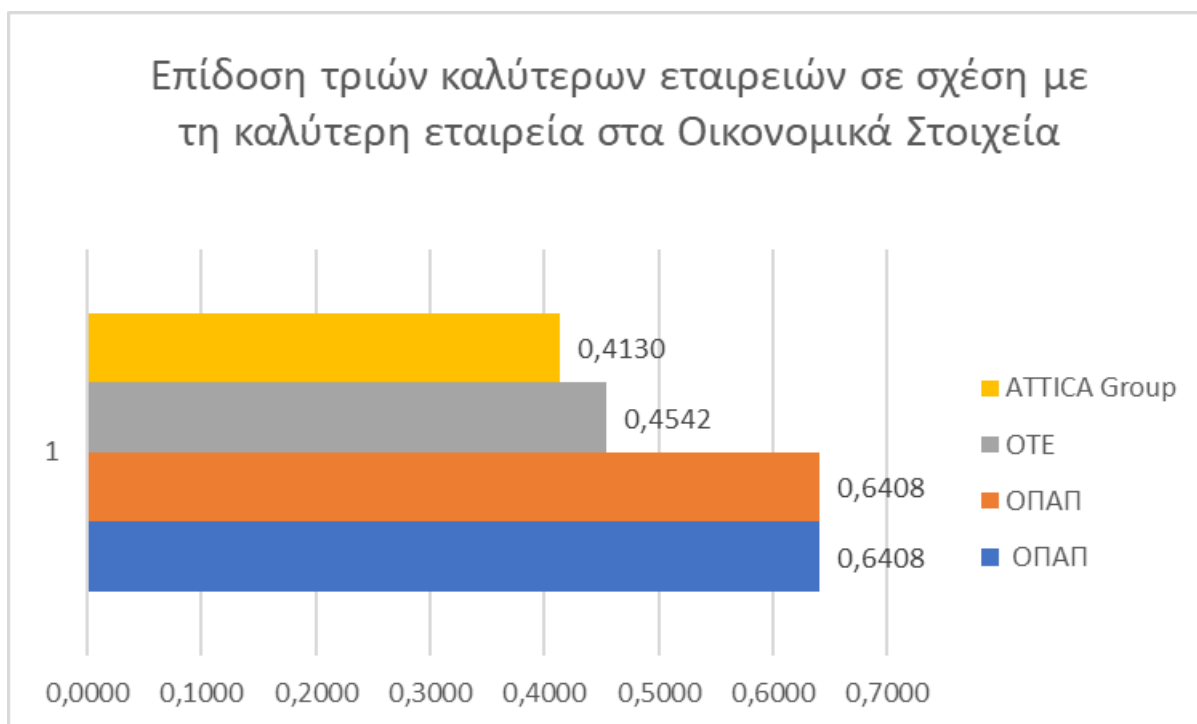
Πίνακας 4.8 : Κατάταξη εταιρειών ως προς την Ευθύνη για τα προϊόντα

Επίδοση Εταιρειών στη Διάσταση

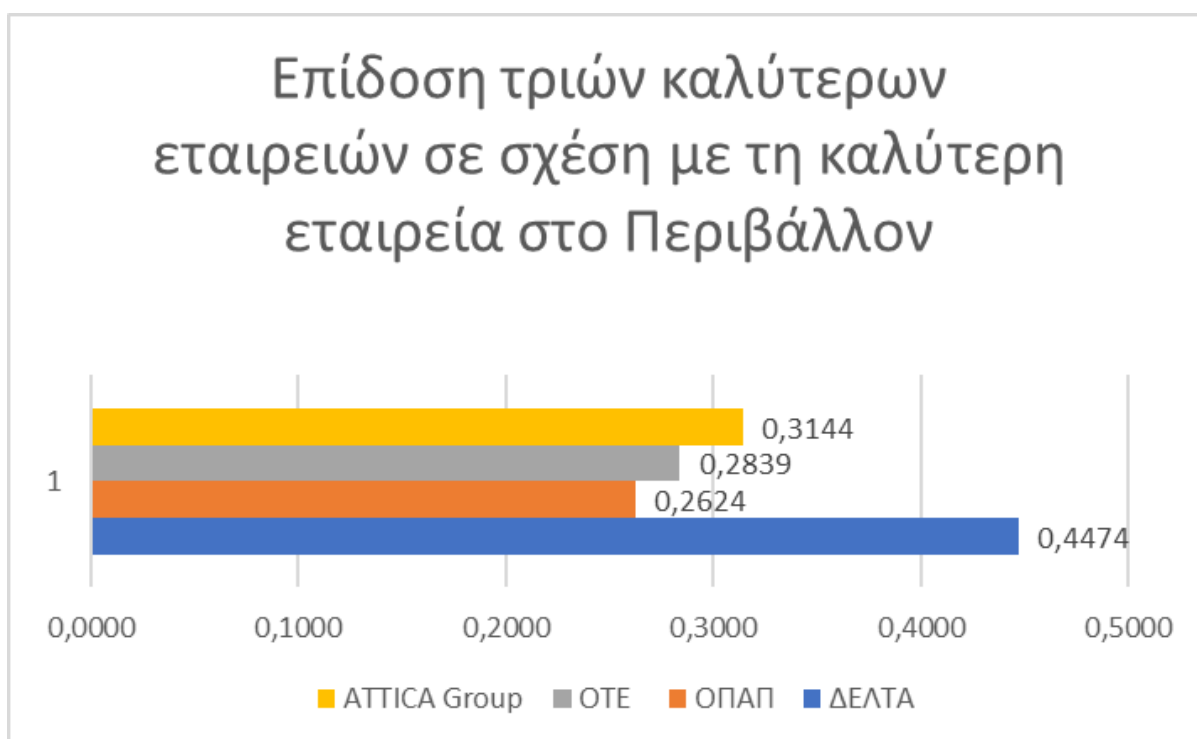
Ευθύνης για τα προϊόντα		
Κατάταξη	Εταιρεία	C _i
1	ATTICA Group	1
1	ΟΤΕ	1
1	INTRALOT	1
2	ELBISCO	0,7841
2	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	0,7841
2	Σαράντης	0,7841
3	ΔΕΛΤΑ	0,7382
4	Μύλοι Λούλης	0,7238
5	ΔΕΠΑ	0,6089
5	ΧΑΛΚΟΡ	0,6089
5	FOURLIS	0,6089
5	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	0,6089
5	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ	0,6089
5	Τράπεζα Eurobank	0,6089
6	ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ	0,5860
7	MOTOR OIL	0,5791
8	ΟΠΑΠ	0,5486
8	Ευρωπαϊκή Πίστη	0,5486
9	ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	0,528
10	INTRACOM	0,5074
11	Flexorack	0,4926
12	Πλαστικά Θράκης	0,487
12	Pfizer	0,487
12	KLEIMAN	0,487
13	VITEX	0,472
14	Εθνική Ασφαλιστική	0,4719
15	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	0,4511
16	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ	0,4148
17	Σωληνουργεία Κορίνθου	0,3487

18	Alpha Bank	0,3457
19	Παπαστράτος	0,3205
19	Hellenic Health care group	0,3205
19	Αυτοκινητόδρομος Αιγαίου	0,3205
19	LAMDA Development	0,3205
20	PLAISIO	0,2977
21	AVAX	0,2617
22	Όμιλος Quest	0,2158
22	WIND Hellas	0,2158
22	ΕΛΛΑΚΤΩΡ	0,2158
22	Vodafone	0,2158
22	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	0,2158
22	ΕΔΑ ΘΕΣΣ	0,2158
23	Ηρακλής	0
23	TITAN	0
23	ΑΔΜΗΕ	0
23	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	0
23	Frigoglass	0
23	Printec	0
23	Ελληνικά Πετρέλαια	0

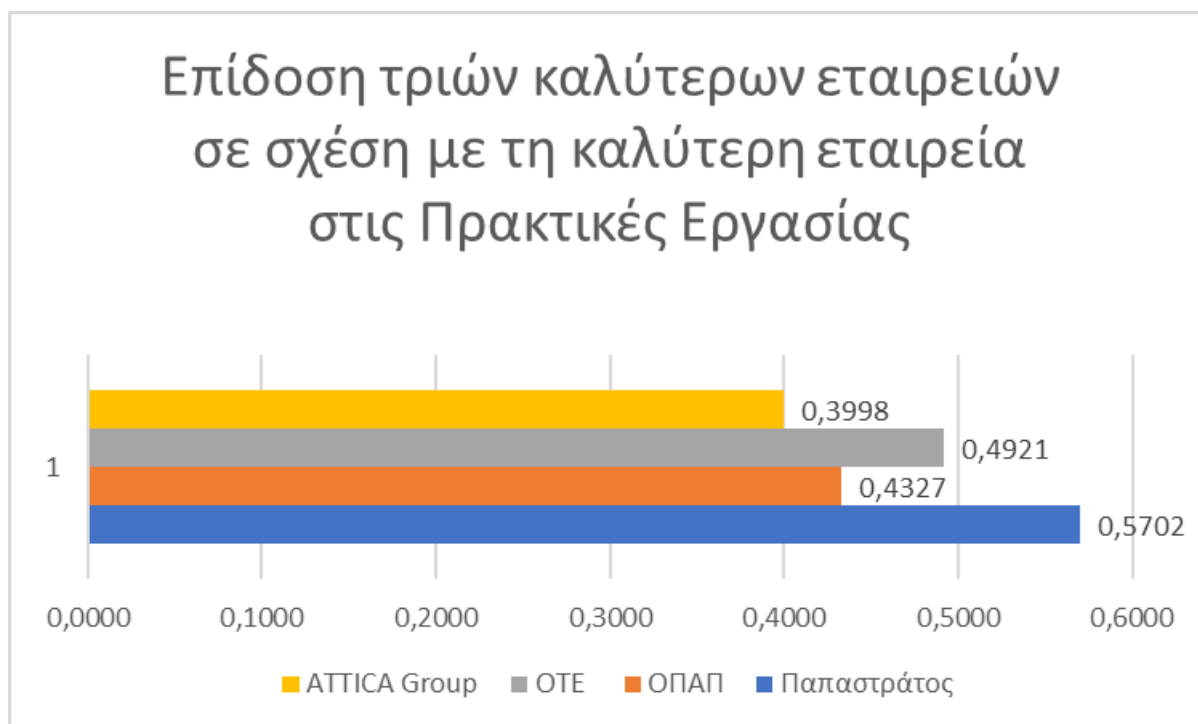
Τέλος, θα παρουσιαστούν οι επιδόσεις των τριών καλύτερων εταιρειών, όπως προέκυψαν στη γενική κατάταξη, σε σχέση με την επίδοση της πρώτης εταιρείας ανά διάσταση.



