



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Περιβάλλον:  
η περίπτωση της ΔΕΗ Α.Ε. –  
Corporate Social Responsibility and Environment: the case  
of Greek Public Power Corporation**

**ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ (Α.Μ 4642)**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ :ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ**

**Καστοριά, Απρίλιος 2022**

## Περίληψη

Αναμφίβολα, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) δύναται να επιφέρει πολλαπλά οφέλη τόσο στο κοινωνικό σύνολο όσο και στο περιβάλλον, όπως αντίστοιχα και στις ίδιες τις επιχειρήσεις. **Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν, η ανάδειξη της σπουδαιότητας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στα πλαίσια της ορθής λειτουργίας των επιχειρήσεων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Εντός αυτού του πλαισίου, μελετήθηκε η περίπτωση της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού στην Ελλάδα – ΔΕΗ και οι ενέργειες στις οποίες προβαίνει με σκοπό την ανάδειξη ενός περισσότερο κοινωνικού προφίλ. **Μεθοδολογία:** Για την υλοποίηση της παρούσας μελέτης διενεργήθηκε σε βάθος έρευνα, σε επιστημονικές βάσεις δεδομένων με τη χρήση λέξεων κλειδιά. **Συμπεράσματα:** Συμπερασματικά, μέσω της υφιστάμενης βιβλιογραφία διαπιστώθηκε ότι, η ΕΚΕ ως αναπόσπαστο μέρος της ευρύτερης δραστηριότητας των επιχειρήσεων, δύναται να συμβάλει στην υιοθέτηση πρακτικών και δράσεων οι οποίες αποβλέπουν στην υποστήριξη – μέριμνα του ανθρώπινου δυναμικού, στην προστασία του περιβάλλοντος, στην ενίσχυση των τοπικών κοινωνιών μέσω της προσφοράς νέων θέσεων εργασίας, στην βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και στην επίδειξη ενός κοινωνικού προφίλ σε δύσκολες συγκυρίες, όπως η οικονομική κρίση και η τρέχουσα υγειονομική πανδημία.

**Λέξεις – Κλειδιά:** Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, υπευθυνότητα, αειφόρος ανάπτυξη

### *Ευχαριστίες*

Ολοκληρώνοντας την παρούσα πτυχιακή μου εργασία, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την κ. Γιαννακοπούλου Αναστασία, για την υποστήριξη και καθοδήγηση της, κατά την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας ως επιβλέπων καθηγήτρια μου.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντες καθηγητές του τμήματος, για την άριστη και πολύτιμη γνώση που μου πρόσφεραν, η οποία αποτελεί σημαντικό εφόδιο στη μελλοντική μου επαγγελματική πορεία.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την ηθική στήριξη και συμπαράσταση που μου παρείχε όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μου

## Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	2
Εισαγωγή.....	5
<b>Κεφάλαιο 1. Υπευθυνότητα Επιχειρήσεων .....</b>	<b>7</b>
1.1. Κοινωνική Ευθύνη και Υπευθυνότητα.....	7
1.2. Κοινωνική Ευθύνη Επιχειρήσεων .....	9
<b>Κεφάλαιο 2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....</b>	<b>12</b>
2.1. Εννοιολογική Προσέγγιση.....	12
2.2. Η διαχρονικότητα της Ε.Κ.Ε. ....	14
2.3. Χαρακτηριστικά της Ε.Κ.Ε. ....	16
2.4. Εσωτερική και Εξωτερική διάσταση Ε.Κ.Ε. ....	17
2.5. Ε.Κ.Ε. ανά τομέα.....	20
2.5.1 Δημόσιος Τομέας .....	20
2.5.2. Βιομηχανία .....	24
2.6. Η Ε.Κ.Ε. στην Ελλάδα .....	24
2.7. Ε.Κ.Ε στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) .....	27
2.8. Δείκτες εκτίμησης της Ε.Κ.Ε .....	30
<b>Κεφάλαιο 3. Η Ε.Κ.Ε. στην Δ.Ε.Η.....</b>	<b>35</b>
3.1. Γενικά Στοιχεία .....	35
3.2. ΔΕΗ: Ε.Κ.Ε. & Βιώσιμη Ανάπτυξη .....	36
3.2.1. ΔΕΗ και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	36
3.2.2. Βιώσιμη Ανάπτυξη.....	38
3.2.3. Βιώσιμη Ανάπτυξη και Περιβάλλον .....	39
3.2.4. Βασικά στοιχεία επίδοσης Ε.Κ.Ε. ....	41
Συμπεράσματα.....	43
Βιβλιογραφία.....	45

## Εισαγωγή

Στον κόσμο των επιχειρήσεων, βασική επιδίωξη των εταιρειών αποτέλεσε ιστορικά αποκλειστικά η μεγιστοποίηση του κέρδους και η αύξηση της αξίας των μετόχων. Δηλαδή, η εταιρική οικονομική ευθύνη συνιστούσε την ελάχιστη απαίτηση για επιτυχία. Ωστόσο, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης οι οικονομίες των επιχειρήσεων μεταβλήθηκαν από εταιρικοκεντρικές σε καταναλωτοκεντρικές, όπου η αντίληψη του καταναλωτή για ένα προϊόν, μια υπηρεσία, μια ιδέα ή έναν οργανισμό έχει μεγαλύτερη σημασία. Η επιχείρηση ως αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας, η οποία επηρεάζει και επηρεάζεται από αυτήν, δεν μπορεί να αγνοήσει τη σημασία της. Συνεπώς, κατά τις τελευταίες δεκαετίες αυτός ο άνεμος μετασχηματισμού ανέδειξε ευρύτερα τις ευθύνες των εταιρειών για το περιβάλλον, τις τοπικές κοινωνίες, τις συνθήκες εργασίας και τις ηθικές πρακτικές, αποκτώντας μια δυναμική (Sahu & Panigrahy, 2016).

Αυτή η νέα κινητήρια δύναμη που είναι γνωστή ως εταιρική κοινωνική ευθύνη (CSR), αποτελείται από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων και προγραμμάτων, εξετάζοντας τον τρόπο βελτίωσης των κοινωνικών, περιβαλλοντικών και οικονομικών επιπτώσεων των επιχειρήσεων. Αναμφίβολα, η Ε.Κ.Ε διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στη βιώσιμη επιχειρηματική στρατηγική, η οποία δίνει έμφαση στον τρόπο μεγιστοποίησης της χρησιμότητας των πόρων μέσω της ελάχιστης κατανάλωσης, στην εξερεύνηση νέων πόρων χωρίς εκμετάλλευση και στη διατήρηση του πλεονάσματος του ισοζυγίου πόρων για τις μελλοντικές γενιές (Sahu & Panigrahy, 2016).

Όπως γίνεται αντιληπτό, οι δραστηριότητες των οργανισμών δύναται να επιφέρουν σε βάθος χρόνου σημαντικές επιπτώσεις στη ζωή των πολιτών στην Ε.Ε. αλλά και παγκοσμίως σε πολλαπλά επίπεδα. Δραστηριότητες οι οποίες σχετίζονται με τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που προσφέρονται από τις επιχειρήσεις, τις θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες που αυτές δημιουργούν, τις συνθήκες εργασίας, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την υγεία, το περιβάλλον, την καινοτομία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι, η ανάδειξη της σπουδαιότητας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στα πλαίσια της ορθής λειτουργίας των επιχειρήσεων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Εντός αυτού του πλαισίου, μελετάτε η

περίπτωση της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού στην Ελλάδα – ΔΕΗ και οι ενέργειες στις οποίες προβαίνει με σκοπό την ανάδειξη ενός περισσότερο κοινωνικού προφίλ.

Για την καλύτερη προσέγγιση του ζητήματος της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.), παρούσα βιβλιογραφική μελέτη δομήθηκε σε τρία κεφάλαια και σε επιμέρους ενότητες. Συγκεκριμένα, στο εισαγωγικό σημείωμα πραγματοποιείται μια πρώτη αναφορά στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και στην σημαντικότητα υιοθέτησης της από τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς, στα πλαίσια της βιώσιμης ανάπτυξης τους.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην υπευθυνότητα των επιχειρήσεων και στον αντίκτυπο αυτής σε πολλαπλούς τομείς όπως η κοινωνία και το περιβάλλον. Στο δεύτερο κεφάλαιο προσεγγίζεται διεξοδικά η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.) και παρουσιάζονται εκτός από τα χαρακτηριστικά της, η σημαντικότητα υιοθέτησης της σε πολλαπλούς τομείς.

Στο τρίτο κεφάλαιο μελετάται η περίπτωση της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ) και οι δραστηριότητες – δράσεις αυτής στα πλαίσια ανάπτυξης του τομέα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ως αναπόσπαστο τμήμα του οργανισμού.

Τέλος, παρατίθενται τα συμπεράσματα στα οποία οδηγήθηκε η παρούσα μελέτη, αναφορικά με την σημαντικότητα της Ε.Κ.Ε. στην ανάπτυξη και βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και οργανισμών όπως η ΔΕΗ.

## Κεφάλαιο 1. Υπευθυνότητα Επιχειρήσεων

### 1.1. Κοινωνική Ευθύνη και Υπευθυνότητα

Ο ορισμός της ευθύνης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο εντός του οποίου αυτή χρησιμοποιείται. Ωστόσο, σε γενικές γραμμές, η ευθύνη μπορεί να θεωρηθεί ως η συνειδητή απόφαση και συμπεριφορά ενός ατόμου που επιδιώκει να βελτιώσει τον εαυτό του ή/και να βοηθήσει τους άλλους.

Η αξία της ευθύνης και η υπευθυνότητα, ως στάση ζωής και συμπεριφοράς, απαντώνται αρχικά σε προγονικές αρχές και αρχαίους ήθη - θεσμούς. Μεταξύ αυτών ο αναφέρεται ο θεσμός των «Εὐθύνων και αντίστοιχα οι Εὐθῦνοι. Πρόκειται για την υποχρέωση που είχε ένας άρχοντας να λογοδοτεί για τις πράξεις του ενώπιον των ειδικών ελεγκτών, κατά την λήξη της θητείας του στην Αθηναϊκή Δημοκρατία, καταδεικνύοντας τις διαδικασίες που είχαν υιοθετηθεί για την λογοδοσία των υπευθύνων, όταν αποχωρούσαν από το δημόσιο βίο. Επίσης, η λέξη αναφερόταν στις, κυρώσεις που του επιβάλλονταν, στην περίπτωση που διαπιστωνόταν κατάχρηση της εξουσίας του ή παραλείψεις. Ενώ, στην αρχαία Αθήνα υπήρχαν οι «εὐθνοί», οι οποίοι ήταν δημόσιοι ελεγκτές και τα «εὐθυνα» που αναφέρονταν σε δημόσιες τελετές απόδοσης ευθύνης για τους υπόλογους (Νέα Ελληνικά Γ' Λυκείου).