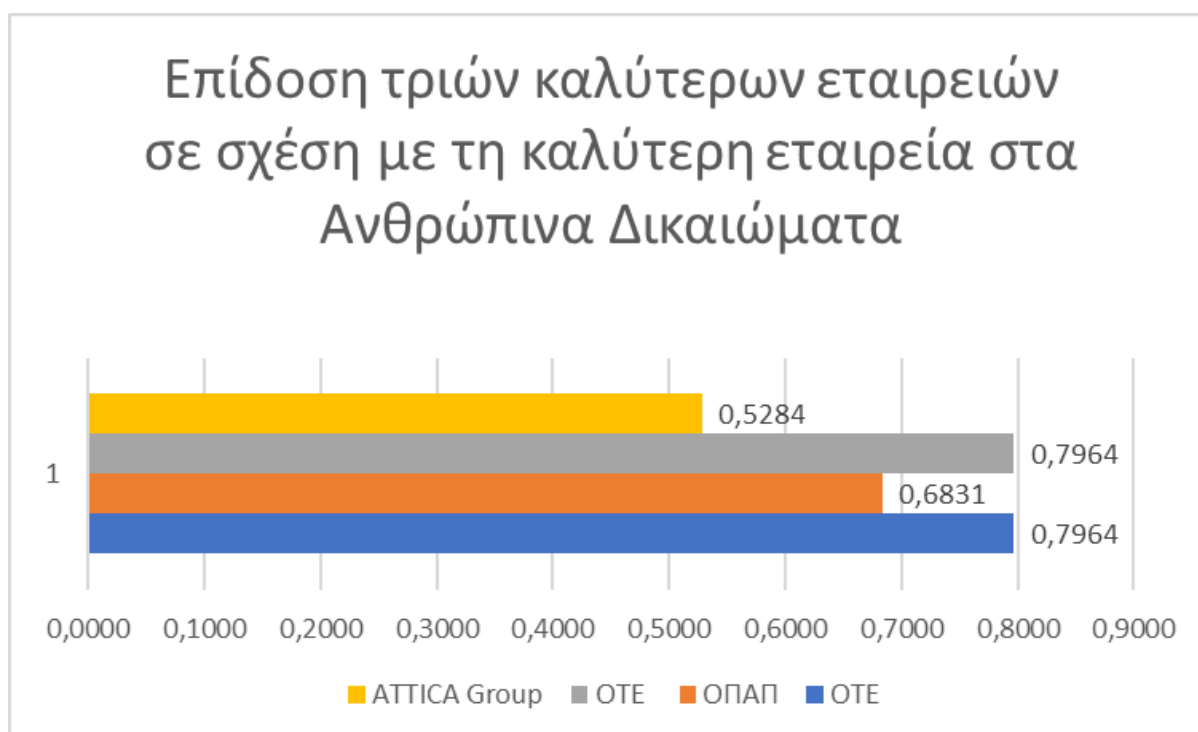
Σχήμα 4.5: Επίδοση τριών καλύτερων εταιρειών σε σχέση με τη καλύτερη εταιρεία στα Οικονομικά Στοιχεία



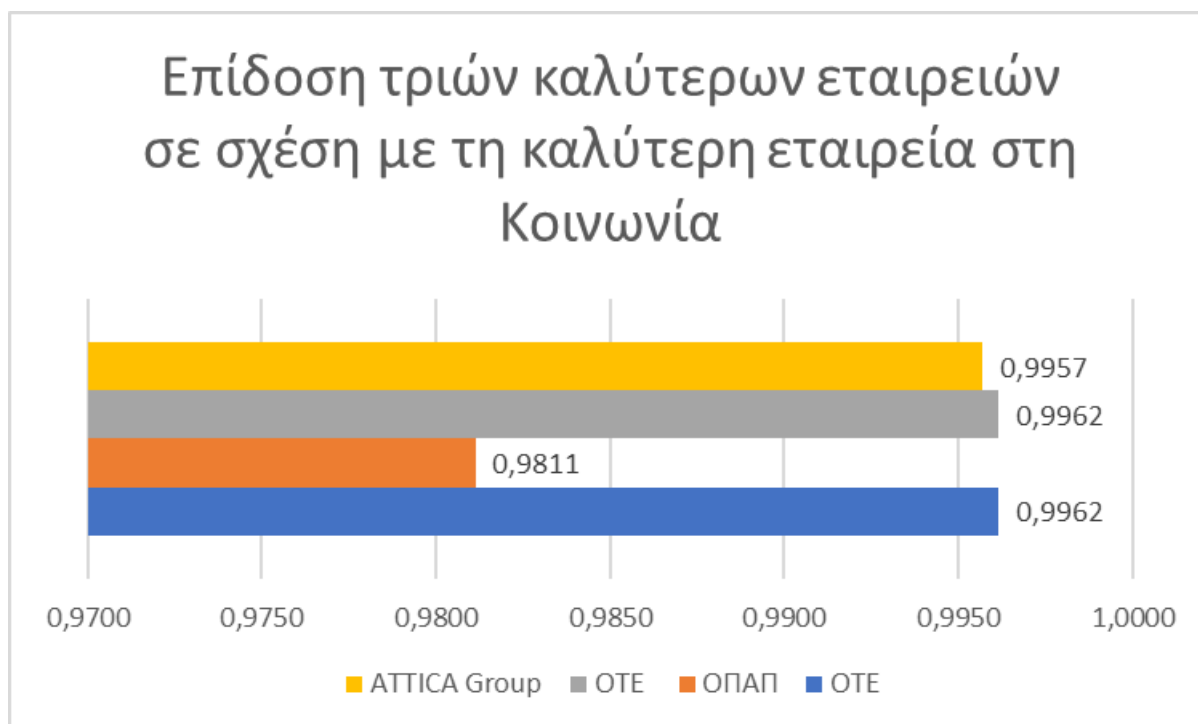
Σχήμα 4.6 : Επίδοση τριών καλύτερων εταιρειών σε σχέση με τη καλύτερη εταιρεία στο Περιβάλλον



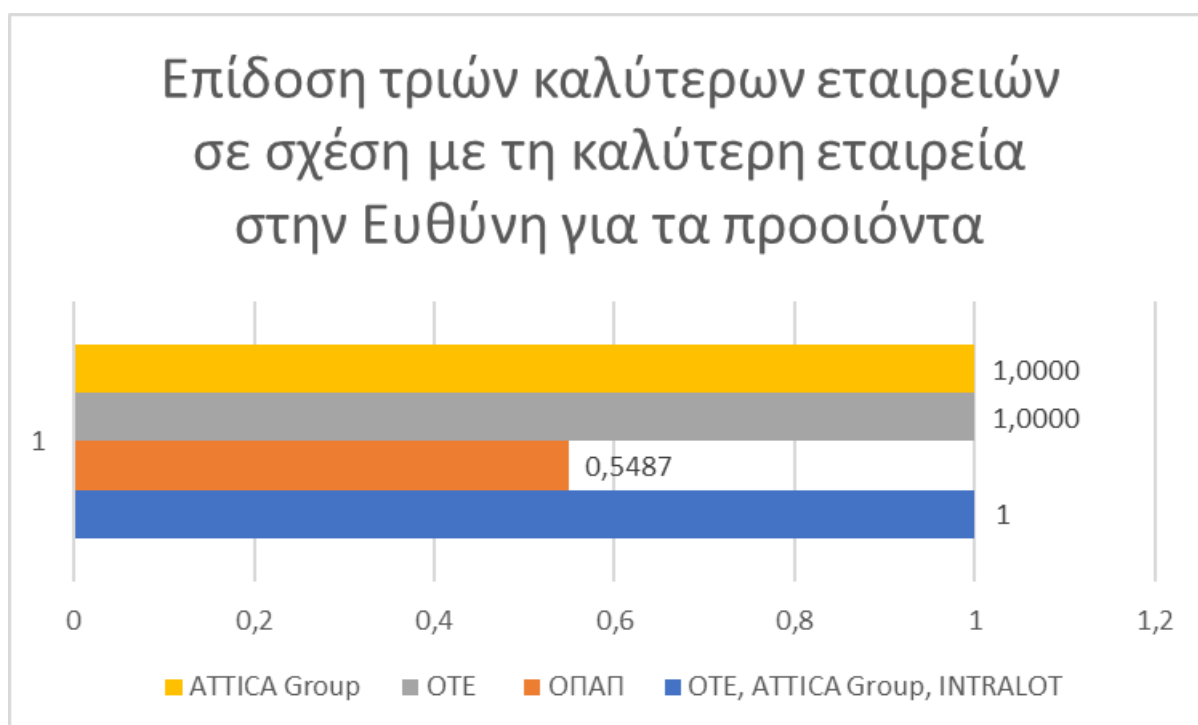
Σχήμα 4.7 : Επίδοση τριών καλύτερων εταιρειών σε σχέση με τη καλύτερη εταιρεία στις Πρακτικές Εργασίας



Σχήμα 4.8 : Επίδοση τριών καλύτερων εταιρειών σε σχέση με τη καλύτερη εταιρεία στα Ανθρώπινα Δικαιώματα



Σχήμα 4.9 : Επίδοση τριών καλύτερων εταιρειών σε σχέση με τη καλύτερη εταιρεία στη Κοινωνία



Σχήμα 4.10 : Επίδοση τριών καλύτερων εταιρειών σε σχέση με τη καλύτερη εταιρεία στην Ευθύνη για τα προϊόντα

Στο Σχήμα 4.6 φαίνεται ότι παρόλο που η ΔΕΛΤΑ κατείχε τη 14η θέση στη γενική κατάταξη, στη διάσταση του Περιβάλλοντος εμφανίζει τη καλύτερη βαθμολογία, ξεπερνώντας και τις τρεις επιχειρήσεις που διακρίθηκαν στη γενική κατάταξη. Αντίστοιχο φαινόμενο παρατηρείται και στη διάσταση των Πρακτικών Εργασίας και των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

όπου οι εταιρείες που διακρίνονται είναι ο Παπαστράτος και η Εθνική Ασφαλιστική αντίστοιχα, ενώ στη γενική κατάταξη κατείχαν την 22^η και 23^η θέση αντίστοιχα. Τέλος, στη διάσταση Ευθύνη για τα προϊόντα ο ΟΠΑΠ δεν επιτυγχάνει τη βέλτιστη επίδοση, ενώ στη πρώτη θέση εκτός από τον ΟΤΕ και την ΑΤΤΙCΑ Group συγκαταλέγεται και η ΙΝΤΡΑΛΟΤ που στη γενική κατάταξη ήταν στην 4η θέση. Η παραπάνω ανάλυση αποδεικνύει ότι υψηλές επιδόσεις στη γενική κατάταξη δεν συνεπάγεται και βέλτιστη πολιτική σε κάθε διάσταση της εταιρικής υπευθυνότητας, όταν αυτές μελετώνται ξεχωριστά.

4.4.4 Ανάλυση διασποράς (ANOVA) σε ομάδες εταιρειών με βάση το κλάδο

Η Ανάλυση Διασποράς (Analysis of Variance, ANOVA) είναι μέθοδος στατιστικού ελέγχου υποθέσεων που αναφέρονται σε περισσότερους από δύο πληθυσμούς και μελετά τη μέση τιμή των πληθυσμών. Επιτρέπει δηλαδή τη σύγκριση των μέσων τιμών μιας εξαρτημένης μεταβλητής ανάμεσα σε περισσότερους από δύο πληθυσμούς όταν τηρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Κάποιες από αυτές αφορούν την ανεξαρτησία των δειγμάτων, τη κανονικά κατανομημένη εξαρτημένη μεταβλητή, κ.α.

Η εξαρτημένη μεταβλητή, στη συγκεκριμένη εργασία, είναι η μέση επίδοση των εταιρειών, ενώ οι πληθυσμοί αναφέρονται στις ομάδες εταιρειών όπως αυτές δημιουργήθηκαν παρακάτω με βάση το κλάδο. Η μηδενική υπόθεση της ανάλυσης αυτής είναι ότι δεν υπάρχουν διαφορές στη μέση επίδοση των κλάδων.