Από την άλλη πλευρά, η κοινωνική ευθύνη είναι ένα ηθικό πλαίσιο εντός του οποίου τα άτομα ή οι οργανισμοί είναι υπόλογα, για την εκπλήρωση του πολιτικού τους καθήκοντος και την ανάληψη δράσεων που θα ωφελήσουν το κοινωνικό σύνολο. Στην περίπτωση που μια επιχείρηση ή ένα άτομο σκέφτεται να προβεί σε ενέργειες που θα μπορούσαν να βλάψουν το περιβάλλον ή την κοινωνία, τότε αυτές οι ενέργειες θεωρούνται κοινωνικά ανεύθυνες. Σύμφωνα με αυτή την έννοια, οι μάνατζερ πρέπει να λαμβάνουν αποφάσεις που όχι μόνο μεγιστοποιούν τα κέρδη των επιχειρήσεων, αλλά προστατεύουν τα συμφέροντα της κοινότητας και της κοινωνίας στο σύνολό της.

Εντός αυτού του πλαισίου, η ηθική αναφέρεται σε ένα σύνολο ηθικών αρχών που διέπουν τη συμπεριφορά μιας εταιρείας ή ενός ατόμου. Οι εταιρείες θα πρέπει να ενσωματώνουν την ηθική στις καθημερινές τους ενέργειες, ιδιαίτερα εκείνες τις αποφάσεις που επηρεάζουν άλλους ανθρώπους ή το περιβάλλον. Ένας κώδικας κοινωνικής ευθύνης και ηθικής συμπεριφοράς θα πρέπει να εφαρμόζεται εντός ενός οργανισμού καθώς και κατά τις αλληλεπιδράσεις με άλλους εκτός της εταιρείας.

Εφόσον μια εταιρεία τηρεί ισχυρά ηθικά πρότυπα και διατηρεί την κοινωνική ευθύνη εντός της επιχείρησης, τότε το περιβάλλον και οι εργαζόμενοι θεωρούνται ίσοι με την εστίαση στην κερδοφορία. Ωστόσο, εάν η εταιρεία αγνοήσει τα ηθικά της πρότυπα και προβεί σε ενέργειες που είναι κοινωνικά ανεύθυνες, όπως η παράβλεψη των περιβαλλοντικών κανονισμών για την αύξηση της κερδοφορίας, η κρατική παρέμβαση είναι συχνά απαραίτητη.

Συνεπώς, η κοινωνική ευθύνη απορρέει κατά την συνέπεια του ατόμου με τη νομοθεσία την εφαρμογή των νόμων του κράτους και το κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και τις συναφείς με αυτό υποχρεώσεις του. Από την άλλη πλευρά, η κοινωνική υπευθυνότητα αναδεικνύεται κατά την οικειοθελή ανάληψη δράσης, εκτός του νομοθετικού πλαισίου.



## 1.2. Κοινωνική Ευθύνη Επιχειρήσεων

Μια επιχείρηση δύναται να χαρακτηριστεί ως υπεύθυνη όταν αποβλέπει στην ενίσχυση της κερδοφορίας της, αλλά και στην διαχείριση αυτοβούλως του τρόπου λειτουργίας της, προκειμένου αυτός να επηρεάζει θετικά το κοινωνικό, περιβαλλοντικό, οικονομικό και ηθικό πλαίσιο εντός του οποίου δραστηριοποιείται, αναλαμβάνοντας συγκεκριμένες δράσεις και πρωτοβουλίες οι οποίες θα έχουν αντιληπτά αποτελέσματα. Στο Γράφημα 1.1. παρουσιάζεται ο τρόπος επιρροής και απήχησης μιας επιχείρησης, η οποία ομολογεί την ανάγκη να διαχειριστεί με τον βέλτιστο τρόπο τον οικονομικό, κοινωνικό, και περιβαλλοντικό αντίκτυπο της λειτουργίας της, γνωστή ως «τριπλή βασική προσέγγιση».

**Γράφημα 1.1.** Τριπλή βασική προσέγγιση



Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013

Εντός αυτού του πλαισίου, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αντικατοπτρίζει την σύγχρονη οπτική στον τομέα της διοίκησης των οργανισμών, η οποία προασπίζεται τις βασικές εταιρικές τις αρχές και αξίες, υιοθετώντας νέες καινοτόμες πρακτικές διαχείρισης, με στόχο τη σύνδεση της οικονομικής της βιωσιμότητας με την κοινωνική ευημερία. Ως εκ τούτου, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν περιορίζεται στο στενό πλαίσιο της φιλανθρωπίας, αλλά εκτείνεται και ενσωματώνεται στην έννοια μιας περισσότερο ηθικής υποχρέωσης του οργανισμού, η οποία αποβλέπει στην μείωση των αρνητικών περιβαλλοντικών επιδράσεων και στην ενίσχυση του θετικού της αντίκτυπου προς το κοινωνικό σύνολο. Παράλληλα, μεριμνά για τον

μετασχηματισμό των εσωτερικών διαδικασιών καλλιεργώντας μια νέα κυρίαρχη κουλτούρα στα πλαίσια της βιώσιμης ανάπτυξης (IME ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013).

Ωστόσο, το ερώτημα που γεννάται είναι, το τί κάνει μια επιχείρηση να λογίζεται ή να γίνεται αντιληπτή ως κοινωνικά υπεύθυνη; Μια τέτοια εταιρεία είναι αυτή η οποία μπορεί και εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους μετόχους της. Σε αυτή την περίπτωση τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι τα άτομα ή οι ομάδες έναντι των οποίων μια επιχείρηση έχει ευθύνη. Τα ενδιαφερόμενα μέρη μιας επιχείρησης είναι οι υπάλληλοί της, οι πελάτες της, το ευρύ κοινό και οι επενδυτές της (IME ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013).

Εντός αυτού του πλαισίου, η πρώτη ευθύνη ενός οργανισμού είναι να παρέχει εργασία στους εργαζομένους. Το να διατηρούν τους ανθρώπους απασχολούμενους και να τους αφήνουν να έχουν χρόνο να απολαμβάνουν τους καρπούς της εργασίας τους, είναι το καλύτερο πράγμα που μπορεί να κάνει μια επιχείρηση για την κοινωνία. Πέρα από αυτή τη θεμελιώδη ευθύνη, οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν ένα καθαρό, ασφαλές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από κάθε μορφής διάκριση. Ενώ, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσπαθούν να παρέχουν εργασιακή ασφάλεια στο μέγιστο δυνατό βαθμό προς τους εργαζομένους τους (IME ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013).

Σε δεύτερο χρόνο, προκειμένου μια επιχείρηση να χαρακτηριστεί ως επιτυχημένη στο σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον, θα πρέπει να ικανοποιεί τους πελάτες της. Μια επιχείρηση πρέπει να προσφέρει αυτό που υπόσχεται, καθώς και να είναι έντιμη και ειλικρινής στις καθημερινές αλληλεπιδράσεις με πελάτες, προμηθευτές και άλλους. Πρόσφατη έρευνα δείχνει ότι πολλοί καταναλωτές, ιδιαίτερα οι millennials, προτιμούν να συναλλάσσονται με εταιρείες και επωνυμίες που επικοινωνούν κοινωνικά υπεύθυνα μηνύματα, χρησιμοποιούν βιώσιμες διαδικασίες παραγωγής και εφαρμόζουν ηθικά επιχειρηματικά πρότυπα (Landrum, 2017).

Μια επιχείρηση οφείλει επίσης να είναι υπεύθυνη απέναντι στην κοινωνία. Μια επιχείρηση παρέχει σε μια κοινότητα θέσεις εργασίας, αγαθά και υπηρεσίες. Πληρώνει επίσης φόρους που προορίζονται για την υποστήριξη σχολείων, νοσοκομείων και καλύτερων δρόμων. Ορισμένες εταιρείες έχουν κάνει ένα επιπλέον βήμα προκειμένου να δείξουν τη δέσμευσή τους προς τους ενδιαφερόμενους φορείς και την κοινωνία στο σύνολό της, με το να γίνουν Certified Benefit Corporations, ή B Corps για συντομία. Επαληθεύτηκε από το B Lab, έναν παγκόσμιο μη κερδοσκοπικό οργανισμό, ότι το B Corps πληροί τα υψηλότερα πρότυπα κοινωνικής και

περιβαλλοντικής απόδοσης, δημόσιας διαφάνειας και νομικής ευθύνης και επιδιώκει να χρησιμοποιήσει τη δύναμη των επιχειρήσεων για την επίλυση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων μέσω μιας εκτίμησης επιπτώσεων που αξιολογεί κάθε εταιρεία σε πιθανή βαθμολογία 200 πόντων. Προκειμένου να πιστοποιηθούν ως Benefit Corporation, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να λάβουν βαθμολογία τουλάχιστον 80 και επίσης θα πρέπει να λαμβάνουν πιστοποίηση εκ νέου κάθε δύο χρόνια. Εκτιμάται ότι υπάρχουν περισσότερες από 2.000 εταιρείες παγκοσμίως που έχουν πιστοποιηθεί ως B Corps.

Οι επιχειρήσεις είναι επίσης υπεύθυνες για την προστασία και τη βελτίωση του εύθραυστου περιβάλλοντος του κόσμου. Για να επιβραδυνθεί η διάβρωση των φυσικών πόρων παγκοσμίως, πλήθος επιχειρήσεων έχουν γίνει πιο περιβαλλοντικά υπεύθυνες. Για παράδειγμα, η Toyota χρησιμοποιεί τώρα ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, όπως ηλιακή, αιολική, γεωθερμία και νερό για ηλεκτρική ενέργεια για τη λειτουργία των εγκαταστάσεων της.

## Κεφάλαιο 2. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

### 2.1. Εννοιολογική Προσέγγιση

Στο σύγχρονο εταιρικό τοπίο των προηγμένων οικονομικών βιομηχανιών, το θέμα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης κατέχει εξέχουσα θέση, με τη συμμετοχή των εταιρειών σε κάποια μορφή υπεύθυνης συμπεριφοράς να αποτελεί θεμιτή προσδοκία (Okoye., 2009). Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι ένας από τους πιο δυναμικούς και ιδιαίτερα απαιτητικούς τομείς δραστηριότητας, στον οποίο καλούνται να ανταπεξέλθουν οι επιχειρήσεις. Δηλώνει την δίκαιη μεταχείριση της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής επενέργειας, η οποία ασκείται στη λειτουργία της επιχείρησης, στηριζόμενη στην οικονομική ανάπτυξη, τη βιωσιμότητα και την κοινωνική συνοχή (Caroll., 1999)

Το Μάιο του 1995 στο Λονδίνο, τέθηκε σε εφαρμογή με ομόφωνη απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και διακοσίων εκπροσώπων μεγάλων εταιρειών, η «Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού». Το τελικό αποτέλεσμα της Διακήρυξης αποτέλεσε ο σχηματισμός ενός Ευρωπαϊκού Δικτύου Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (CSR). Το 2001 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε την Πράσινη Βίβλο σε μία προσπάθεια προαγωγής ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την ΕΚΕ και το 2006 στις Βρυξέλλες ανακοινώθηκε από την Επιτροπή η πραγμάτωση της Εταιρικής σχέσης για τη μεγέθυνση και την απασχόληση. Στην Ελλάδα, μόλις το Νοέμβριο του 1999 υπογράφηκε η Διακήρυξη για την ίδρυση του «Ελληνικού Δικτύου για την Κοινωνική Συνοχή και το Μάιο του 2005 έγινε η επίσημη έναρξη των εργασιών του Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ηθικής (EOMMEX, 1998)».

Η αναγνώριση της ιδιαίτερης αξίας της ΕΚΕ από τις σύγχρονες κοινωνίες για βιώσιμη ανάπτυξη, επέφερε σημαντικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η μεταστροφή η οποία επήλθε εξαιτίας της διάδοσης της ιδέας της ΕΚΕ, στοχεύει στη μακροπρόθεσμη αύξηση της επιχειρηματικής απόδοσης, μέσα από πρακτικές οι οποίες καλύπτουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (Caroll., 1999)

Το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, εμφανίζονται ως πρωτοπόροι στον τομέα της ΕΚΕ, ευρέως γνωστές ως υποδείγματα των φιλελεύθερων οικονομικών αγορών στηριζόμενες σε ποικίλες οργανωτικές δομές. Η

διακυβέρνηση των επιχειρήσεων στις δύο αυτές χώρες, αντανακλά μία ισχυρή αντίληψη περί των δικαιωμάτων της ιδιοκτησίας, του προσανατολισμού στις αξίες των μετόχων και το δευτερεύοντα ρόλο των υπολοίπων εμπλεκόμενων φορέων (Aguilera & Jacksons., 2003).

Το 2002 σε παγκόσμια έρευνα η οποία διενεργήθηκε για λογαριασμό της εταιρείας «Ernst and Young», στην οποία συμμετείχαν ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη, ανέδειξε την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ως ύψιστο ημερήσιο επιχειρησιακό ζήτημα (Ernst & Young., 2002). Ενώ, το 2005 η έρευνα της KPMG έδειξε ότι το 52% των επιχειρήσεων (σύνολο 250 επιχειρήσεων), στην ετήσια έκθεση προόδου τους έχουν πλέον συμπεριλάβει μία έκθεση εταιρικής κοινωνικής Ευθύνης (KPMG., 2005)

Ο καθορισμός της βιωσιμότητας των κοινωνικά υπεύθυνων πρωτοβουλιών και οι επιπτώσεις των κοινωνικών περιβαλλοντικών ενεργειών, έχουν εγείρει το ερευνητικό ενδιαφέρον τις τελευταίες δεκαετίες. Επιπλέον, ιδιαίτερη προσοχή επιδεικνύεται στα οικονομικά οφέλη των εταιρειών, την πιθανή συμβολή στην αύξηση της λειτουργικής τους απόδοσης και τον αντίκτυπο στις αγοραστικές αποφάσεις των καταναλωτών, των επενδύσεων στην πράσινη ανάπτυξη στα πλαίσια της ΕΚΕ (Hillman & Keim., 2001)

Οι λόγοι οι οποίοι ώθησαν τόσο τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσο και τους μεγάλους οργανισμούς στην υιοθέτηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), είναι η αύξηση του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης, το οποίο επέφερε σημαντικές κοινωνικές μεταβολές, που είχαν ως αποτέλεσμα τη ριζική μετατροπή των κοινωνικών επιθυμιών αναφορικά με τις επιχειρήσεις (Μπουγά., 2009)

Ωστόσο, η ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) σε μία επιχείρηση, θα πρέπει να στηρίζεται πρωτίστως στις στρατηγικές αρχές της, στις ιδιαιτερότητες και τις άμεσες ανάγκες της, στην αξιοποίηση των θεμελιωδών ικανοτήτων της, καθώς και στην επίτευξη πολλαπλασιαστικών αποτελεσμάτων για τα εμπλεκόμενα μέρη. Η εσωτερική διάσταση της ΕΚΕ αναφέρεται σε πρακτικές οι οποίες σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, αλλά και σε περιβαλλοντικές πρακτικές σχετικά με την ορθή διαχείριση των φυσικών πόρων οι οποίοι χρησιμοποιούνται κατά την παραγωγική της διαδικασία. Επιπλέον, η χρήση συστημάτων περιβαλλοντικής

διαχείρισης όπως τα πρότυπα EMAS και ISO14001, τα εργαλεία οικολογικού σχεδιασμού και οι τεχνικές καθαρότερης παραγωγής, συμβάλλουν καθοριστικά στην προσπάθεια των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων. Αντίθετα η εξωτερική διάσταση της ΕΚΕ επεκτείνεται εκτός επιχείρησης, στους άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενους όπως είναι οι καταναλωτές, οι τοπικές κοινωνίες και τους επενδυτές (EOMMEX., 1998)

Επιπρόσθετα, η θεωρία της Εταιρικής Κοινωνικής απόδοσης αποτελεί ένα από τα κυρίαρχα θεωρητικά πλαίσια των ακαδημαϊκών εργασιών, εστιάζοντας στα κοινωνικά ζητήματα του τομέα της διαχείρισης (management) (Wood., 1991). Ωστόσο, παρά το μεγάλο αριθμό των βιβλιογραφικών αναφορών οι οποίες εξετάζουν την επίδραση της ΕΚΕ στα ενδιαφερόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των επενδυτών και των πελατών, λίγη έρευνα επικεντρώνεται στους εργαζόμενους ως ιδιαίτερη ομάδα συμμετεχόντων (Van Buren., 2005). Σύμφωνα με τον Van Buren (2005), οι εργαζόμενοι είναι αυτοί οι οποίοι στην ουσία καθορίζουν την επιτυχή πορεία κάθε επιχείρησης, ενώ ο Koys (2001) συμπληρωματικά δηλώνει ότι οι στάσεις και οι συμπεριφορές του ανθρωπίνου δυναμικού, έχει αποδειχθεί ότι επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στην οργανωτική απόδοση των επιχειρήσεων.

Ο όρος Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.) αναφέρεται στις ενέργειες επιχειρήσεων που αποσκοπούν στη συμβολή αντιμετώπισης περιβαλλοντικών και κοινωνικών ζητημάτων. Σήμερα ο θεσμός προσδιορίζεται με διάφορες πολιτικές και δράσεις . Στόχος είναι να συμπεριληφθεί όσο το δυνατόν σε περισσότερες επιχειρήσεις το πνεύμα της Ε.Κ.Ε για να κατανοούμε τα οφέλη της.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη ορίζεται ως η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων, για ένταξη κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων στις επιχειρηματικές τους πρακτικές. Οι πρακτικές αυτές είναι πέρα από όσα επιβάλλει η νομοθεσία, η οποία σχετίζεται με όλους όσους επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητες τους (EOMMEX., 1998)

## 2.2. Η διαχρονικότητα της Ε.Κ.Ε.

Μολονότι, ο όρος της Ε.Κ.Ε. είναι σχετικά σύγχρονος, εντούτοις η φιλοσοφία απαντάται στην αρχαία ακόμη εποχή, όπως προκύπτει μέσω των διαθέσιμων βιβλιογραφικών αναφορών, στις χορηγίες στους Ολυμπιακούς αγώνες στην αρχαία

Ελλάδα. Η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων υπήρξε διάχυτη σε βάθος χρόνου, λαμβάνοντας διάφορες ονομασίες και μορφές, όπως χαρακτηριστικά αυτή της χορηγίας, της ευεργεσία και της φιλανθρωπίας. Η φιλανθρωπία δεν αποτέλεσε αποκλειστικά μια πρακτική κατά τη βυζαντινή περίοδο, όταν αναδείχθηκε σε κορυφαία Χριστιανική πράξη, αλλά είχε υιοθετηθεί ακόμα από την αρχαιότητα, από όπου κληρονομήθηκε από τον Χριστιανισμό και την εμφύσησε στους βυζαντινούς (Ιστορικά θέματα , 2012).

Κατά την διάρκεια του 19<sup>ου</sup> αιώνα, η μετάβαση από μια γεωργική προς μια περισσότερο βιομηχανική κοινωνία, αποτέλεσε την αφορμή για την ανάπτυξη πληθώρας κοινωνικών μοντέλων τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Αμερική, ως πλαίσιο προώθησης ενός περισσότερο κοινωνικά υπεύθυνου προφίλ από τις επιχειρήσεις. Μερικές από τις πιο συνηθισμένες πρακτικές ήταν η προσφορά κατοικίας – διαμονής στους υπάλληλους τους, η της παροχής φροντίδας προς τις οικογένειες τους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτέλεσε εκείνη την χρονική περίοδο η εταιρεία Bayer, η οποία ήταν μεταξύ των πρώτων οι οποίες κατέδειξαν ένα κοινωνικό πρόσωπο μέσω συγκεκριμένων παροχών όπως η παροχή ασφάλισης υγείας για τους συνεργάτες της και μετέπειτα η δημιουργία ενός ταμείου αρωγής για όσους αντιμετώπιζαν επείγουσες καταστάσεις – ανάγκες. Το 1905 προχώρησε στην ίδρυση του πρώτου νηπιαγωγείου και αντίστοιχα στην κατασκευή εργατικών κατοικιών, εργαστηρίων και επαγγελματικών σχολών, πολυκλινικών, συλλόγων και ενώσεων τα οποία το 2008 αριθμούσαν περίπου 50.000 μέλη (Handbuch, 2008).

Στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, άρχισαν σταδιακά να καθιερώνονται τα νομικά πλαίσια για την λειτουργία των επιχειρήσεων και την εδραίωση ενός κράτους πρόνοιας. Το πνεύμα της φιλανθρωπίας ενισχύθηκε περαιτέρω κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης του 1929, λαμβάνοντας ωστόσο μια διαφορετική μορφή μέσω των νομικών και οργανωτικών δομών, οι οποίες σήμερα αναφέρονται ως κοινωνική υποχρέωση. Μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, η ανάδειξη των πολυεθνικών εταιρειών, η αυξανόμενη επίδρασή τους στην παγκόσμια οικονομία και η υιοθέτηση του επιχειρηματικού μοντέλου, είχαν ως αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να φέρουν την αποκλειστική ευθύνη έναντι των μετόχων τους όσον αφορά την αύξηση των κερδών και του πλούτου, με το γνωστό σλόγκαν «the business of business is business», αναδεικνύοντας το ζήτημα των σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας.