Στη συνέχεια, λοιπόν, γίνεται ομαδοποίηση του δείγματος των εταιρειών με βάση το κλάδο δραστηριότητας με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων που συσχετίζουν την εταιρική υπευθυνότητα με το πεδίο δράσης των επιχειρήσεων. Οι ομάδες που προέκυψαν είναι :

Κλάδος Βιομηχανίας	Κλάδος Υποδομών & Ενέργειας	Κλάδος Υπηρεσιών και Τεχνολογίας
Παπαστράτος	Αυτοκινητοδρόμος Αιγαίου	ΟΠΑΠ
ΧΑΛΚΟΡ	ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ	FOURLIS
Ηρακλής	ΕΛΛΑΚΤΩΡ,	Wind Hellas
ΕΛΑΣΤΡΟΝ	LAMDA Development	PLAISIO
Σωληνουργία Κορίνθου	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών
TITAN	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	Hellenic health care group
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ	ΔΕΠΑ	INTRACOM
Πλαστικά Θράκης	ΑΔΜΗΕ	ΟΤΕ

ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	ΕΔΑ ΘΕΣΣ	Vodafone
KLEEMANN	Ελληνικά Πετρέλαια	Alpha Bank
ELBISCO	MOTOR OIL	
ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	ΑΤΤΙΚΑ Group	Τράπεζα Eurobank
ΔΕΛΤΑ		Εθνική Ασφαλιστική
Μύλοι Λούλης		AVAX
ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ		Ευρωπαϊκή Πίστη
Σαράντης		VITEX
FLEXOpack		INTRALOT
Frigoglass		Printec
pfizer		Όμιλος Quest

Η παρακάτω εικόνα απεικονίζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης που έγινε με τη βοήθεια του Excel.

Anova: Single Factor						
SUMMARY						
<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>		
Κλάδος Βιομηχανιάς	19	6,128252	0,322539581	0,00146442		
Κλάδος Υποδομών & Ενέργειας	12	3,891151	0,324262606	0,00366038		
Κλάδος Υπηρεσιών & Τεχνολογίας	18	5,750431	0,319468407	0,00616149		
ANOVA						
<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	0,000180965	2	9,04825E-05	0,02428791	0,976017	3,199581706
Within Groups	0,171369045	46	0,003725414			
Total	0,17155001	48				

Εικόνα 4.1: ANOVA για κλάδους δραστηριότητας επιχειρήσεων

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στη μέση επίδοση των τριών κλάδων δραστηριότητας καθώς όπως φαίνεται στη στήλη Average οι μέσοι όροι είναι παραπλήσιοι. Ακόμα, η τιμή του p-value επιτρέπει την αποδοχή της

μηδενικής υπόθεσης, καθώς εκφράζει τη πιθανότητα σφάλματος σε περίπτωση απόρριψης της μηδενικής υπόθεσης. Με άλλα λόγια, υπάρχει πιθανότητα σφάλματος κατά 97,6%, αν θεωρήσουμε ότι η μέση επίδοση σε κάθε κλάδο διαφέρει. Με βάση τα παραπάνω, λοιπόν, η μέση συνολική επίδοση των επιχειρήσεων που ανήκουν στο κλάδο Βιομηχανίας, Υποδομών και Ενέργειας και Υπηρεσιών και Τεχνολογίας είναι ίδια.

4.4.5 Ανάλυση διασποράς σε ομάδες με βάση το μέγεθος των εταιρειών

Συνεχίζοντας την ανάλυση, έγινε διαχωρισμός των εταιρειών του δείγματος με βάση το μέγεθος τους σύμφωνα με τον ετήσιο κύκλο εργασιών. Στόχος, είναι να εξεταστεί η επίδραση του ετήσιου τζίρου των επιχειρήσεων στη μέση επίδοση εταιρικής υπευθυνότητας.

Ως μεσαία επιχείρηση ορίζεται εκείνη με ετήσιο κύκλο εργασιών έως 100 εκατομμύρια ευρώ. Μεγάλη επιχείρηση ορίζεται εκείνη με ετήσιο κύκλο εργασιών από 100 εκατομμύρια έως 1 δισεκατομμύριο ευρώ. Τέλος, πολύ μεγάλη επιχείρηση ορίζεται εκείνη με ετήσιο κύκλο εργασιών πάνω από ένα δισεκατομμύριο ευρώ. Οι ομάδες που προέκυψαν είναι οι εξής :

Μεσαία	Μεγάλη	Πολύ μεγάλη
ΧΑΛΚΟΡ	Ηρακλής	TITAN
Πλαστικά Θράκης	Σωληνουργεία Κορίνθου	ΟΠΑΠ
ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	ΕΛΑΣΤΡΟΝ	ΑΔΜΗΕ
Wind Hellas	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΛΩΔΙΑ	Hellenic health care group
Ευρωπαϊκή Πίστη	KLEEMANN	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ
VITEX	FOURLIS	ΕΛΛΑΚΤΩΡ,
Frigoglass	ELBISCO	LAMDA Development
Printec	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	ΟΤΕ
	ΔΕΛΤΑ	Vodafone
	PLAISIO	Alpha Bank
	Μύλοι Λούλης	Τράπεζα Eurobank
	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	Εθνική Ασφαλιστική
	INTRACOM	AVAX
	FLEXOpack	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ
	Σαράντης	pfizer

	INTRALOT	Ελληνικά Πετρέλαια
	ΕΔΑ ΘΕΣΣ	MOTOR OIL
	Παπαστράτος	
	ATTICA Group	
	Όμιλος Quest	
	NEA ΟΔΟΣ	
	Αυτοκινητοδρόμος Αιγαίου	
	ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ	

Εφαρμόστηκε ANOVA με μηδενική υπόθεση ότι η μέση επίδοση στις τρεις ομάδες εταιρειών δεν διαφέρει. Τα αποτελέσματα φαίνονται στη παρακάτω εικόνα

Anova: Single Factor						
SUMMARY						
<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>		
Μεσαία	8	2,472358	0,309044693	0,001235025		
Μεγάλη	23	7,164518	0,311500787	0,002962684		
Πολύ μεγάλη	17	5,795831	0,34093121	0,005470471		
ANOVA						
<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	0,009959427	2	0,004979714	1,388811018	0,259854131	3,204317
Within Groups	0,16135177	45	0,003585595			
Total	0,171311198	47				

Εικόνα 4.2 : ANOVA στις ομάδες εταιρειών με βάση το ύψος του ετήσιου κύκλου εργασιών

Στη στήλη Average φαίνεται η μέση επίδοση στις τρεις ομάδες εταιρειών, η οποία διαφέρει. Οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, δηλαδή εκείνες με ετήσιο κύκλο εργασιών πάνω από ένα δισεκατομμύριο εμφανίζονται να έχουν την υψηλότερη επίδοση, ενώ ακολουθούν οι μεγάλες και στο τέλος οι μικρές. Φαίνεται δηλαδή ότι η μέση επίδοση αυξάνεται όσο αυξάνει ο κύκλος εργασιών. Ωστόσο, ο δείκτης p-value, δείχνει ότι η πιθανότητα σφάλματος αν απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση, είναι περίπου 26%. Μια πιθανότητα αρκετά μεγάλη, που δεν επιτρέπει την απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης, ότι δηλαδή η μέση επίδοση των εταιρειών δεν διαφέρει ανάλογα με το κύκλο εργασιών. Επομένως, είναι φανερό ότι η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων ως προς τις πολιτικές εταιρικής υπευθυνότητας που

ακολουθούν δεν επηρεάζεται από το τζίρο τους και άρα μια επιχείρηση που επιθυμεί να είναι κοινωνικά υπεύθυνη δεν χρειάζεται να εμφανίζει μεγάλα ποσά εσόδων.

4.4.6 Ανάλυση διασποράς στις διαστάσεις ΕΚΕ

Τελευταίο κομμάτι της ανάλυσης, αποτελεί η ανάλυση διασποράς στις διαστάσεις της εταιρικής υπευθυνότητας, ώστε να εξεταστεί αν διαφέρει η μέση επίδοση των εταιρειών στις 6 επιμέρους διαστάσεις.

Τα αποτελέσματα φαίνονται στη παρακάτω εικόνα.

Anova: Single Factor

SUMMARY

<i>Groups</i>	<i>Count</i>	<i>Sum</i>	<i>Average</i>	<i>Variance</i>
Οικονομικά Στοιχεία	49	13,35257	0,272501	0,008657
Περιβάλλον	49	13,34004	0,272246	0,003306
Πρακτικές Εργασίας	49	23,15682	0,472588	0,000455
Ανθρώπινα Δικαιώματα	49	19,71842	0,402417	0,065766
Κοινωνία	49	45,70454	0,932746	0,025292
Ευθύνη για τα προϊόντα	49	21,36158	0,435951	0,073083

ANOVA

<i>Source of Variation</i>	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P-value</i>	<i>F crit</i>
Between Groups	14,59287	5	2,918574	99,18257	1,59E- 60	2,245345
Within Groups	8,474767	288	0,029426			
Total	23,06763	293				

Εικόνα 4.3 : ANOVA στις διαστάσεις της ΕΚΕ

Από τη παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι η μέση επίδοση των εταιρειών στις 6 διαστάσεις της ΕΚΕ διαφέρει. Το p-value είναι σχεδόν μηδενικό και αυτό σημαίνει ότι πρέπει να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση. Η αποτελεσματικότητα των εταιρειών σε κάθε διάσταση είναι διαφορετική και αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις δεν κατανέμουν τη πολιτική της εταιρικής υπευθυνότητας ισότιμα στις πτυχές της ΕΚΕ. Τέλος, φαίνεται και σε αυτή την ανάλυση ότι στη διάσταση της Κοινωνίας είναι πολύ αποτελεσματικές ενώ χρήζουν βελτίωση στα Οικονομικά στοιχεία και στην υπευθυνότητα που επιδεικνύουν απέναντι στο Περιβάλλον.

5. Σύνοψη και Συμπεράσματα

Η παρούσα διπλωματική εργασία είχε στόχο την αξιολόγηση ελληνικών επιχειρήσεων ως προς την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Πηγή δεδομένων αποτέλεσαν οι ετήσιες εκθέσεις GRI Reports για τις 49 εταιρείες του δείγματος καθώς και ισολογισμοί για τα οικονομικά στοιχεία. Ορίστηκαν 70 κριτήρια σύμφωνα με τους κανονισμούς GRI θεωρώντας ως χειρότερη επίδοση την έλλειψη δεδομένων καθώς σημαντικό χαρακτηριστικό κάθε επιχείρησης που επιθυμεί να είναι υπεύθυνη συνιστά η διαφάνεια που τη διακατέχει.

Η αξιολόγηση έγινε εφαρμόζοντας τη μέθοδο πολυκριτήριας ανάλυσης TOPSIS και θέτοντας την εντροπία κάθε κριτηρίου ως δείκτη σημαντικότητας (βάρος κριτηρίου). Αποτέλεσμα της ανάλυσης αυτής αποτελεί ο πίνακας κατάταξης των επιχειρήσεων που τις κατατάσσει σε φθίνουσα σειρά σύμφωνα με την επίδοσή τους στα κριτήρια εταιρικής υπευθυνότητας. Στη συνέχεια, μελετήθηκε η αποτελεσματικότητα των δράσεων ΕΚΕ σε κάθε διάσταση και έγινε συγκριτική μελέτη της γενικής κατάταξης με την κατάταξη ανά διάσταση.

Τέλος, ταξινομήθηκαν οι επιχειρήσεις με βάση το κλάδο δραστηριότητας στις εξής ομάδες: Κλάδος Βιομηχανίας, Κλάδος Υποδομών και Ενέργειας και Κλάδος Τεχνολογίας και Υπηρεσιών. Στις ομάδες αυτές εφαρμόστηκε Ανάλυση Διασποράς (ANOVA) για να μελετηθεί η διαφορά στη μέση επίδοση των κλάδων. Όμοια διαδικασία ακολουθήθηκε, ταξινομώντας τις επιχειρήσεις με βάση τον ετήσιο κύκλο εργασιών και ολοκληρώθηκε η ανάλυση εφαρμόζοντας Ανάλυση Διασποράς στις 6 διαστάσεις της ΕΚΕ.