### 2.3.Χαρακτηριστικά της Ε.Κ.Ε.

Σύμφωνα με το Εθνικό Παρατηρητήριο (2009), η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.) είναι οικειοθελής και δεν εμπίπτει σε καμία νομική υποχρέωση, για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Βασικό χαρακτηριστικό που διέπει την Ε.Κ.Ε. είναι, η εθελούσια δέσμευση των επιχειρήσεων για την υιοθέτηση μιας περισσότερο υπεύθυνης επιχειρηματικής δράσης, με σημαντικό αντίκτυπο τόσο στην κοινωνία όσο και στο περιβάλλον ευρύτερα. Σε αυτή την περίπτωση, η Ε.Κ.Ε. δεν θα πρέπει να συνιστά ένα ξεχωριστό τμήμα της στρατηγικής και πολιτικής της επιχείρησης – οργανισμού, αλλά μια φιλοσοφία η οποία θα είναι πλήρως εναρμονισμένη με το σύνολο των δραστηριοτήτων της. Ενώ, θα πρέπει να υιοθετείται τόσο από το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού όσο και από την κεντρική διεύθυνση.

Η Ε.Κ.Ε. δεν συνιστά ένα σύνολο αφηρημένων εννοιών, αλλά ένα εργαλείο το οποίο αποβλέπει στην ενίσχυση της λειτουργικής ικανότητας του οργανισμού. Αντιλαμβανόμενη ως μια μορφή επένδυσης, θα πρέπει να υιοθετηθεί και να εφαρμοστεί σε πρακτικό επίπεδο από έναν οργανισμό, καθώς αφορά και επιδρά σε κάθε πτυχή του όπως η επιχειρηματική στρατηγική, οι ιδιαιτερότητες και ανάγκες του, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του και η επίτευξη πολλαπλών επιτευγμάτων για το σύνολο των εμπλεκομένων σε αυτή (Πουλιόπουλος, 2013).

Η αειφόρος ανάπτυξη των επιχειρήσεων και του περιβάλλοντος, συνιστά τη βασική ιδέα ανάπτυξης της Ε.Κ.Ε., καθώς η απουσία της θα ήταν εξαιρετικά επιζήμια. Στην πραγματικότητα, η Ε.Κ.Ε. συνάδει με τον προσανατολισμό των επιχειρήσεων στις αρχές της τριπλής προσέγγιση (TBL, Triple Bottom Line, Elkington 1997), σύμφωνα με την οποία η επίδοση ευρύτερα μιας επιχείρησης θα πρέπει να εστιάζει στην οικονομική ευημερία, την περιβαλλοντική ποιότητα και το κοινωνικό κεφάλαιο. Δηλαδή, αναφέρεται στην κατάσταση εκείνη κατά την οποία οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν τις προσπάθειές τους ώστε αυτές να καταστούν οικονομικά βιώσιμες, περιβαλλοντικά ορθές και κοινωνικά υπεύθυνες (Πουλιόπουλος, 2013).

Συνεπώς, σύμφωνα με τους Basu και Palazzo (2005), τα χαρακτηριστικά τα οποία διέπουν την Ε.Κ.Ε. είναι: α) η ιδεολογική σύνδεση της Ε.Κ.Ε. με την αποστολή της,



β) η δικαιοσύνη, γ) η γλώσσα λήψης αποφάσεων και δ) το κυρίαρχο ηγετικό στυλ που απαντάται εντός μιας επιχείρησης.

Εντούτοις, οι Shahin και Zairi (2007) υποστήριξαν ότι, η ευθύνη που φέρουν οι επιχειρήσεις μπορεί να διαχωριστεί σε τέσσερα κριτήρια: α) την οικονομική υπευθυνότητα, β) την νομική ευθύνη, γ) την ηθική ευθύνη και δ) τα φιλανθρωπικά κριτήρια που σχετίζονται άμεσα με την κοινωνία και τον ίδιο τον άνθρωπο.

#### 2.4. Εσωτερική και Εξωτερική διάσταση Ε.Κ.Ε.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.) δύναται να διαχωριστεί σε εσωτερική και εξωτερική. Συγκεκριμένα, η εσωτερική διάσταση της αντικατοπτρίζει τις πρακτικές οι οποίες σχετίζονται με τους ανθρώπινους πόρους και το περιβάλλον. Όπως αναγνωρίζεται, οι επιχειρήσεις και συγκεκριμένα ο τομέας της διοίκησης, φέρουν σημαντικές ευθύνες και συνάμα υποχρεώσεις οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα, έναντι του ανθρώπινου δυναμικού τους- εργαζόμενοι επιχείρησης και όχι μόνο.

Στις επιχειρήσεις με υψηλό επίπεδο κοινωνικής υπευθυνότητας, οι πρακτικές που υιοθετούνται θα πρέπει να αφορούν πρωτίτως το ανθρώπινο δυναμικό τους και συγκεκριμένα με την προαγωγή και προάσπιση της υγείας και ασφάλειας τους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και με την βέλτιστη διαχείριση οποιασδήποτε μελλοντικής αλλαγής. Αντίστοιχα, οι περιβαλλοντικά υπεύθυνες επιχειρήσεις θα πρέπει να συνδέονται προπαντός με την βέλτιστη διαχείριση των φυσικών πόρων οι οποίοι χρησιμοποιούνται στον τομέα της παραγωγής. Μέσω των παραπάνω διεργασιών και κυρίως των υπεύθυνων πρωτοβουλιών, καθίσταται εφικτή η διαχείριση της αλλαγής και ταυτόχρονα η κοινωνική ανάπτυξη της εκάστοτε επιχείρησης, βελτιώνοντας σημαντικά τα επίπεδα ανταγωνιστικότητας (Ζέρβα, 2006).

Συγκεκριμένα, σε επίπεδο διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων – Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, η Ε.Κ.Ε. οφείλει να ευθυγραμμίζει τις διεργασίες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού με τους στρατηγικούς στόχους της εκάστοτε επιχείρησης. Όπως επισημάνθηκε από τον Drucker, η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων σε συνδυασμό με την πρόσληψη νέας γνώσης, συνιστά βασική λειτουργία στο πεδίο της διοίκησης επιχειρήσεων. Εντός αυτού του πλαισίου, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να

μεριμνούν πάνω απ' όλα για την ευημερία και την ικανοποίηση των εργαζομένων τους.

Εντός του ίδιου πλαισίου, η υγεία και η ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Θα πρέπει να διασφαλίζεται βάσει της κείμενης νομοθεσίας, αλλά και πέραν αυτής. Σε εταιρικό επίπεδο, στα πλαίσια της ΕΚΕ, το τμήμα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, θα πρέπει να διενεργεί συστηματικούς ελέγχους προκειμένου να εντοπίζουν τα προβλήματα και να φροντίσουν για την επίλυση τους. Επίσης, συστήνεται η διενέργεια τακτικών συντηρήσεων (Πουλιόπουλος, 2013).

Με βάση τη φιλοσοφία της ΕΚΕ, η εκπαίδευση – κατάρτιση συνιστά πεδίο εύκολα υλοποιήσιμο, με σκοπό την επίτευξη υπολογίσιμων και αναγκαίων ωφελειών, καθώς και για την δημιουργία υπεραξίας, εντός μιας ηθικής συμπεριφορά των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

Αντίστοιχα, η ορθολογική διαχείριση των διαθέσιμων φυσικών πόρων θα πρέπει να λαμβάνει χώρα με γνώμονα την αειφόρο ανάπτυξη, με σκοπό την αποφυγή δυσάρεστων καταστάσεων. Στα πλαίσια της ΕΚΕ, θα πρέπει να υλοποιούνται πρακτικές φιλικές προς το περιβάλλον, οι οποίες θα αποβλέπουν στην βέλτιστη διαχείριση των διαθέσιμων φυσικών πόρων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτέλεσε η εταιρεία «General Motors», η οποία εκλάμβανε τους περιβαλλοντικούς κανόνες ως εμπόδιο και πρόσθετο κόστος. Ωστόσο, αναγνωρίζοντας τις φιλικές προς το περιβάλλον τεχνολογίες ως μια από τις πλέον σημαντικές ευκαιρίες σε επιχειρηματικό επίπεδο, προχώρησε σε μια νέα επιχειρησιακή πρωτοβουλία, αναζητώντας ευκαιρίες για την επίλυση ζητημάτων σχετικών με το περιβάλλον. Συνεπώς, διαπιστώνεται ότι η ΕΚΕ δύναται να συμβάλλει ώστε οι εταιρείες μέσω της δραστηριότητας τους να καταστούν περισσότερο «πράσινες» - φιλικές προς το περιβάλλον.

Από την άλλη πλευρά, η εξωτερική διάσταση της Ε.Κ.Ε. αναφέρεται στο σύνολο των εμπλεκόμενων μερών οι οποίοι ωστόσο ανήκουν στο εξωτερικό περιβάλλον της εκάστοτε επιχείρησης και επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στην λειτουργία της. Συγκεκριμένα, οι προμηθευτές, οι πελάτες και οι πιθανοί ανταγωνιστές μιας επιχείρησης ανήκουν στο εξωτερικό της περιβάλλον. Σε αυτή την περίπτωση, η Ε.Κ.Ε. εστιάζει στον τρόπο συμπεριφοράς και επικοινωνίας μαζί τους. Εντός αυτού

του πλαισίου, η υπεύθυνη διαφήμιση και η στρατηγική διαχείρισης - Marketing, η διαχείριση των παραπόνων των πελατών, η υιοθέτηση πρακτικών υποστήριξης ηθικών πρακτικών με σκοπό την καταπολέμηση της διαφθοράς, αλλά και η επιβολή κοινωνικών και περιβαλλοντικών πρακτικών στους προμηθευτές της, συνιστούν μέρος της εξωτερικής διάστασης της επιχείρησης.

Αντίστοιχα, το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης στο πλαίσιο της Ε.Κ.Ε. εστιάζει στη σχέση των επιχειρήσεων με το καταναλωτικό κοινό και αντίστοιχα τα τοπικά κοινωνικά περιβάλλοντα των οποίων συνιστούν αναπόσπαστα μέλη. Σε αυτή την περίπτωση, εμπεριέχονται ζητήματα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων, το κλίμα επικοινωνίας – διαλόγου και συνεργασίας με τις τοπικές κοινότητες και ενεργή προσφορά μέσω της υλοποίησης εθελοντικών δράσεων για το ανθρώπινο δυναμικό.

Σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας, η επιχείρηση δύναται να συμβάλλει στην ευημερία της τοπικής κοινωνίας, αλλά και αυτής η οποία συνέβαλε στην συγκρότηση της συγκεκριμένης επιχείρησης. Επομένως, υποχρέωση της εκάστοτε επιχείρησης είναι να ενισχύει και να προφυλάσσει την τοπική κοινωνία, καθώς είναι αυτή από την οποία αντλεί το προσωπικό της, καθώς και αυτή η οποία συνιστά τον άμεσο και πρωτεύοντα καταναλωτή των προϊόντων και υπηρεσιών της. Μία υγιείς αναπτυσσόμενη και ευημερούσα κοινωνία, μόνο οφέλη δύναται να προσδώσει στην επιχείρηση. Συνεπώς γίνεται κατανοητό ότι μεταξύ της τοπικής κοινωνίας και της επιχείρησης θα πρέπει να υφίσταται μια αμφίδρομη σχέση, αλληλοβοήθειας, αλληλοϋποστήριξης, κυρίως σε δύσκολες περιόδους ύφεσης (Πουλιόπουλος, 2013).