Η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που ακολούθησαν οι εταιρείες το έτος αναφοράς, ανέδειξε ως καλύτερη επιχείρηση τον ΟΤΕ. Ο ΟΤΕ σημείωσε την υψηλότερη επίδοση στους δείκτες εταιρικής υπευθυνότητας και προσεγγίζει την ιδανικά βέλτιστη λύση σε ποσοστό σχεδόν 50%. Ακολουθούν ο ΟΠΑΠ και η ΑΤΤΙΚΑ Group, ενώ τη χειρότερη επίδοση εμφανίζουν τα Ελληνικά Πετρέλαια και το PLAISIO με επίδοση 0,2 και 0,19 αντίστοιχα. Αναφορικά με τη γενική κατάταξη παρατηρείται ότι η βαθμολογία των εταιρειών δεν είναι πολύ υψηλή, δεν πλησιάζει ούτε κατά το ήμισυ την ιδανικά βέλτιστη λύση. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις έχουν μεγάλο περιθώριο εξέλιξης και βελτίωσης των προγραμμάτων εταιρικής υπευθυνότητας που εφαρμόζουν. Ταυτόχρονα, επειδή στα κριτήρια χειρότερη επίδοση θεωρείται το να μην υπάρχει πληροφορία στις αναφορές, θα έλεγε κανείς ότι χρειάζεται ανάπτυξη και το σύστημα καταγραφών και μετρήσεων των επιχειρήσεων. Έτσι, θα μπορούν να αποτυπώνουν στις εκθέσεις εταιρικής υπευθυνότητας περισσότερα δεδομένα για τις δράσεις τους και τις επιπτώσεις της λειτουργίας τους.

Ένα δεύτερο σημαντικό στοιχείο που προέκυψε από την ανάλυση αποτελεί και η μέση επίδοση των εταιρειών σε κάθε διάσταση της ΕΚΕ. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η διάσταση της Κοινωνίας συγκέντρωσε τη μεγαλύτερη μέση επίδοση και φαίνεται να είναι αυτή στην οποία οι επιχειρήσεις ανταποκρίνονται καλύτερα. Οργανώνουν κοινωνικές δράσεις, προωθούν την συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές, βρίσκονται σε επαφή με τη τοπική κοινότητα μέσω διαβουλεύσεων και συμμορφώνονται με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς. Ένα πιθανό αίτιο της “έφεσης” των επιχειρήσεων ως προς τη κοινωνική διάσταση συνιστά το γεγονός ότι τα τμήματα ΕΚΕ συνιστούν μετεξέλιξη των παλαιών

τμημάτων Δημοσίων Σχέσεων, τα οποία ως κύρια δράση τους είχαν τη διοργάνωση δράσεων που έφερναν σε επαφή την επιχείρηση με τις διάφορες ομάδες της κοινότητας. Αντίθετα, μεγάλη αδυναμία εμφανίζουν τις διαστάσεις των Οικονομικών Στοιχείων και του Περιβάλλοντος με μέση επίδοση 0,27. Στον οικονομικό τομέα, η χαμηλή βαθμολογία δεν σημαίνει χαμηλή κερδοφορία αλλά δυσκολία και χαμηλή αποτελεσματικότητα στην ορθή κατανομή των πόρων με τρόπο που θα συμβάλλει στη βιωσιμότητα του ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού συνόλου. Η οικονομική κρίση που ταλάνιζε τις ελληνικές επιχειρήσεις τις χρονιές αναφοράς ίσως να διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην αποδοτικότητά τους. Η χαμηλή βαθμολογία στη διάσταση του Περιβάλλοντος δικαιολογείται από το γεγονός ότι αρκετές επιχειρήσεις βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο προσπαθώντας να καταστήσουν τις διαδικασίες παραγωγής πιο φιλικές προς το περιβάλλον, και δεν έχει φανεί ακόμα η μείωση του περιβαλλοντικού τους αποτυπώματος. Τέλος, οι διαδικασίες καταγραφής και καταμέτρησης των ρύπων βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο με αποτέλεσμα να υπάρχει έλλειψη δεδομένων.

Επιπρόσθετα, η συγκριτική μελέτη των τριών καλύτερων εταιρειών της γενικής κατάταξης με την εταιρεία που έχει τη βέλτιστη επίδοση σε κάθε διάσταση, έδειξε ότι ο βαθμός αποτελεσματικότητας στην ΕΚΕ συνολικά δεν συνεπάγεται αντίστοιχες επιδόσεις σε κάθε διάσταση. Ο ΟΤΕ, δηλαδή, παρόλο που διακρίνεται στη γενική κατάταξη, όταν μελετήθηκαν οι επιδόσεις στις 6 διαστάσεις χωριστά δεν είχε τη καλύτερη επίδοση στη διάσταση του Περιβάλλοντος, των Πρακτικών Εργασίας και στο Σεβασμό των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Μάλιστα, τη πρώτη θέση δεν κατείχαν καμία από τις πρώτες 3 εταιρείες της γενικής κατάταξης αλλά εταιρείες που σε αυτήν είχαν μέτρια βαθμολογία.

Ολοκληρώνοντας, ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την Ανάλυση Διασποράς που εφαρμόστηκε στις ομάδες των επιχειρήσεων που διαμορφώθηκαν ανάλογα με το κλάδο δραστηριότητας, τον ετήσιο κύκλο εργασιών και στις 6 διαστάσεις της ΕΚΕ. Η μελέτη της μέσης επίδοσης των εταιρειών του κλάδου Βιομηχανίας, Υποδομών & Ενέργειας και Υπηρεσιών & Τεχνολογίας, έδειξε ότι ο τομέας δραστηριότητας δεν επηρεάζει τις επιδόσεις των επιχειρήσεων στην εταιρική υπευθυνότητα, αφού η μέση επίδοση είναι ίδια. Αντίθετα, στις ομάδες με βάση τον ετήσιο κύκλο εργασιών, υπάρχει διαφοροποίηση στη μέση επίδοση των Μεσαίων, των Μεγάλων και των Πολύ Μεγάλων επιχειρήσεων του δείγματος. Φαίνεται ότι η μέση επίδοση είναι μεγαλύτερη στις επιχειρήσεις με πολύ υψηλό κύκλο εργασιών ενώ η διαφορά στις Μεσαίες και Μεγάλες εταιρείες είναι πολύ μικρή (0,309 και 0,311 αντίστοιχα). Ωστόσο, η υψηλή τιμή του δείκτη p-value υποδεικνύει ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ετήσιου κύκλου εργασιών και τον βαθμό εταιρικής υπευθυνότητας. Το συμπέρασμα αυτό μπορεί να αποτελέσει και ένα επιχείρημα στο συλλογισμό ότι η υιοθέτηση πολιτικών εταιρικής υπευθυνότητας δεν αφορά μόνο μεγάλες και κερδοφόρες επιχειρήσεις με μεγάλα τζίρους αφού δεν προϋποθέτει υψηλά έσοδα για την εφαρμογή τους. Αντίθετα, συνιστούν μια επένδυση της επιχείρησης η οποία στο μέλλον αποφέρει κέρδη που ισορροπούν τους πόρους που διοχέτευσε στις δράσεις αυτές. Τέλος, η Ανάλυση Διασποράς στις 6 διαστάσεις της ΕΚΕ επιβεβαίωσε το συλλογισμό ότι η μέση επίδοση σε κάθε πτυχή διαφέρει και ανέδειξε τα δυνατά, τα αδύνατα σημεία και τους τομείς ενδιαφέροντος στην ανάπτυξη πολιτικών εταιρικής υπευθυνότητας.

Συμπερασματικά, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη συνιστά αναπόσπαστο κομμάτι όχι μόνο του σύγχρονου επιχειρείν αλλά και της σύγχρονης κοινωνίας γενικότερα. Οι δράσεις στήριξης ευπαθών ομάδων, προστασίας του περιβάλλοντος και φροντίδας των εργαζομένων εμφανίζονται όλο και συχνότερα στο δημόσιο γίγνεσθαι. Η συμβολή αυτών των πρωτοβουλιών στην ευημερία του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου είναι ιδιαίτερα σημαντική και συχνά εταιρικές πρωτοβουλίες έρχονται να καλύψουν κενά και τεράστιες ανάγκες που το

κράτος και η Πολιτεία αδυνατούν να ανταπεξέλθουν, με πιο πρόσφατο παράδειγμα την υγειονομική κρίση της COVID-19 στην οποία μεγάλες εταιρείες, κοινωφελή ιδρύματα και οργανισμοί συμπλήρωσαν τις κρατικές υποδομές.

Αν και οι ελληνικές επιχειρήσεις βρίσκονται ακόμα σε πρώιμο στάδιο ως προς τη συνειδητοποίηση της ουσίας της ΕΚΕ και προσπαθούν να εντοπίσουν το τρόπο που μπορεί η καθεμιά να συμβάλλει τα μέγιστα στο τρίπτυχο της βιώσιμης ανάπτυξης, παρατηρείται σημαντική πρόοδος σε σχέση με τη προηγούμενη δεκαετία. Μελέτες με παρόμοιο περιεχόμενο με τη παρούσα διπλωματική εργασία αντιμετώπισαν το σοβαρό πρόβλημα εντοπισμού εκθέσεων αναφοράς που ακολουθούν συγκεκριμένους κανονισμούς όπως του GRI.

Σήμερα η εύρεση επιχειρήσεων που εκδίδουν ετήσιες εκθέσεις βιωσιμότητας σύμφωνα με το GRI είναι ευκολότερη αλλά σίγουρα υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης, καθώς οι επιχειρήσεις της ελληνικής αγοράς προσπαθούν να ενσωματώσουν αποτελεσματικές διαδικασίες μέτρησης των επιπτώσεών τους. Η δημοσιοποίηση των δράσεων εταιρικής υπευθυνότητας σκιαγραφεί μια επιχείρηση που επιθυμεί να επιδεικνύει, διαφάνεια των δραστηριοτήτων της, σεβόμενη την ανάγκη των ενδιαφερόμενων μερών για ολοκληρωμένη πληροφόρηση και που είναι πρόθυμη να βελτιώσει τις λειτουργίες της ώστε να συμβάλλει τα μέγιστα στη μεγάλη πρόκληση της εποχής, τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Η ΕΚΕ συνιστά ένα φλέγον θέμα της σύγχρονης πραγματικότητας και προσφέρεται για περαιτέρω ανάλυση και εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για τις δράσεις των επιχειρήσεων αλλά και τις αντιλήψεις των καταναλωτών σε θέματα εταιρικής υπευθυνότητας. Μελλοντικές επεκτάσεις της συγκεκριμένης εργασίας θα μπορούσε να είναι μία εναλλακτική μέθοδος πολυκριτήριας ανάλυσης ή/και μια διαφορετική προσέγγιση στο καθορισμό των βαρών των κριτηρίων. Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε και μια συγκριτική μελέτη μεταξύ παλαιότερων και νεότερων GRI αναφορών επιχειρήσεων ώστε να φανεί μια πιθανή πρόοδος των εταιρειών στις διαδικασίες καταγραφής και δημοσιοποίησης των δραστηριοτήτων τους. Τέλος, ένα μεγαλύτερο δείγμα με πληρέστερα στοιχεία στα κριτήρια GRI θα προσέθετε χρήσιμους παράγοντες αξιολόγησης.

6. Βιβλιογραφία

- [1] Βλαχοδήμου, Παρασκευή Γ. “Βιώσιμη ανάπτυξη και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη: Δυνατότητες εφαρμογής στο ελληνικό περιβάλλον”, 2021
- [2] Σκιάδα Β., “ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΑΕΙΦΟΡΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ : ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ, 2019,
https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/12212/Skiada_1329.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [3] Χονδροπούλου Ευγενία Μ., “ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟ – Η ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΥΟ ΜΕΛΕΤΩΝ, 2022
https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/14682/Chondropoulou_1852.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [4] Γρηγορίου Ρ., Σέγκου Μ., “ Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΣΤΟΝ 21^Ο ΑΙΩΝΑ”, 2016
https://apothesis.lib.hmu.gr/bitstream/handle/20.500.12688/7519/GrigoriouRafaela_SegkouMaria2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [5] “Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη : Όταν οι επιχειρήσεις επιστρέφουν το καλό στη κοινωνία | LiFO “. <https://www.lifo.gr/now/greece/etairiki-koinoniki-eythyni-otan-oi-epiheiriseis-epistrefoyn-kalo-stin-koinonia> (accessed Feb. 2023).
- [6] “Ποιά είναι τα κριτήρια ESG και τα οφέλη για τις επιχειρήσεις που τα ενσωματώνουν | newmoney”. <https://www.newmoney.gr/roh/afieromata/green-future/pia-ine-ta-kritiria-esg-ke-ta-ofeli-gia-tis-epichirisis-pou-ta-ensomatonoun/> (accessed Feb. 2023).
- [7] “Global Reporting : Mission & history”, <https://www.globalreporting.org/about-gri/mission-history/>, (accessed Feb. 2023).
- [8] “Global Reporting : about :gri-brochure-2022”,
<https://www.globalreporting.org/media/wmxlklns/about-gri-brochure-2022.pdf> , (accessed Feb. 2023).
- [9] “The Time Has Come: The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020”,
<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/12/the-time-has-come-executive-summary.pdf>

- [10] "A Short Introduction to the GRI Standards", <https://www.globalreporting.org/media/wtaf14tw/a-short-introduction-to-the-gri-standards.pdf>
- [11] "Corporate Responsible Institute", <http://www.cri.org.gr/Contents.aspx?CatId=13>, (accessed Feb. 2023).
- [12] "CSR index", <https://csrindex.gr/orismoi-eke/>, (accessed Feb. 2023)
- [13] "ISO", <https://www.iso.org/standard/42546.html>, (accessed Feb. 2023).
- [14] "GRI G4 Guidelines and ISO 26000:2010 How to use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction", Jan.2014, https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso-gri-26000_2014-01-28.pdf
- [15] "WhatIs", <https://www.techtarget.com/whatis/feature/ESG-vs-CSR-vs-sustainability-Whats-the-difference>, (accessed Feb. 2023).
- [16] "unric", <https://unric.org/el/17-%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%BF%CE%B9-%CE%B2%CE%B9%CF%89%CF%83%CE%B9%CE%BC%CE%B7%CF%83-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B7%CF%83/>, (accessed Feb. 2023).
- [17] "Process Engineering LTD", <https://www.process.com.gr/el/ypiresies/systimata-diaxeirisis/etairikis-koinonikis-efthinis>, (accessed Feb. 2023).
- [18] ERMM 2015, "TOPSIS Method Based on Entropy Weight for Supplier Evaluation of Power Grid Enterprise", Yanfu Zhang
- [19] "MULTI-CRITERIA DECISION-MAKING MODELS BY APPLYING THE TOPSIS METHOD TO CRISP AND INTERVAL DATA", Ewa Roszkowska

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α – Εταιρείες και βαθμολογίες

Πίνακας Α : Βαθμολογίες Εταιρειών

Κριτήριο	Ποτασπρότος	Ηρακλής	ΔΕΓΑ	Συλλογισμός Κράνθου	TITAN	ΧΑΛΚΟΡ	ΕΛΔΑΣΤΡΟΝ	ΑΤΤΙΓΑ Group	Ποσειδών	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΔΡΑ	ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ	KLEEMAN	ΟΠΑΠ
Έσοδα	207.56%	9.32%	48.34%	94.20%	20.25%	111.54%	82.00%	32.07%	6.05%	118%	79.42%	68.58%	17.11%
Λειτουργικό κόστος	24.21%	75%	93.54%	92.55%	90.14%	92%	87.27%	89%	93.67%	93.44%	68.05%	74.34%	66.85%
Μερίσματα και τόκοι	0.03%	5.28%	0%	0.58%	0.09%	0.79%	1.32%	17.00%	0.00%	0.42%	9.16%	2.35%	32.46%
Ευκαιρίες & ρίσκα κλιματικής αλλαγής	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
Οικονομικό αντίκτυπο στη τοπική κοινωνία	0	2	0	2	2	2	0	2	2	2	0	0	2
Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δουίες	2.80%	0.30%	0	0.01%	0.22%	0	0	4.48%	0	0.04%	0	0.05%	6.10%
Ποσοστό τοπικών προμηθευτών	90%	0	0	11%	71.94%	13.20%	0	85.60%	79%	61%	0	17%	93%
Προσλήψεις προσωπικού από τη τοπική κοινότητα	0	72%	0	87%	98%	56.10%	33%	0	0	85%	0	95%	98%
Ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών που από τις τοπικές κοινωνίες	0	0	0	0	0	18%	0	0	0	0	0	0	97%
Αναλογία πρώτου μισθού εργαζομένου της εταιρείας με το κατώτερο μισθό του κράτους	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που σχετίζονται με τη διασφορά	0.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0	100%	0	0
Εκπαίδευση εργαζομένων κατά της διασφοράς	100%	100%	0	100%	0	0	0	81%	0	0	0	0	100%
Επιβεβαιωμένα κρούσματα διασφοράς	2	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	2
Ενέργειες για την αντιμετώπιση της διασφοράς	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	0
Πλήθος δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2
Χρησιμοποιούμενα υλικά	36.00000	36.00000	36.00000	36.00000	36.00000	36.00000	36.00000	36.00000	0.02252	36.00000	0.37993	36.00000	36.00000
Χρήση ανακυκλωμένων υλικών	0	3.20%	0	0	6.90%	79%	0	42.80%	6.30%	0	10%	0	0
Κατανάλωση ενέργειας	0.04728	7.18195	0.00421	44.00000	44.00000	32.03710	44.00000	10.10568	43.14189	0.00000	0.00431	5.34255	0.01815
Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας	0	27.70%	10.90%	2%	27%	0	0	0	0	0	0	0	13%
Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας	0	0	10.80%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Κατανάλωση νερού	0.00010	0.01086	0.00000	0.00020	0.00680	0.02820	1.00000	0.00078	1.00000	0.00085	0.00000	1.00000	0.00018
Πρωτοβουλίες για μείωση ή/και ανακύκλωση του καταναλισκόμενου νερού	2	2	2	2	2	1	0	2	0	2	2	0	0
Ενέργειες για προστασία και αποκατάσταση οικοτόπων	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Αντικείμενο επιχειρηματικής δραστηριότητας στη βιοποικιλότητα	0	2	0	0	1	2	2	2	0	0	0	0	0
Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	0.0000163	0.0000423	0.0000029	0.0000821	1.0000000	0.0106663	1.0000000	0.0028131	0.0635330	0.0001109	0.0001087	0.0000156	0.0000158
Ποσοστό μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου	0	7%	43.56%	17.70%	0	0.73%	0	0	0	0	0	0	0
Διαδικασία και συνέπειες παραγωγής αποβλήτων	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0
Διαχείριση αποβλήτων	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ποσότητα παραγόμενων αποβλήτων	0.002246	0.0716	10	0.08139248066	10	2.796828708	0.02676522663	0.09123604946	0.7470362737	0.05873195462	0.2684620248	10	10
Ποσοστό ανακυκλώσιμων/επαναχρησιμοποιούμενων αποβλήτων	58%	100%	0	99.20%	100%	97.60%	0	0	78%	94%	0	97%	0.00
Ποσότητα επικίνδυνων αποβλήτων	0.00006	0.01159	1.00000	0.00370	1.00000	1.00000	0.00103	0.03055	0.04612	0.00649	0.00177	1.00000	0.00000
Εκτροπή αποβλήτων από τη διάθεση/απόρριψη	100%	99%	0	99.20%	100%	97.60%	0	0	78%	94%	0	97%	0
Μη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς που αφορούν το περιβάλλον	0	2	2	2	0	2	0	2	2	0	2	0	2
Ποσοστό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	100%	0	100%	100%	0	100%	0	100%	98%	0	100%	0	97%
Ποσοστό συμβασιούχων εργαζομένων	12%	0.66%	78.97%	0.60%	100%	1%	100%	10.30%	18%	100%	15.48%	1.53%	3.00%
Ποσοστό αποχωρήσεων	4%	0.00%	7.14%	9.50%	5%	5%	100%	10%	100%	100%	12.20%	9.54%	9.90%
Παροχές στους εργαζομένους	0	6	0	4	3	7	5	9	0	6	7	19	6
Παροχή γονικής άδειας	2	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	2
Ποσοστό εθελούσιας κινητικότητας εργαζομένων	1	0	0	0	0	0	7.10%	0	13.92%	0	0	0	0

Πρωτοβουλίες για αξιολόγηση της εταιρείας από τους εργαζομένους της	0,00	2	0	2	2	2	2	2	0	2	0	2	0
Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	87,73%	100%	100%	0	0	100%	0	0,00	100%	0	100%	0	0,00
Ενημέρωση εργαζομένων	2	0	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	2
Ετήσιος μέσος όρος εκπαίδευσης εργαζομένου	10	0	4,7	5,7	15	7,8	0	6,5	16	8,9	7	10,94	17
Προγράμματα εκπαίδευσης και μετάθεσης	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης	0	0	0	100%	52%	34,30%	0	0	0	0	0	93,51%	100%
Αριθμός ατυχημάτων	4	4	0	0	0	0	5	3	3	0	4	0	4
Εφαρμογή επαγγελματικών συστημάτων διασφάλισης υγιεινής και ασφάλειας	2,00	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
Στρατηγική ανάλυση κινδύνου και εξέτασης ατυχημάτων	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ενημέρωση και εκπαίδευση για τους κινδύνους στην εργασία	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Συμμετοχή εργαζομένων στους κανονισμούς ασφάλειας εργασίας	0	3	0	3	3	3	0	1	2	2	1	0	2
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών σε θέσεις ευθύνης	0,5	28%	1,3	0,10	0,22	0,1	0,11	0,12	0,25	0,02	0,3	0,2	0,25
AMEA στο προσωπικό	0	2	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	2
Αναλογία βασικού μισθού Γυναικών / Ανδρών	1	0	1	0	0	0	0	0	0,78	0	0,87	0	1
Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
Συμβάσεις με εργαζομένους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρώπινα δικαιώματα	0,00	2	0	2	2	0	2	1	2	2	0	0	0
Περιστατικά διακρίσεων	0	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1
Μέθοδοι αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	0
Δραστηριότητες που θέτουν σε κίνδυνο το δικαίωμα ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2
Αριθμός κοινωνικών δράσεων	23	5	29	21	40	30	9	118	139	20	15	19	480
Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης	2	2	0	0	2	0	2	2	0	0	2	2	2
Δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διαβούλευση με την τοπική κοινωνία	2	2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	0	0	0	2	0	2	0	2	2	0	2	0	0
Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών	0	0	0	0	0	0	0,00	100%	100%	0	100%	100%	0,00
Πλήθος περιστατικών μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των πελατών	0	2	0	0	2	0	2	2	2	2	2	2	0
Απαιτούμενες πληροφορίες για προϊόντα και υπηρεσίες	0	2	2	0	2	2	2	0	2	2	0	0	2
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών	0	2	0	0	2	2	2	0	0	0	0	0	2
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αφορά πρακτικές μάρκετινγκ	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2
Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2