Ωστόσο, οι λόγοι για κοινωνική προσφορά ποικίλουν. Μεταξύ των πιο σημαντικών αναγνωρίζεται η κοινωνική ευαισθησία, καθώς αποτελεί από μόνη της μια πράξη θετικής σκέψης.

## 2.5. Ε.Κ.Ε. ανά τομέα

### 2.5.1 Δημόσιος Τομέας

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, οδηγεί συνειρμικά την πλειονότητα του κόσμου να πιστεύει ότι ο όρος αναφέρεται στις δραστηριότητες μιας εταιρείας του ιδιωτικού τομέα σχεδόν αποκλειστικά, που σχετίζονται με τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο (Jarret, 2015). Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να συνιστά το αποτέλεσμα της μη ύπαρξης επαρκούς κυβερνητικός κανονισμός στις Ηνωμένες Πολιτείες σχετικά με το θέμα της ΕΚΕ. Αντίθετα, βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε μια προσέγγιση ηθικής που βασίζεται σε αρχές, μαζί με εταιρικούς κώδικες συμπεριφοράς που καθορίζουν τις απαραίτητες αξίες και αρχές, τις οποίες φιλοδοξούν να ακολουθήσουν τόσο τα μέλη ενός οργανισμού όσο και η ίδια η επιχείρηση. Εντός αυτού του πλαισίου, ο επιχειρηματικός τομέας έχει εστιάσει (Vogel, 2018).

Η «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» (ΕΚΕ) θεωρείται ευρύτερα ότι αναφέρεται στην λειτουργία μιας οντότητας αποκλειστικά του ιδιωτικού τομέα, με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις που δημιουργούνται από την οντότητα ή την επιχείρηση. Ωστόσο, η ΕΚΕ δεν αναφέρεται μόνο στη δέσμευση ενός οργανισμού για ανάπτυξη και ενσωμάτωση πολιτικών (συνήθως με τη μορφή κοινωνικής, περιβαλλοντικής και οικονομικής βιωσιμότητας) στις καθημερινές επιχειρηματικές του δραστηριότητες, αλλά και στην αυτο-αναφορά σχετικά με την πρόοδο που έχει σημειωθεί προς την εφαρμογή τέτοιων πρακτικών (Vogel, 2018).

Επί του παρόντος, το μεγαλύτερο μέρος της εταιρικής Αμερικής έχει αναλάβει να αντιμετωπίσει ζητήματα που επηρεάζουν σχεδόν κάθε τομέα λειτουργίας, όπως αυτόν της διακυβέρνησης και της ηθικής, την πρόσληψη εργαζομένων, τις ευκαιρίες και την κατάρτιση, των υπεύθυνων πολιτικών αγορών και της εφοδιαστικής αλυσίδας, καθώς και των ενεργειακών και περιβαλλοντικών επιπτώσεων. Σύμφωνα με τον μη κερδοσκοπικό οργανισμό «As You Sow», οι πρώτες αναφορές στην Ε.Κ.Ε. συχνά επικεντρώνονταν στη φιλανθρωπία ως οδηγός. Αυτή η έννοια έχει αντικατασταθεί από μια ευρεία δέσμευση για την προστασία και τη βελτίωση της ζωής των εργαζομένων και των κοινοτήτων στις οποίες οι εταιρείες δραστηριοποιούνται. Σήμερα, η εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ) είναι ένα ζήτημα που επηρεάζει όχι

μόνο τον κλάδο αλλά και τον καταναλωτή. Και οι αρχές του εκτείνονται πέρα από την αίθουσα συνεδριάσεων και στις τάξεις των σχολείων και των πανεπιστημίων. Ως γενιά που κατάλαβε και συμμετείχε σε περιβαλλοντικές προσπάθειες νωρίς στη ζωή της, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι το πάθος της Γενιάς Υ είναι ο εθελοντισμός και η συμμετοχή της κοινότητας. Αν και αυτό σημαίνει ότι η εστίαση της ΕΚΕ δεν θα εξαφανιστεί μαζί με τα baby boomers και τη Generation X, αυξάνει τον πήχη για τις εταιρείες να επεκτείνουν τις προσπάθειές τους σε πρωτοβουλίες ΕΚΕ.

Μολονότι, το σύνολο των δημόσιων οργανισμών υπάρχουν για να παρέχουν μια οι περισσότερες υπηρεσίες προς το κοινό ή τις κοινότητες, εντούτοις διαθέτουν μια πολυπλοκότητα και μια ποικιλία λειτουργιών και είναι υπεύθυνοι έναντι διαφορετικών ομάδων ενδιαφερομένων. Ως εκ τούτου, σε αντίθεση με τους ιδιωτικούς οργανισμούς, οι φορείς του δημόσιου τομέα δεν λειτουργούν εντός ενός κοινού νομοθετικού πλαισίου, ενώ διαφέρουν τα μεγέθη και οι σχηματισμοί τους. Επομένως, δεν είναι δυνατό να αναπτυχθεί ένα σύνολο συστάσεων για την εταιρική διακυβέρνηση που θα ισχύει για τους δημόσιους οργανισμούς (Barac, 2016). Η ίδια η φύση της δημόσιας υπηρεσίας αντανακλά πολλές αρχές κοινωνικής ευθύνης – λογοδοσίας, διαφάνειας και σεβασμού στα συμφέροντα των διαφορετικών ενδιαφερομένων. Επομένως, είναι επιτακτική ανάγκη οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα να επικεντρωθούν σε τρεις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης:

- **Ειλικρίνεια – Δεκτικότητα – Εξωστρέφεια** : Αυτή η αρχή δύναται να συμβάλλει ώστε να διασφαλιστεί ότι το κοινό έχει εμπιστοσύνη στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στη διαχείριση τόσο των ατόμων όσο και των δραστηριοτήτων στις οποίες αυτά συμμετέχουν.
- **Ακεραιότητα**: Υποστήριξη της ειλικρίνειας και της αντικειμενικότητας, ιδίως όσον αφορά τη διαχείριση των δημόσιων και άλλων πόρων. Επιπλέον, διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των ελέγχων ΕΚΕ και του επαγγελματισμού και των προτύπων συμπεριφοράς για όλα τα άτομα εντός του οργανισμού.
- **Λογοδοσία**: Διασφαλίζοντας ότι τόσο τα άτομα όσο και ο ίδιος ο οργανισμός είναι υπεύθυνα για τις ενέργειές τους και ως εκ τούτου είναι πρόθυμοι να

υποβληθούν σε εξωτερική επανεξέταση, ιδίως όσον αφορά τη διαχείριση των δημόσιων κεφαλαίων και πόρων.

Επιπρόσθετα, ο δημόσιος τομέας δύναται να διαδραματίσει ηγετικό ρόλο και μία από τις λειτουργίες του είναι να διασφαλίζει ότι ο δικός του τρόπος λειτουργίας είναι σύμφωνος με τις καλές πρακτικές της Ε.Κ.Ε. στον ρόλο του ως εργοδότη και παρόχου υπηρεσιών, αλλά και στη δέσμευσή του με τις κοινότητες (CSR Hub 2016 ). Ο δημόσιος τομέας διαθέτει επίσης ποικίλους ρυθμιστικούς ρόλους που σχετίζονται με την Ε.Κ.Ε.. Μόλις επιτευχθεί η θέσπιση των νομοθετικών και ρυθμιστικών πλαισίων, η κυβέρνηση επιφορτίζεται με την ευθύνη της συνεχούς παρακολούθησης του επιπέδου εφαρμογής τους, να διασφαλίζει ότι οι παραβιάσεις αντιμετωπίζονται σωστά και να προσφέρει ευκαιρίες αποκατάστασης σε όσους επηρεάζονται όταν δεν τηρούνται οι νομοθετικές απαιτήσεις (CSR Hub 2016 ).

Από την άλλη πλευρά, η συγκρότηση ενός κανονιστικού πλαισίου από τον δημόσιο τομέα και η επακόλουθη ικανότητα επιβολής του είναι εξαιρετικά σημαντική για την παροχή κινήτρων προς τον ιδιωτικό τομέα σε επίπεδο Ε.Κ.Ε. (Ward, 2004). Επιπλέον, ο δημόσιος τομέας είναι στην πλεονεκτική θέση που μπορεί να καθορίσει τη συνολική πολιτική και τους κανονισμούς εντός των οποίων λειτουργούν οι περισσότερες επιχειρήσεις. Έτσι, προκειμένου οι επιχειρήσεις να συνεχίσουν να βελτιώνουν τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές τους επιδόσεις, ο δημόσιος τομέας θα πρέπει να συνεισφέρει ως προς: α) την σαφήνεια στους κανονισμούς του. Δηλαδή τα βασικά πρότυπα που απαιτούνται από όλες τις εταιρείες και (β) όσον αφορά την προβλεψιμότητα της κρατικής παρέμβασης (Ward 2004). Πρόσφατες επιστημονικές ανασκοπήσεις των δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα έχουν καταδείξει την ύπαρξη ουσιαστικά τεσσάρων βασικών ρόλων του δημόσιου τομέα για την Ε.Κ.Ε. Αυτοί είναι η εξουσιοδότηση, η διευκόλυνση, η συνεργασία και η έγκριση (Fox, 2002). Παρόλο που μπορεί να υπάρχει κάποια επικάλυψη μεταξύ των τεσσάρων αυτών τομέων, εντούτοις αυτοί διαθέτουν το σαφές πλεονέκτημα της απλότητας καθώς και της ουδετερότητας, όσον αφορά την εφαρμογή τους σε μια συγκεκριμένη ατζέντα Ε.Κ.Ε.

Σε επίπεδο εξουσιοδότησης, τα διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης θα πρέπει να θεσπίσουν ένα νομικό πλαίσιο το οποίο να καθορίζει τα ελάχιστα πρότυπα για την απόδοση των επιχειρήσεων. Αυτό το πλαίσιο θα μπορούσε να παρέχει ταυτόχρονα

δυνατότητες επιβολής και τιμωρίας. Αυτά τα πρότυπα θα μπορούν επίσης να καλύπτουν ζητήματα όπως οι εκπομπές στον αέρα, τη γη και τις πλωτές οδούς και απαιτήσεις που η ηγεσία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της συγκεκριμένους παράγοντες κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων. Υπάρχουν και άλλοι τομείς εξίσου σημαντικοί, όπου σε αυτό της τον ρόλο οι κυβερνήσεις μπορούν αντίστοιχα να οδηγήσουν την καινοτομία και τη μετάβαση προς τις βέλτιστες πρακτικές, οι οποίες είναι ικανές να μεταβάλλονται καθώς εξελίσσονται τα τεχνολογικά και περιβαλλοντικά πρότυπα (Vogel, 2018).