Α	Β	Γ	Δ	Ε	ΣΤ	Ζ	Η	Θ	ΙΑ	ΙΒ	ΙΓ	ΙΔ	ΙΕ	ΙΣ
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Κριτήριο	FOURLIS	ΔΑΜΗΕ	ΕΛΒΙΣCO	Όμιλος Quest	Wind Hellas	ΜΠΑΡΜΠΑ ΣΤΑΘΗΣ	ΔΕΛΤΑ	PLAISIO	ΝΕΑ ΟΔΟΣ	Μύλοι Λούλης	Ιατρικός Όμιλος Αθηνών	Hellenic health care group	INTRACOM	ΜΥΤΗ/ΗΝΑΙΟ Σ
Έσοδα	352,33%	9,19%	69,43%	143,21%	28,78%	58,48%	82,87%	152,97%	21,86%	61,77%	45,31%	42,36%	1,03%	53,85%
Λειτουργικό κόστος	58,70%	38,07%	59,83%	83,95%	0%	72,93%	68,31%	81,79%	59,19%	79,93%	80,50%	70,55%	62,63%	83,68%
Μερίσματα και τόκοι	2,34%	20,98%	0,06%	2,26%	0%	7,62%	0%	0,74%	0,00%	4,82%	0%	28,75%	277,72%	5,00%
Ευκαιρίες & ρίσκα κλιματικής αλλαγής	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Οικονομικό αντίκτυπο στη τοπική κοινωνία	2	2	2	2	0	0	0	0	2	2	2	0	0	2
Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δομές	0,08%	0,25%	0,09%	0,13%	0	0	0	0	0,16%	0,14%	0	0	0	31,08%
Ποσοστό τοπικών προμηθευτών	0	89%	85%	0	93,40%	93%	0	69%	59,24%	69%	100%	93%	0	52,5%
Προσλήψεις προσωπικού από τη τοπική κοινότητα	0	0	92%	0	0	85%	0	0	0	66%	0	98%	0	90,00%
Ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών που από τις τοπικές κοινωνίες	0	0	0	0	0	93%	0	0	0	0	0	0	0	0
Αναλογία πρώτου μισθού εργαζομένου της εταιρείας με το κατώτερο μισθό του κράτους	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που σχετίζονται με τη διασφορά	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	0	0	100%
Εκπαίδευση εργαζομένων κατά της διασφορά	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%
Επιβεβαιωμένα κρούσματα διασφοράς	1	0	2	2	2	2	0	0	2	0	2	0	2	2
Ενέργειες για την αντιμετώπιση της διασφοράς	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Πλήθος δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές	0	0	2	2	0	2	0	0	0	0	2	2	2	2
Χρηματοποιημένα υλικά	36,00000	36,00000	0,58537	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	0,00017	36,00000	36,00000	36,00000	4,72425	1,81303
Χρήση ανακυκλωμένων υλικών	0	0	5,7%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,03%	29,34%
Κατανάλωση ενέργειας	0,13927	0,01308	0,55955	0,01551	240,62951	0,28589	0,47167	0,01182	0,26707	0,25157	0,18973	0,08148	1,99701	0,01087
Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας	0	0	0	0	7%	0	0	0	0	1,28%	0	4%	0	0
Πρωτοβουλίες για τη μείωση της άμεσης κατανάλωσης ενέργειας	0	0	0	0	0	0	22%	0	0	0	0	0	15%	0
Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων	0	0	7%	0	0	0	24%	0	0	0	0	0	0	0
Κατανάλωση νερού	0,00010	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	0,00367	0,00518	1,00000	0,00457	0,00019	0,00000	1,00000	0,00044	0,00473
Πρωτοβουλίες για μείωση ή/και ανακύκλωση του καταναλωμένου νερού	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	2	2	2
Ενέργειες για προστασία και αποκατάσταση οικοτόπων	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Αντίκτυπο επιχειρηματικής δραστηριότητας στη βιοποικιλότητα	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2
Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	1,0000000	1,0000000	0,0000937	0,0000073	0,2176406	0,0001298	0,0000542	0,0000133	0,0001441	1,0000000	0,0001308	0,0000003	1,0000000	0,0031955
Ποσοστό μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου	0	0	50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4%
Διαδικασία και συνέπειες παραγωγής αποβλήτων	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1
Διαχείριση αποβλήτων	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ποσότητα παραγόμενων αποβλήτων	10	10	0,4888647991	10	0,3090837593	0,005274960822	0,0550906022	0,002741663179	0,000104045368	0,0023898335970	0,006978048223	0,7627116342	9,111132281	0,5842752707
Ποσοστό ανακυκλώσιμων/επαναχρησιμοποιούμενων αποβλήτων	0	0	98%	0	0	100%	0,47%	0	364,89%	0	16,64%	0	0,10%	18,60%
Ποσότητα επικίνδυνων αποβλήτων	1,00000	1,00000	0,00002	1,00000	0,21072	1,00000	1,00000	1,00000	0,00165	1,00000	0,00271	1,00000	1,00000	0,01722
Εκτροπή αποβλήτων από τη διάθεση/απόρριψη	0	0	98%	0	0	100%	19,08%	0	0	0	16,64%	0	0	0
Μη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς που αφορούν το περιβάλλον	0	2	0	0	2	0	0	0	2	2	2	0	2	2
Ποσοστό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	53%	100%	100%	75,30%	100%	79,13%	90,87%	83,00%	100%	100%	87%	95,89%	83,84%	99,47%
Ποσοστό συμβασιούχων εργαζομένων	7,40%	30,86%	21%	15,54%	98,74%	100%	8,93%	9,21%	3,20%	3,50%	100%	7%	0,51%	11,98%
Ποσοστό αποχωρήσεων	9,90%	100%	11,77%	5,46%	100%	0,05	15,38%	100%	5,40%	13,57%	100%	14%	100%	15%
Παροχές στους εργαζομένους	9	4	0	13	9	13	5	16	5	3	5	0	7	7
Παροχή γονικής άδειας	2	2	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	2
Ποσοστό εξελίσσας κινητικότητας εργαζομένων	22,78%	0	0	7,30%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6%

Πρωτοβουλίες για αξιολόγηση της εταιρείας από τους εργαζομένους της	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	0	100%	100%	76%	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	50%
Ενημέρωση εργαζομένων	2	0	2	2	2	2	2	0	0	2	2	0	0	2
Ετήσιος μέσος όρος εκπαίδευσης εργαζομένου	9,15	3,2	1,3	8,9	7,21	1,25	3,5	33	1,5	16	1,2	8,4	18	15,67
Προγράμματα εκπαίδευσης και μετάθεσης	2	2	2	2	2	0	2	0	2	2	2	2	2	2
Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης	100%	100%	79%	100%	0	0	0	0	100%	0	0	0	0	80%
Αριθμός ατυχημάτων	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	0	4	4
Εφαρμογή επαγγελματιών συστημάτων διασφάλισης υγιεινής και ασφάλειας	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	2	2
Στρατηγική ανάλυση κινδύνου και εξέτασης ατυχημάτων	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0	2	2
Ενημέρωση και εκπαίδευση για τους κινδύνους στην εργασία	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Συμμετοχή εργαζομένων στους κανονισμούς ασφαλείας εργασίας	3	0	2	3	3	2	2	0	3	2	2	0	0	0
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών σε θέσεις ευθύνης	0,42	0,55	0	0,27	1,3	0	0,4	0,4	0,6	0,01	0	0,05	0	0,6
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών στο προσωπικό	1,13	0,4	0,75	0,32	0,6	0,5	0,2	0,9	0,75	0,19	1,74	2,333	0,4	0,24
ΑΜΕΑ στο προσωπικό	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Αναλογία βασικού μισθού Γυναικών / Ανδρών	0	1	0	0,87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1
Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρωπίνια δικαιώματα	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Περιστατικά διακρίσεων	2	0	0	2	2	0	0	2	2	2	0	0	0	2
Μέθοδοι αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Δραστηριότητες που θέτουν σε κίνδυνο το δικαίωμα ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Αριθμός κοινωνικών δράσεων	16	1	19	30	33	19	12	9	35	152	50	70	25	14
Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διαβούλευση με την τοπική κοινωνία	2	2	0	2	0	2	2	0	2	2	2	2	0	2
Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	2
Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών	0	0	100%	0	0	100%	100%	0	0	100%	0	0	0	0
Πλήθος περιστατικών μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των πελατών	2	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0	2	2	2
Απαιτούμενες πληροφορίες για προϊόντα και υπηρεσίες	2	0	2	0	0	2	2	2	2	2	0	0	2	2
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών	2	0	2	0	0	2	2	0	2	1	0	0	2	2
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αφορά πρακτικές μάρκετινγκ	2	0	2	0	0	2	2	0	2	2	0	0	0	2
Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας	2	0	0	2	2	0	2	0	2	0	0	2	2	2

Κριτήριο	Αυτοκινητοδρα- ς Αιγαίου	ΟΛΥΜΠΙΑ ΟΔΟΣ	ΕΛΛΑΚΤΟΡ	LAMDA Development	ΟΤΕ	Vodafone	Alpha Bank	Τράπεζα Eurobank	Εθνική Ασφαλιστική	AVAX	Ευρωπαϊκή Πιστη	VITEK	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ	FLEXOpack
Έσοδα	10,51%	13,48%	6,85%	0,14%	27,90%	64,28%	3,39%	2,10%	11,70%	35,78%	54,05%	659,87%	4,36%	70,07%
Λειτουργικό κόστος	66,79%	77,71%	50,71%	0%	48,78%	18,68%	2,33%	39,67%	0%	91,32%	20,25%	94,80%	83,50%	74,55%
Μερίσματα και τόκοι	39,16%	42,42%	120,32%	1451,57%	35,22%	21,45%	21,01%	0%	33,42%	3,36%	536,73%	1,05%	0,00%	11,39%
Ευκαιρίες & ρίσκα κλιματικής αλλαγής	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1
Οικονομικό αντίκτυπο στη τοπική κοινωνία	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	0	0	2	0
Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δομές	0	0,5%	0,45%	0	0,17%	1,65%	0,00012%	0,20%	0	0	0	0,03%	0,30%	0,02%
Ποσοστό τοπικών προμηθευτών	56,44%	80,43%	95%	0	83%	0	20%	77%	0	94,40%	0	92%	71%	0
Προσλήψεις προσωπικού από τη τοπική κοινότητα	0	100%	70%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών που από τις τοπικές κοινωνίες	0	0	50%	0	91%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Αναλογία πρώτου μισθού εργαζόμενου της εταιρείας με το κατώτερο μισθό του κράτους	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που σχετίζονται με τη διασφορά	0	0	100%	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0
Εκπαίδευση εργαζομένων κατά της διασφορά	0	0	0	100%	0	95%	0	100%	0	100%	100%	0	100%	0
Επιβεβαιωμένα κρούσματα διασφοράς	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	0
Ενέργειες για την αντιμετώπιση της διασφοράς	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	0
Πλήθος δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές	0	0	2	2	0	2	2	0	2	0	0	0	2	0
Χρησιμοποιημένα υλικά	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000	0,01035	36,00000	36,00000	36,00000
Χρήση ανακυκλωμένων υλικών	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Κατανάλωση ενέργειας	0,33134	0,24309	2,76368	38,27503	0,30986	44,00000	0,02705	0,03742	0,01476	0,00427	44,00000	0,04797	68,03374	44,00000
Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας	9%	0	21,30%	0	3%	4%	0	7,79%	0	0	4%	0	0	0
Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας	0	0	0	0	2,50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Κατανάλωση νερού	0,00447	1,00000	0,01610	0,15942	0,00010	1,00000	0,00003	0,00005	1,00000	1,00000	1,00000	0,00027	1,00000	1,00000
Πρωτοβουλίες για μείωση ή/και ανακύκλωση του καταναλωμένου νερού	2	0	2	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0	0
Ενέργειες για προστασία και αποκατάσταση οικοτόπων	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Αντίκτυπο επιχειρηματικής δραστηριότητας στη βιοποικιλότητα	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	0,0041239	1,0000000	0,0010918	1,0000000	0,0000102	1,0000000	0,0000008	0,0000134	0,0000050	0,0000023	0,0011475	0,0000253	0,0131373	1,0000000
Ποσοστό μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου	13%	0	0	0	25%	0	0	9,72%	0	0	0	1,10%	0	0
Διαδικασία και συνέπειες παραγωγής αποβλήτων	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
Διαχείριση αποβλήτων	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ποσότητα παραγόμενων αποβλήτων	0,009847866265	0,00257845895	0,3074677914	3,59643536	0,001921752903	10	0,000216924979	10	0,000107710573	10	0,01385013618	0,02011542616	7,61299928	0,03579868071
Ποσοστό ανακυκλώσιμων/επαναχρησιμο- ποιούμενων αποβλήτων	35%	87%	82%	69%	88%	0	0	91,82%	0	100%	73,70%	20%	82,00%	0
Ποσότητα επικίνδυνων αποβλήτων	1,00000	0,00002	0,01405	1,00000	0,00058	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	1,00000	0,00512	0,00485	1,00000
Εκτροπή αποβλήτων από τη διάθεση/απόρριψη	40%	98%	84%	0	88%	0	0	0	0	100%	0	20%	82%	0
Μη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς που αφορούν το περιβάλλον	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Ποσοστό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	100%	80%	99%	0	0	0	0	0	0	100%	96%	100%	99,68%	0
Ποσοστό συμβολισίων εργαζομένων	5%	9%	11%	100%	0,60%	93,13%	100%	0,55%	100%	100%	4%	0	1,80%	100%
Ποσοστό αποχωρήσεων	100%	100%	27,18%	100%	13,04%	16,09%	12%	27,63%	100%	23,34%	100%	8,94%	10,62%	100%
Παροχές στους εργαζομένους	10	7	9	14	0	15	12	16	13	8	12	24	4	11
Παροχή γονιμής άδειας	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0
Ποσοστό εθελούσιας κινητικότητας εργαζομένων	0	0	30%	0	0	0	40%	0	0	0	0	0	44,44%	0

Πρωτοβουλίες για αξιολόγηση της επίραξης από τους εργαζομένους της	0	0	2	0	2	2	0	2	0	0	2	2	0	0
Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	0	100%	68%	0	96%	0	100%	100%	91%	0	100%	0	88,50%	0
Ενημέρωση εργαζομένων	0	0	0	0	2	0	2	2	2	0	1	2	0	0
Ετήσιος μέσος όρος εκπαίδευσης εργαζομένου	1,36	8,5	6	19	18,93	0	8,7	13,3	13,7	0	22	6,9	5	0
Προγράμματα εκπαίδευσης και μετάθεσης	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0
Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές αδείες αξιολόγησης	100%	0	24%	0	100%	100%	0	98,9%	0	0	100%	100%	0	0
Αριθμός ατυχημάτων	4	4	1	0	5	4	4	0	0	4	0	4	1	0
Εφαρμογή επαγγελματικών συστημάτων διασφάλισης υγιεινής και ασφάλειας	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2
Στρατηγική ανάλυση κινδύνου και εξέτασης ατυχημάτων	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2
Ενημέρωση και εκπαίδευση για τους κινδύνους στην εργασία	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2
Συμμετοχή εργαζομένων στους κανονισμούς ασφάλειας εργασίας	0	0	2	0	2	0	0	2	0	0	0	2	3	2
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών σε θέσεις ευθύνης	0,7	0,9	0,2	0	0,3	0,4	0,6	0	0	0	0,8	0,9	0,1	0
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών στο προσωπικό	0,6	0,7	0,3	0,9	0,6	0,8	0,6	1,3	1,3	0,3	0,5	0,3	0,4	0,2
ΑΜΕΑ στο προσωπικό	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Αναλογία βασικού μισθού Γυναικών / Ανδρών	1	0	0	0	0,9970089731	0	0,07	0	0	0	1	0	1	0
Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0
Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρώπινα δικαιώματα	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	0
Περισσότερα διακρίσεων	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2	0	2	0
Μέθοδοι αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων	0	0	2	2	2	0	0	2	2	2	0	0	2	0
Δραστηριότητες που θέτουν σε κίνδυνο το δικαίωμα ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0
Αριθμός κοινωνικών δράσεων	26	37	66	70	138	16	45	47	27	10	14	2	0	2
Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0
Δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διαβούλευση με την τοπική κοινωνία	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	0
Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	0	2	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	0
Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών	0	100%	0	0	100%	0	0	0	0	0	0	100%	0	0
Πλήθος περιστατικών μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των πελατών	2	2	0	2	2	0	0	2	0	2	0	0	0	2
Απαιτούμενες πληροφορίες για προϊόντα και υπηρεσίες	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	2	2	0	0
Περισσότερα μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών	0	0	0	0	2	0	0	2	2	0	2	0	0	2
Περισσότερα μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αφορά πρακτικές μάρκετινγκ	0	2	0	0	2	0	2	2	2	0	2	0	0	2
Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας	2	2	2	2	2	2	1	2	2	0	2	0	2	0

Κριτήριο	42	43	44	45	46	47	48	49
	pfizer	Σαράντης	INTRALOT	Frigoglass	Printec	ΕΔΑΘΕΣ	Ελληνικά Πετρέλαια	MOTOR OIL
Έσοδα	27,01%	54,37%	14,26%	7,25%	79,62%	16,65%	79,01%	303,31%
Λειτουργικό κόστος	81,24%	62,78%	90,65%	79,91%	79,71%	38,66%	105,91%	95,06%
Μερίσματα και τόκοι	0,05%	7,34%	17,35%	127,73%	6,37%	0%	0%	2,56%
Ευκαιρίες & ρίσκα κλιματικής αλλαγής	0	0	0	1	0	0	1	1
Οικονομικό αντίκτυπο στη τοπική κοινωνία	0	0	0	0	0	0	0	0
Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δομές	2,15%	0,18%	7,62%	0	0	0	0,55%	0,22%
Ποσοστό τοπικών προμηθευτών	92%	67%	71%	47%	0	60%	0	74,40%
Προσλήψεις προσωπικού από τη τοπική κοινότητα	0	0	95%	90%	0	0	0	0
Ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών που από τις τοπικές κοινωνίες	0	0	100%	0	0	100%	0	0
Αναλογία πρώτου μισθού εργαζόμενου της εταιρείας με το κατώτερο μισθό του κράτους	0	0	2	0	0	0	0	0
Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που σχετίζονται με τη διαφορά	100%	0	50%	100%	0	0,00	0	100%
Εκπαίδευση εργαζομένων κατά της διαφοράς	0	0	49%	100%	100%	0,00	0	100%
Επιβεβαιωμένα κρούσματα διαφοράς	2	2	2	2	0	2	0	2
Ενέργειες για την αντιμετώπιση της διαφοράς	0	0	2	2	2	0	0	2
Πλήθος δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές	2	2	2	0	0	0	0	2
Χρησιμοποιηθέντα υλικά	36,00000	0,15689	0,00012	32,04626	36,00000	36,00000	36,00000	36,00000
Χρήση ανακυκλωμένων υλικών	0	36%	0	0	0	0	0	0
Κατανάλωση ενέργειας	0,00001	0,28292	0,07547	12,11542	44,00000	0,06219	44,00000	0,00119
Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας	0	3,90%	4,30%	26%	0	0	0	0
Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας	31,20%	0	0	0	0	0	0	0
Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων	0	0	0	0	0	0	0	0
Κατανάλωση νερού	0,00000	1,00000	0,00016	1,00000	1,00000	0,00004	0,00000	0,00062
Πρωτοβουλίες για μείωση ή/και ανακύκλωση του καταναλισκόμενου νερού	0	0	0	2	0	0	0	2
Ενέργειες για προστασία και αποκατάσταση οικότοπων	0	0	1	0	0	0	0	1
Αντίκτυπο επιχειρηματικής δραστηριότητας στη βιοποικιλότητα	0	0	2	0	0	0	0	2
Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	0,0000000	0,0001731	0,0000390	0,0057932	1,0000000	0,0000236	1,0000000	0,0003004
Ποσοστό μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου	18,70%	11%	3,60%	35%	0	2,70%	0	16%
Διαδικασία και συνέπειες παραγωγής αποβλήτων	0	1	0	1	0	1	0	1
Διαχείριση αποβλήτων	0	2	0	2	0	2	2	2
Ποσότητα παραγόμενων αποβλήτων	10	0,01177984671	0,000117349449	0,6684808708	10	10	10	0,003590454975
Ποσοστό ανακυκλώσιμων/επαναχρησιμοποιούμενων αποβλήτων	0	0	46,80%	97,30%	0	0	0	56%
Ποσότητα επικίνδυνων αποβλήτων	1,00000	0,00022	0,00000	0,00408	1,00000	1,00000	1,00000	0,00262
Εκτροπή αποβλήτων από τη διάθεση/απόρριψη	0	75%	46,80%	97,30%	0	0	0	98%
Μη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς που αφορούν το περιβάλλον	0	2	2	0	0	2	0	2
Ποσοστό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0	96%	0	0	0	0	0	99,88%
Ποσοστό συμβασιούχων εργαζομένων	14,77%	6%	0,20%	100%	100%	10%	100%	6,33%
Ποσοστό αποχωρήσεων	100%	100%	23,24%	30,96%	100%	100%	100%	9%
Παροχές στους εργαζομένους	25	0	11	0	0	7	0	6
Παροχή γονικής άδειας	2	0	2	0	0	2	0	0