Όσον αφορά τον ρόλο της διευκόλυνσης, οι κυβερνητικοί φορείς επιτρέπουν ή παρέχουν κίνητρα σε επιχειρήσεις ώστε αυτές να εφαρμόσουν και να υποστηρίξουν ένα πρόγραμμα Ε.Κ.Ε. Εδώ, κίνητρα όπως φορολογικές εκπτώσεις ή ποινές, η ψήφιση ειδικής νομοθεσίας για την Ε.Κ.Ε. και η πρόσβαση σε χρηματοδότηση για έρευνα και καινοτομία, συνιστούν εργαλεία που δύναται να χρησιμοποιηθούν από τις κυβερνήσεις προκειμένου να διευκολύνουν την εφαρμογή και τη συμμόρφωση μιας επιχείρησης ή οργανισμού με μια πολιτική Ε.Κ.Ε. Μπορούν επίσης να υποστηρίξουν και να χρηματοδοτήσουν δραστηριότητες όπως η εκπαίδευση, η συλλογή και ανάλυση πληροφοριών, η επιβράβευση και αναγνώριση των επιτευγμάτων Ε.Κ.Ε (Vogel, 2018).

Επιπλέον, η συνεργασία συνιστά ένα βασικό πλεονέκτημα για την δημιουργία εταιρικών σχέσεων, ικανά να διαχειριστούν μεγαλύτερης βαρύτητας κοινωνικά ή περιβαλλοντικά ζητήματα, ως αποτέλεσμα της ευκαιρίας να αξιοποιηθούν οι δεξιότητες και τα δυνατά σημεία ως μέρος μιας κοινής προσπάθειας μεταξύ του δημόσιου τομέα, των ιδιωτικών εταιρειών και της κοινωνίας στο σύνολό της. Μερικές φορές οικονομικά ή ρυθμιστικά εμπόδια παρεμποδίζουν τις πρακτικές και τις δραστηριότητες Ε.Κ.Ε., οι οποίες διαφορετικά μπορούν να επιτευχθούν μέσω στρατηγικών συνεργασιών μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών (Vogel, 2018).

Τέλος, η πολιτική υποστήριξη και η έγκριση από τον δημόσιο τομέα της ΕΚΕ και των σχετικών δραστηριοτήτων και προγραμμάτων είναι ο τέταρτος βασικός ρόλος για τον δημόσιο τομέα. Αυτό μπορεί να είναι με τη μορφή δημοσίευσης εγγράφων πολιτικής, καθορίζοντας πρακτικές διαχείρισης του δημόσιου τομέα και άμεση αναγνώριση των επιτευγμάτων ΕΚΕ μέσω βραβείων και αναφορών σε ομιλίες, ειδικά σε καταστάσεις όπου μια οντότητα υπερβαίνει τα ελάχιστα περιβαλλοντικά και κοινωνικά πρότυπα (Vogel, 2018).

### 2.5.2. Βιομηχανία

Δεδομένου ότι η βιομηχανία απασχολεί το μεγαλύτερο αριθμό εργαζόμενων, δημιουργεί μια σύνδεση με την τοπική κοινωνία και το φυσικό περιβάλλον αυτής. Συνεπώς, ο συγκεκριμένος τομέας είναι περισσότερο εκτεθειμένος σε θέματα που σχετίζονται με την Ε.Κ.Ε. Στο συγκεκριμένο τομέα, εκτός από το εσωτερικό περιβάλλον (εργαζόμενοι) και το εξωτερικό περιβάλλον (πελάτες, κοινωνία, συνεργάτες), καλύπτεται και το φυσικό περιβάλλον. Εντός αυτού του πλαισίου, απαντάται μια συνεχώς αυξανόμενη απαίτηση από το κοινωνικό σύνολο, για την υιοθέτηση μιας περισσότερο υπεύθυνης στάσης των επιχειρήσεων απέναντι στο περιβάλλον και την κοινότητα. Αν και οι προσδοκίες αυτές αφορούν όλες τις πλευρές των επιχειρήσεων, πολλοί θα υποστηρίξουν ότι το φαινόμενο του θερμοκηπίου και άλλες μη αναστρέψιμες συνέπειες που προκύπτουν από την ανάπτυξη του βιομηχανικού τομέα, είναι οι κυρίαρχες δυνάμεις που καθιστούν των Ε.Κ.Ε ως μία από τις πιο σημαντικές έννοιες του μάνατζμεντ.

### 2.6. Η Ε.Κ.Ε. στην Ελλάδα

Αναμφίβολα, η Ελλάδα συνιστά μια εξαιρετικά ενδιαφέρουσα περίπτωση για την μελέτη της Ε.Κ.Ε. και των πρακτικών που έχουν υιοθετηθεί σε βάθος χρόνου, δεδομένης της οικονομικής ύφεσης, της αστάθειας και των δυσμενών επιπτώσεων σε πλήθος τομέων για περισσότερο από μια δεκαετία. Σε αντίθεση με την υφιστάμενη διεθνή βιβλιογραφία, η ελληνική εμφανίζεται εξαιρετικά περιορισμένη, καθιστώντας το πεδίο της Ε.Κ.Ε. μη επαρκώς χαρτογραφημένο για τις ελληνικές επιχειρήσεις και αντίστοιχα την τοπική κοινωνία.

Η ΕΚΕ στην Ελλάδα διαμορφώνεται από εξωγενείς παράγοντες. Οδηγείται εξωγενώς σε μακροεπίπεδο από υπερεθνικές, διεθνείς πρωτοβουλίες και προγράμματα χάραξης πολιτικής. Η Πράσινη Βίβλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και οι επακόλουθες ανακοινώσεις σχετικά με την ΕΚΕ, μαζί με τις διεθνείς πρωτοβουλίες του Global Compact και του Global Reporting Initiative, καθώς και ειδικές ανά τομέα πρωτοβουλίες (WBCSD's Cement Sustainability Initiative, UNEP's Finance Initiative, Global e-Sustainability Initiative), χαρακτηρίζονται ως οι πιο σημαντικές από αυτές.



Παρόλα αυτά, προκαλείται εξωγενώς σε μικρο-επίπεδο, με μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις να αντιλαμβάνονται την πίεση από τους ξένους ανταγωνιστές που επενδύουν στην ΕΚΕ και κερδίζουν από οφέλη φήμης σε στρατηγικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα. Πράγματι, η Kavaliet και συνεργάτες (2001) και αντίστοιχα η Τσακαρέστου (2004) συνέστησαν ότι οι πολυεθνικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα έχουν λειτουργήσει ως ηθικοί παράγοντες στη διάδοση των αρχών, αξιών της ΕΚΕ και σχετικών βέλτιστων πρακτικών.

Ποιοτικά στοιχεία από την Bichta (2003) υποδηλώνουν ότι οι ατομικές ηθικές απόψεις των CEOs και των εργαζομένων, η οργανωτική δέσμευση και η εθνική κουλτούρα παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της μη χρηματοοικονομικής απόδοσης των ελληνικών βιομηχανικών επιχειρήσεων. Από αυτή την άποψη, οι Lougi & Repelasis-Minoglou (2002) αναφέρονται σε μια «διστακτική» (απο)βιομηχάνιση που συμβαίνει στην Ελλάδα επειδή μια τέτοια μεταβατική φάση άρχισε να φθίνει πριν φτάσει σε ένα ορισμένο επίπεδο «ωριμότητας». Αυτή η ατελής μετάβαση από την εμπορική και οικογενειακή οικονομία στον εταιρικό καπιταλισμό, καθώς και το γεγονός ότι η ελληνική επιχειρηματικότητα είχε πάντα εμπορικό χαρακτήρα, είχε μεσολαβητικό αντίκτυπο στην περιορισμένη ικανότητα της βιομηχανικής δραστηριότητας «να εντυπωσιάσει τους κανόνες και την ηθική της στην οικονομία και την κοινωνία» και η χώρα εξακολουθεί να «στερείται επιχειρηματικής παράδοσης και ηθικής» (Σταυρουλάκης 2009).

Μεταξύ των λίγων σχετικών διαθέσιμων επιστημονικών δημοσιευμάτων, διακρίνεται η μελέτη των Sahinidis και Kavoura (2014) η οποία παρείχε μια πρώτη εικόνα σχετικά με την δραστηριότητα – δράσεις είκοσι εννιά επιχειρήσεων στα πλαίσια προώθησης της Εταιρικής Κοινωνικής τους Ευθύνης. Συγκεκριμένα, η έρευνα κατέδειξε ότι η Ε.Κ.Ε. συνιστά ένα εργαλείο προώθησης των οργανωτικών στόχων των εταιρειών, προσαρμοσμένο στις εκάστοτε χρονικές περιστάσεις και τις τάσεις της αγοράς και όχι απλά μια εκδήλωση κοινωνικού ενδιαφέροντος.

Αντίστοιχα, την ίδια χρονική περίοδο η μελέτη των Skouloudi και των συνεργατών (2014), επιδίωξε να καταγράψει τις επικοινωνιακές πρακτικές εκατό μεγάλων ελληνικών επιχειρήσεων στα πλαίσια της Ε.Κ.Ε. Αντίστοιχα, διερευνήθηκαν οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν ώστε οι εταιρείες αυτές να προβαίνουν στην ανακοίνωση πληροφοριών σχετικών με την Ε.Κ.Ε. Εντός αυτού του πλαισίου, διαπιστώθηκε ότι σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων στον ελλαδικό χώρο τείνουν να

αντιμετωπίζουν την κοινωνική λογοδοσία επιδερμικά, καθιστώντας την Ε.Κ.Ε. ως μια προαιρετική επιλογή στα πλαίσια προώθησης του κοινωνικού μάρκετινγκ, της εταιρικής επικοινωνίας και των δημοσίων σχέσεων.

Από την άλλη πλευρά, στην έρευνα του Τσορδανίδη (2014) επισημάνθηκε ότι η οικονομική κρίση συνέβαλε ώστε σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων να προβούν στην συνεργασία με Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς (ΜΚΟ) για την επιτυχή υλοποίηση προγραμμάτων Ε.Κ.Ε. ως μια μορφή καινοτομίας. Σε αντίθετη περίπτωση, πιστεύεται ότι η μη υιοθέτηση καλών πρακτικών, θα μπορούσε να επηρεάσει την δημόσια εικόνα τους, επιφέροντας σημαντικές οικονομικές επιπτώσεις, ικανές να οδηγήσουν ακόμα και στην κατάρρευση τους. Οι λόγοι οι οποίοι φαίνεται ότι ωθούν τις επιχειρήσεις στη συνεργασία με ΜΚΟ είναι η χάραξη κοινών στόχων στα πλαίσια των επιχειρηματικών τους δυνατοτήτων, η ανάδειξη διεθνών των ζητημάτων κοινωνικής δικαιοσύνης, η αναγκαιότητα εξασφάλισης οικονομικών και μη πόρων από τις ΜΚΟ. Ωστόσο, σημαντικές είναι οι δυσκολίες οι οποίες προκύπτουν κατά την μεταξύ τους συνεργασία δεδομένης της έλλειψης οργανωτικού πλαισίου και τεχνογνωσίας, οι γραφειοκρατικές δυσκολίες, η έλλειψη εμπιστευτικότητας προς τις ΜΚΟ και αντίστοιχα διαφάνειας.