Ποσοστό εθελούσιας κινητικότητας εργαζομένων	0	0	0	0,4	0	0	0	0
Πρωτοβουλίες για αξιολόγηση της εταιρείας από τους εργαζομένους της	2	0	2	2	2	0	0	2
Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	0	100%	0	0	0	0	0	100%
Ενημέρωση εργαζομένων	0	0	2	2	0	0	0	2
Ετήσιος μέσος όρος εκπαίδευσης εργαζομένου	0	2	0	8	7	5	0	13,1
Προγράμματα εκπαίδευσης και μετάθεσης	0	2	2	2	0	0	0	2
Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης	0	0	100%	100%	0	100%	0	96%
Αριθμός ατυχημάτων	5	6	5	0	0	5	3	4
Εφαρμογή επαγγελματικών συστημάτων διασφάλισης υγιεινής και ασφάλειας	2	2	2	2	0	2	0	2
Στρατηγική ανάλυση κινδύνου και εξέτασης ατυχημάτων	2	2	2	2	0	2	2	2
Ενημέρωση και εκπαίδευση για τους κινδύνους στην εργασία	2	2	2	2	0	2	2	2
Συμμετοχή εργαζομένων στους κανονισμούς ασφάλειας ενοστάσιας	2	0	3	0	0	2	0	3
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών σε θέσεις ευθύνης	0,3	7,15%	0,35	0,2	0,3	0,3	0	0,1
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών στο προσωπικό	0,8	1,3	0,45	0,2	0,26	0,4	0	0,2
ΑΜΕΑ στο προσωπικό	0	0	0	0	0	0	0	0
Αναλογία βασικού μισθού Γυναικών / Ανδρών	0	0	1	0	0	1,02	0	0,8
Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων	0	0	1	1	1	1	0	0
Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρωπίνια δικαιώματα	0	0	2	2	0	0	0	0
Περιστατικά διακρίσεων	2	0	2	2	0	2	0	2
Μέθοδοι ανιχνεύσεως περιστατικών διακρίσεων	0	0	0	2	2	0	0	0
Δραστηριότητες που θέτουν σε κίνδυνο το δικαίωμα ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγματεύσεως	0	0	2	2	2	0	0	2
Αριθμός κοινωνικών δράσεων	93	12	20	0	34	8	19	13
Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης	2	0	2	2	2	2	0	2
Δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διαβούλευση με την τοπική κοινωνία	2	0	2	2	2	2	0	2
Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	0	2	2	2	0	2	0	2
Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών	100%	100%	100%	0	0	0	0	100%
Πλήθος περιστατικών μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των πελατών	2	2	2	0	0	0	0	2
Απατούμενες πληροφορίες για προϊόντα και υπηρεσίες	0	2	2	0	0	0	0	0
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών	0	2	2	0	0	0	0	2
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αφορά πρακτικές μάρκετινγκ	0	2	2	0	0	0	0	0
Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας	2	0	2	0	0	2	0	2

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β – Βάρη κριτηρίων

Στο συγκεκριμένο παράρτημα παρουσιάζονται οι πίνακες κριτηρίων και τα βάρη αυτών, όπως υπολογίστηκαν με βάση την εντροπία κάθε κριτηρίου. Οι πίνακες, 6 στο σύνολο, αφορούν κάθε διάσταση της ΕΚΕ.

Πίνακας Β.1: Βάρη κριτηρίων για τη διάσταση των οικονομικών στοιχείων

Οικονομικά στοιχεία	Βάρος κριτηρίου
Έσοδα	0,0113
Λειτουργικό κόστος	0,0053
Μερίσματα και τόκοι	0,0265
Ευκαιρίες & ρίσκα κλιματικής αλλαγής	0,0136
Οικονομικό αντίκτυπο στη τοπική κοινωνία	0,0121
Επιχορηγήσεις για κοινωνικές δομές	0,0393
Ποσοστό τοπικών προμηθευτών	0,0087
Προσλήψεις προσωπικού από τη τοπική κοινότητα	0,0156
Ποσοστό υψηλόβαθμων στελεχών που από τις τοπικές κοινωνίες	0,0259
Αναλογία πρώτου μισθού εργαζόμενου της εταιρείας με το κατώτερο μισθό του κράτους	0,0286
Ποσοστό επιχειρηματικών μονάδων που σχετίζονται με τη διαφθορά	0,0112
Εκπαίδευση εργαζομένων κατά της διαφθορά	0,0161
Επιβεβαιωμένα κρούσματα διαφθοράς	0,0082
Ενέργειες για την αντιμετώπιση της διαφθοράς	0,0116

Πλήθος δικαστικών προσφυγών που αφορούν σε αντι-ανταγωνιστικές συμπεριφορές	0,0131
--	--------

Πίνακας Β.2: Βάρη κριτηρίων για τη διάσταση του Περιβάλλοντος

Περιβάλλον	Βάρος κριτηρίου
Χρησιμοποιημένα υλικά	0,0059
Χρήση ανακυκλωμένων υλικών	0,0270
Κατανάλωση ενέργειας	0,0188
Πρωτοβουλίες για αποδοτικότερη χρήση της ενέργειας	0,0191
Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας	0,0348
Μείωση ενεργειακών απαιτήσεων	0,0403
Κατανάλωση νερού	0,0136
Πρωτοβουλίες για μείωση ή/και ανακύκλωση του καταναλισκόμενου νερού	0,0117
Ενέργειες για προστασία και αποκατάσταση οικότοπων	0,0160
Αντίκτυπο επιχειρηματικής δραστηριότητας στη βιοποικιλότητα	0,0198
Εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	0,0182
Ποσοστό μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου	0,0203
Διαδικασία και συνέπειες παραγωγής αποβλήτων	0,0099
Διαχείριση αποβλήτων	0,0048
Ποσότητα παραγόμενων αποβλήτων	0,0140

Ποσοστό ανακυκλώσιμων/επαναχρησιμοποιούμενων αποβλήτων	0,0127
Ποσότητα επικίνδυνων αποβλήτων	0,0102
Εκτροπή αποβλήτων από τη διάθεση/απόρριψη	0,0130
Μη συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς που αφορούν το περιβάλλον	0,0131

Πίνακας Β.3: Βάρη κριτηρίων για τη διάσταση Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπή εργασία

Πρακτικές εργασίας και αξιοπρεπή εργασία	Βάρος κριτηρίου
Ποσοστό εργαζομένων πλήρους απασχόλησης	0,0089
Ποσοστό συμβασιούχων εργαζομένων	0,0112
Ποσοστό αποχωρήσεων	0,0088
Παροχές στους εργαζομένους	0,0078
Παροχή γονικής άδειας	0,0112
Ποσοστό εθελούσιας κινητικότητας εργαζομένων	0,0247
Πρωτοβουλίες για αξιολόγηση της εταιρείας από τους εργαζόμενους της	0,0112
Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	0,0132
Ενημέρωση εργαζομένων	0,0112
Ετήσιος μέσος όρος εκπαίδευσης εργαζομένου	0,0083
Προγράμματα εκπαίδευσης και μετάθεσης	0,0056
Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις αξιολόγησης	0,0130
Αριθμός ατυχημάτων	0,0079
Εφαρμογή επαγγελματικών συστημάτων διασφάλισης υγιεινής και ασφάλειας	0,0054

Στρατηγική ανάλυση κινδύνου και εξέτασης ατυχημάτων	0,0048
Ενημέρωση και εκπαίδευση για τους κινδύνους στην εργασία	0,0043
Συμμετοχή εργαζομένων στους κανονισμούς ασφάλειας εργασίας	0,0103
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών σε θέσεις ευθύνης	0,0097
Αναλογία Γυναικών / Ανδρών στο προσωπικό	0,0069
ΑΜΕΑ στο προσωπικό	0,0461
Αναλογία βασικού μισθού Γυναικών / Ανδρών	0,0173

Πίνακας Β.4: Βάρη κριτηρίων για τη διάσταση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Ανθρώπινα Δικαιώματα	Βάρος κριτηρίου
Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων	0,01074
Συμβάσεις με εργολάβους και προμηθευτές με ρήτρες ως προς τα ανθρώπινα δικαιώματα	0,01681
Περιστατικά διακρίσεων	0,01123
Μέθοδοι αντιμετώπισης περιστατικών διακρίσεων	0,01414
Δραστηριότητες που θέτουν σε κίνδυνο το δικαίωμα ελευθερίας συνδικαλισμού και συλλογικής διαπραγμάτευσης	0,01535

Πίνακας Β.5: Βάρη κριτηρίων για τη διάσταση της Κοινωνίας

Κοινωνία	Βάρος κριτηρίου
Αριθμός κοινωνικών δράσεων	0,01157

Συμμετοχή εργαζομένων σε εταιρικές δράσεις αλληλεγγύης	0,00662
Δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διαβούλευση με την τοπική κοινωνία	0,00752
Χρηματική αξία προστίμων για τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς	0,01414

Πίνακας Β.6: Βάρη κριτηρίων για τη διάσταση της Ευθύνης για τα προϊόντα

Ευθύνη για τα προϊόντα	Βάρος κριτηρίου
Βελτιώσεις προϊόντων και υπηρεσιών	0,0167
Πλήθος περιστατικών μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των πελατών	0,0103
Απαιτούμενες πληροφορίες για προϊόντα και υπηρεσίες	0,0121
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τους κανονισμούς για την επισήμανση προϊόντων και υπηρεσιών	0,0131
Περιστατικά μη συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αφορά πρακτικές μάρκετινγκ	0,0136
Επιβεβαιωμένα κρούσματα παραβίασης της ιδιωτικότητας	0,0082

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ – Κριτήρια που δεν συμπεριλήφθησαν

Πίνακας Γ: Κριτήρια που δεν συμπεριλήφθησαν

Οικονομικά Στοιχεία	Πρακτικές Εργασίας και Αξιοπρεπής Εργασία
❖ Ωφέλιμο πλάνο συνταξιοδότησης	❖ Επαγγελματικές υπηρεσίες υγείας
❖ Φορολογία	❖ Προώθηση υγείας εργαζομένου
Περιβάλλον	❖ Πρόληψη και μείωση των επιπτώσεων στην υγεία του εργαζομένου που συνδέονται με επαγγελματικές σχέσεις
❖ Ποσοστό ανακτημένων προϊόντων	❖ Ασθένειες σχετιζόμενες με την εργασία
❖ Κατανάλωση ενέργειας εκτός οργανισμού	Ανθρώπινα Δικαιώματα
❖ Ενεργειακή ένταση	❖ Παιδική εργασία
❖ Απόσυρση νερού	❖ Εξαναγκασμένη εργασία
❖ Απόρριψη νερού	❖ Προσωπικό ασφαλείας με εξειδικευμένη εκπαίδευση στη πολιτική του οργανισμού για προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και διασφαλίζει την εφαρμογή της
❖ Διαχείριση απόρριψης νερού και σχετικών επιπτώσεων	❖ Παραβίαση δικαιωμάτων αυτόχθονων
❖ Αλληλεπιδράσεις με το νερό ως κοινή πηγή	❖ Λειτουργίες που αποτελούν μέσο αξιολόγησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ανάλυσης κινδύνου παραβίασής τους
❖ Οικοσυστήματα που προστατεύονται ή αποκαθίστανται	❖ Επενδυτικές συμφωνίες που περιλαμβάνουν ρήτρες αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα
❖ Σύνολο Απειλούμενων Ειδών της Διεθνούς Ένωσης Προστασίας της Φύσης που επηρεάζονται από τις εταιρικές λειτουργίες	Κοινωνία
❖ Έμμεσες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	❖ Λειτουργίες με στόχο τη συμπερίληψη της κοινωνίας
❖ Άλλες εκπομπές αερίων θερμοκηπίου	❖ Λειτουργίες με αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνία
❖ Ένταση εκπομπών αερίων θερμοκηπίου	❖ Πολιτικές χορηγίες
❖ Εκπομπές όζοντος	Ευθύνη για τα προϊόντα
❖ Εκπομπές NO _x , CO _x και άλλων σημαντικών αερίων	❖ Νέοι προμηθευτές που αξιολογήθηκαν με κοινωνικά κριτήρια
❖ Απόβλητα που κατευθύνονται προς διάθεση/απόρριψη	❖ Αρνητικές επιδράσεις της εφοδιαστικής αλυσίδας στη κοινωνία

❖ Νέοι προμηθευτές που εντοπίστηκαν με βάση περιβαλλοντικά κριτήρια	❖ Κοινωνικο-οικονομική συμμόρφωση
❖ Αρνητικές επιπτώσεις στην εφοδιαστική αλυσίδα- Δράσεις αντιμετώπισης	