Από την άλλη πλευρά, στη μελέτη των Tsourvakas και Yfantidou (2018) διερευνήθηκε ο βαθμός επίδρασης της Ε.Κ.Ε. στην δέσμευση των εργαζομένων, στην παροχή κινήτρων και συνεπακόλουθα στην ικανοποίηση τους από το εργασιακό περιβάλλον εντός του οποίου απασχολούνται, σε δύο ελληνικές επιχειρήσεις. Μέσω της μελέτης διαπιστώθηκε ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι πελάτες, εκτιμούσαν σε σημαντικό βαθμό την φιλανθρωπική δράση της επιχείρησής τους,

Σε σχετική έρευνα η οποία διενεργήθηκε για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα, από την Διεύθυνση Οικονομικών και Κλαδικών Μελετών της ICAP το περασμένο οικονομικό έτος, εν μέσω της πανδημίας του covid-19 διαπιστώθηκε ότι, η τρέχουσα υγειονομική κρίση ώθησε πλήθος εταιρειών να προσαρμόσουν τη λειτουργία τους σε νέα πρωτοφανή δεδομένα, αναλαμβάνοντας δράση με σκοπό τον περιορισμό της εξάπλωσης του ιού, υιοθετώντας πλήθος πρακτικών Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.).

Εκτός από την υιοθέτηση πρακτικών για την έμπρακτη υποστήριξη των εργαζομένων τους, οι επιχειρήσεις φάνηκε ότι κινητοποιήθηκαν σχεδόν άμεσα προσφέροντας

σημαντικές υλικές και χρηματικές δωρεές, τόσο προς το Εθνικό Σύστημα Υγείας (ΕΣΥ) όσο και σε άλλες δράσεις οι οποίες απέβλεπαν στην ενίσχυση της ποιότητας ζωής – ευημερίας των πολιτών στην ελληνική επικράτεια. Σχεδόν το 95% των επιχειρήσεων (του δείγματος) φάνηκε να αναγνωρίζουν την σημαντικότητα της ΕΚΕ, ενώ 2 στις 3 επιχειρήσεις θεωρούν ότι οι δράσεις ΕΚΕ συμβάλουν θετικά σε “πολύ” ή “πάρα πολύ” μεγάλο επίπεδο στην διαχείριση των συνεπειών της υγειονομικής κρίσης του COVID-19.

Ωστόσο, είναι ιδιαίτερα σημαντικό και συνάμα ενθαρρυντικό το γεγονός ότι, οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, αναγνωρίζουν την ύπαρξη περιθωρίων για περαιτέρω ανάπτυξη της Ε.Κ.Ε., καθώς αυτή βρίσκεται ακόμα σε ένα μέτριο επίπεδο. Επιπλέον, σημαντικά χρηματικά ποσά δαπανήθηκαν από τις επιχειρήσεις κυρίως για δράσεις σχετικές με την κοινωνία και το ανθρώπινο δυναμικό. Ενώ, υποστηρίχθηκε ότι οι δράσεις Ε.Κ.Ε. δύναται να αποτελέσουν ένα σημαντικό εργαλείο για την διαχείριση της τρέχουσας υγειονομικής κρίσης από τις επιχειρήσεις, με σημαντική συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο, ενισχύοντας ταυτόχρονα το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα. Ωστόσο, η γραφειοκρατία και η υφιστάμενη δυσμενή συγκυρία συνιστούν σημαντικούς ανασταλτικούς παράγοντες.

## 2.7. Ε.Κ.Ε στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.)

Οι ενέργειες – δραστηριότητες των επιχειρήσεων αναγνωρίζεται ότι έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη ζωή των πολιτών στην Ε.Ε. αλλά και σε όλο τον κόσμο, τόσο σε επίπεδο προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρονται, σε θέσεις εργασίας και ευκαιρίες που δημιουργούν, όσο και σε επίπεδο συνθηκών εργασίας, ανθρωπίνων δικαιωμάτων, υγείας, περιβάλλοντος, καινοτομίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εντός αυτού του πλαισίου, οι πολίτες της Ε.Ε. δικαίως αναμένουν οι εταιρείες να κατανοούν τις θετικές και αρνητικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους, τόσο στην κοινωνία και το περιβάλλον. Και, ως εκ τούτου, να καταστούν ικανές να αποτρέψουν, να διαχειριστούν και να μετριάσουν τυχόν αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να προκαλέσουν, συμπεριλαμβανομένης της παγκόσμιας αλυσίδας εφοδιασμού τους. Η τήρηση αυτού του καθήκοντος είναι κοινώς γνωστή ως «εταιρική κοινωνική ευθύνη» (CSR) ή «υπεύθυνη επιχειρηματική συμπεριφορά» (RBC) (European Commission, 2019).

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Ε.Ε. διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στην ενίσχυση και την ενθάρρυνση των εταιρειών, έτσι ώστε αυτές να ασκούν τις δραστηριότητές τους με υψηλό το αίσθημα ευθύνης προς το περιβάλλον και την τοπική κοινωνία. Τα τελευταία χρόνια, η Ε.Ε. έχει υιοθετήσει έναν καινοτόμο μίγμα εθελούσιων και εξυπηρετικών δραστηριοτήτων αποβλέποντας στην προώθηση της ΕΚΕ, καθώς και την εφαρμογή των κατευθυντήριων αρχών του Ο.Η.Ε για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα (UNGPs), όπως προβλέπεται στην ατζέντα του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη έως το 2030 (European Commission, 2019).

Εντός αυτού του πλαισίου, από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε σθεναρά την ανάπτυξη της Ε.Κ.Ε, όπου μέσω σχετικών ενεργειών το 2002 και το 2006 υιοθέτησε μια κοινή αντίληψη για την Ε.Κ.Ε. Το 2011, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε τον επαναπροσδιορισμό της στρατηγικής πολιτικής της για την Ε.Κ.Ε, η οποία συσχετίζει τις οριζόντιες προσεγγίσεις για την προώθηση της ΕΚΕ/ΕΚΕ με περισσότερο συγκεκριμένες προσεγγίσεις σε αυτόνομους τομείς. Σε συνέχεια της στρατηγικής της, η Επιτροπή δημοσίευσε σχετικό έγγραφο εργασίας (SWD(2019) 143) τον Μάρτιο του 2019, παρέχοντας μια επισκόπηση της προόδου της Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης (EYED) όσον αφορά την εφαρμογή της ΕΚΕ/RBC των επιχειρήσεων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (European Commission, 2019).

Στα πλαίσια της ευρύτερης στρατηγικής της, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission) προωθεί την Ε.Κ.Ε. στο σύνολο των κρατών μελών της Ε.Ε. ενθαρρύνοντας τις επιχειρήσεις ως προς την τήρηση των διεθνών κατευθυντήριων οδηγιών, αρχών και αξιών. Πιο συγκεκριμένα, η στρατηγική πολιτική της Ε.Ε. βασίζεται στην ανανεωμένη στρατηγική της για την Ε.Κ.Ε. το 2011, η οποία στοχεύει στην ευθυγράμμιση των ευρωπαϊκών και παγκόσμιων προσεγγίσεων για την ΕΚΕ. Αυτή η στρατηγική τονίζει τη σημασία της ενίσχυσης της προβολής της ΕΚΕ και της διάδοσης των καλών πρακτικών, μέσω της ενσωμάτωσης της ΕΚΕ στους τομείς της εκπαίδευσης, κατάρτισης και έρευνας. Η στρατηγική βελτιώνει επίσης τις διαδικασίες αυτορρύθμισης και από κοινού ρύθμισης και την αποκάλυψη κοινωνικών και περιβαλλοντικών πληροφοριών από τις εταιρείες (European Commission, 2019).

Την δεδομένη χρονική στιγμή, η Ε.Ε. καταγράφει σημαντική πρόοδο όσον αφορά την προετοιμασία της νομοθεσίας για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Το Φεβρουάριο του 2022, η Επιτροπή δημοσίευσε σχετική πρόταση Οδηγία για την επισταμένη

έρευνα στην εταιρική βιωσιμότητα. Στη συνέχεια, η πρόταση της Επιτροπής πρόκειται να συζητηθεί από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Το Υπουργείο Οικονομικών Υποθέσεων και Απασχόλησης αναμένεται να διοργανώσει εκδήλωση με ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με την πρόταση στις 9 Μαρτίου 2022. Οι απόψεις των ενδιαφερομένων θα ληφθούν υπόψη στη διατύπωση της Φινλανδίας.

Συγκεκριμένα, στις 23 Φεβρουαρίου 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε μια πρόταση Οδηγία σχετικά με την επισταμένη έρευνα για την εταιρική βιωσιμότητα ή τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Ο στόχος της ρύθμισης της Ε.Κ.Ε. σε επίπεδο Ε.Ε. αποβλέπει στην προβολή της αναγκαιότητας σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και συνάμα την μετάβαση προς μια οικονομία ουδέτερη για τον άνθρακα. Ένας άλλος στόχος είναι η παροχή ίσων όρων ανταγωνισμού και ασφάλειας δικαίου για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## 2.8. Δείκτες εκτίμησης της Ε.Κ.Ε

Το 2008, το Ινστιτούτο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην Ελλάδα, το οποίο λειτουργεί ως μη κερδοσκοπικός οργανισμός, εισηγήθηκε τον Δείκτη Εταιρικής Υπευθυνότητας του Βρετανικού Ινστιτούτου διεθνούς αναφοράς με σκοπό: α) την ανάπτυξη και διαχείριση πρωτοβουλιών σχετικών με την διάδοση, αναβάθμιση και ενίσχυση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στα πλαίσια της Αειφόρου Ανάπτυξης, β) την παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη αλλά και τρίτους όπως εταιρείες, οργανισμοί, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, ιδρύματα, για την ανάληψη δράσεων οι οποίες αποβλέπουν στην προώθηση της Ε.Κ.Ε και την Αξιολόγηση της Εταιρικής Υπευθυνότητας, γ) τη συμμετοχή σε προγράμματα αναπτυξιακού και ερευνητικού χαρακτήρα, καθώς και δ) στην ανάπτυξη συνεργασιών με νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, δημόσιους οργανισμούς και εκπαιδευτικά δίκτυα άλλων χωρών.

Αναμφίβολα, η μέτρηση της Ε.Κ.Ε είναι δυσχερής. Η ανάγκη όμως για τη μεταφορά και την απόδοση της έννοιας από τη θεωρία στη πράξη, οδήγησαν πλήθος χωρών στη θέσπιση δεικτών μέτρησης της Ε.Κ.Ε. Αυτοί οι δείκτες αποβλέπουν στην μέτρηση της αποδοτικότητας της Ε.Κ.Ε. Έτσι λοιπόν για την αξιολόγηση των επιχειρήσεων ως προς τις επιδόσεις τους στον τομέα της Ε.Κ.Ε έχουν δημιουργηθεί διάφοροι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και δείκτες που βοηθούν τις επιχειρήσεις να είναι κοινωνικά υπεύθυνες.

Πλήθος εταιρειών συναντούν δυσκολίες αναφορικά με την εκτίμηση του βαθμού επίδρασης των πρωτοβουλιών τους στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ). Ορισμένα από τα οφέλη που διακρίνονται είναι η πίστη των πελατών και η βελτιωμένη φήμη, ωστόσο είναι δύσκολη η ποσοτικοποίηση τους, γεγονός που συνεπακόλουθα καθιστά εξίσου πολύπλοκη την αξιολόγηση της αξίας των δραστηριοτήτων τους. Ωστόσο, η μέτρηση της Ε.Κ.Ε. είναι εξαιρετικά σημαντική καθώς προσφέρει τη δυνατότητα: α) ανάδειξης της σημασίας των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων προς τους ενδιαφερόμενους και τους πελάτες τους, μέσω της βελτίωσης των διαδικασιών λήψης αποφάσεων στα πλαίσια των προγραμμάτων ΕΚΕ, τα οποία ευθυγραμμίζουν τις δραστηριότητές τους με τους εταιρικούς στόχους, όπως είναι η αξία των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, μπορούν να δημιουργήσουν μια σύνδεση μεταξύ της ανάπτυξης δεξιοτήτων και του χαμηλότερου κόστους εκπαίδευσης, της ικανοποίησης των εργαζομένων και του χαμηλότερου

ποσοστού κύκλου εργασιών, ακόμη και της αύξησης των δυνητικών πελατών πωλήσεων που αυξάνει τα έσοδα.

Σύμφωνα με τους Margolis και Walsh (2001), απαντώνται σημαντικά εργαλεία για την μέτρηση της απόδοσης της Ε.Κ.Ε, μεταξύ των οποίων:

- Η Παγκόσμια Πρωτοβουλία Υποβολής Εκθέσεων (GRI - Global Reporting Initiative) αναπτύχθηκε μόλις το 1997 από τους οργανισμούς των Ηνωμένων Εθνών και συγκεκριμένα το Τμήμα Περιβάλλοντος (UNEP – United Nations Environmental Program) και CERES, με σκοπό την διαμόρφωση του κατάλληλου πλαισίου – γενικά αποδεκτές κατευθυντήριες οδηγίες, για την διενέργεια Κοινωνικών Απολογισμών ή Απολογισμών Βιώσιμης Ανάπτυξης. Συγκεκριμένα, απέβλεπε στην σύνταξη εκθέσεων προόδου σχετικών με την οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική απόδοση των επιχειρήσεων και τις επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους σε αυτούς τους τομείς σε βάθος χρόνου. Εντός αυτού του πλαισίου, προσφέρετε μια σειρά από δείκτες και αναφορές έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να είναι σε θέση να αξιολογήσουν και να παρουσιάσουν τις επιδόσεις τους. Πρόκειται για ένα προαιρετικό εργαλείο το οποίο μπορεί να υιοθετηθεί από οποιαδήποτε επιχείρηση ανεξάρτητα το μέγεθος της, τον τύπο και την γεωγραφική της περιοχή (IME -ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013). Επίσης, το οικουμενικό σύμφωνο το Ηνωμένων Εθνών
- Ο δείκτης CR INDEX, συνιστά τον πρώτο διεθνή δείκτη ο οποίος δύναται να χρησιμοποιηθεί σε εθνικό επίπεδο (εθνικός δείκτης ΕΚΕ), ο οποίος μπορεί να αξιολογήσει συγκριτικά τις επιδόσεις των επιχειρήσεων στον τομέα της Ε.Κ.Ε αλλά και τις επιδράσεις τους στην κοινωνία, το περιβάλλον, την αγορά και τους εργαζομένους, με βάση τα διεθνή πρότυπα. Ο Δείκτης CR εκπροσωπείται στην Ελλάδα από το Ινστιτούτο Εταιρικής Ευθύνης και παρέχεται στις ελληνικές επιχειρήσεις, για την αξιολόγηση των επιδόσεων τους σε θέματα Ε.Κ.Ε., με βάση πάντα τα διεθνή κριτήρια (IME -ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013).
- Ο GPTW - GREAT PLACE TO WORK, αναφέρεται σε έναν δείκτη ο οποίος αξιολογεί το εργασιακό περιβάλλον. Το GPTW εκπροσωπείται από Great place to work που είναι μία εταιρεία, υπεύθυνη για την παροχή διοικητικών

και συμβουλευτικών υπηρεσιών, έτσι ώστε να επιτευχθούν οι αναγκαίες βελτιώσεις στις εργασιακές σχέσεις (IME -ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013).

Με γνώμονα την μέγιστη δυνατή υιοθέτηση της Ε.Κ.Ε. και αξιολόγηση της, έχουν συγκροτηθεί πρότυπα και πρωτοβουλίες σε διακρατικό και πολυσυμμετοχικό επίπεδο. Η υιοθέτηση αυτών των προτύπων και πρωτοβουλιών, επιτρέπει στις επιχειρήσεις να εστιάσουν σε ζητήματα σχετικά με την Ε.Κ.Ε., να διευκολύνουν τη μάθηση και να ενθαρρύνουν τον διάλογο εντός των εργασιακών περιβαλλόντων, την αντίχρηση προβληματικών καταστάσεων που αναδεικνύονται μέσω των δράσεων και τελικών αποτελεσμάτων τους, όπως αντίστοιχα να καταγράψουν και να βελτιώσουν τις εκτιμήσεις και επιδόσεις τους ποσοτικά. Μεταξύ αυτών των πρωτοβουλιών διακρίνεται:

- AccountAbility AA 1000. Πρόκειται για μια πρωτοβουλία η οποία ξεκίνησε το 1999 αποβλέποντας στην συστηματική προσέγγιση του ζητήματος της υπευθυνότητας κάθε επιχείρησης μέσω του διαλόγου με τα εμπλεκόμενα μέρη της. Εντός αυτού του πλαισίου, αναπτύχθηκαν τρία πρότυπα προκειμένου να βοηθηθούν οι επιχειρήσεις όσον αφορά: α) τις αρχές υπευθυνότητας ευρύτερα, β) τις απαιτήσεις για εξασφάλιση βιώσιμης ανάπτυξης και αειφορίας και γ) τη συγκρότηση ενός πλαισίου για την δέσμευση των εμπλεκόμενων μερών και την ενσωμάτωση των αποτελεσμάτων του διαλόγου με αυτά, μέσω των καθημερινών διεργασιών (IME -ΓΣΕΒΕΕ, 2007-2013).
- Social Accountability International SA 8000: Η δεδομένη πρωτοβουλία αναφέρεται σε πρακτικές εντός του εργασιακού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων, με σκοπό την παροχή κατάρτισης και τεχνικής βοήθειας για την εφαρμογή της Ε.Κ.Ε. Προς αυτή την κατεύθυνση, το 1997 αναπτύχθηκε το προαιρετικό πρότυπο SA-8000, βασισμένο σε συμβάσεις της ΔΟΕ και των Ηνωμένων Εθνών, εστιάζοντας σε ζητήματα τα οποία σχετίζονται με την παιδική εργασία, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, τις διακρίσεις, τα εργασιακά ωράρια, τις βασικές οικονομικές απολαβές, την απρόσκοπτη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα και διαδικασίες διαπραγμάτευσης, όπως αντίστοιχα και στον έλεγχο των προμηθευτών, προκειμένου να διασφαλιστούν αγαθά και υπηρεσίες με ηθική προέλευση.



- ISO (International Organization for Standardization). Πρόκειται για μια διεθνή πρωτοβουλία η οποία αναδείχθηκε μόλις το 1947, αποβλέποντας στην ανάπτυξη διεθνών προτύπων τα οποία θα μπορούσαν να ενισχύσουν τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς ευρύτερα, αλλά κυρίως τη βιομηχανία, σε ζητήματα διαχείρισης, ενσωμάτωσης και βελτίωσης των πρακτικών τους. Σήμερα, περισσότερα από 19.500 διεθνή πρότυπα έχουν δει το φως της δημοσιότητας, καλύπτοντας σχεδόν το σύνολο των τεχνολογικών και παραγωγικών πτυχών. Ιδιαίτερα σε θέματα Ε.Κ.Ε. τα πρότυπα που απαντώνται είναι: α) το ISO 26000 το οποίο παρέχει κατευθυντήριες οδηγίες σχετικά με την ανάπτυξη της ΕΚΕ στις επιχειρήσεις, χωρίς ωστόσο να παρέχει πιστοποίηση κατά ISO 14001, και ISO 9001, β) το ISO 14001 το οποίο προωθεί ένα περιβαλλοντικό σύστημα διαχείρισης στις επιχειρήσεις με στόχο να συμβάλλει στον έλεγχο και στη μείωση των αρνητικών επιδράσεων στο φυσικό περιβάλλον και γ) το ISO 9001 το οποίο ενισχύει τις επιχειρήσεις μέσω ενός συστήματος διαχείρισης ποιότητας, έτσι ώστε να επιτευχθεί η ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών, τα οποία με συνέπεια θα μπορούν να επιτύχουν την ευχαρίστηση του καταναλωτή, καθώς και τη βιώσιμη ανάπτυξη των προϊόντων - υπηρεσιών και των διαδικασιών τους.
- Eco Commerce της ΕΣΕΕ για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στον τομέα του εμπορίου, η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), προχώρησε το 2013 στην ανάπτυξη – ορισμό των κατευθυντήριων γραμμών «Eco Commerce©». Πρόκειται για ένα δομημένο σύστημα βέλτιστης διαχείρισης περιβαλλοντικών και κοινωνικών δράσεων, οι οποίες παρέχουν την δυνατότητα στις επιχειρήσεις για αποτελεσματική και συστηματική επιτήρηση των εμπορικών τους δραστηριοτήτων. Επιπλέον, προσφέρει το αναγκαίο για τις επιχειρήσεις μεθοδολογικό πλαίσιο για την καταγραφή, επιτήρηση, αναθεώρηση και βελτιστοποίηση διαρκώς των στόχων που άπτονται των δράσεων της πράσινης επιχειρηματικής δράσης και ευρύτερα της Ε.Κ.Ε. που έχει υιοθετηθεί. Το παραπάνω πρότυπο δύναται να εφαρμοσθεί προαιρετικά από τις επιχειρήσεις χωρίς να συνιστά σε καμία περίπτωση νομοθετική αξίωση.

- Οι Δείκτες Αειφορίας Dow Jones (DJSI) ιδρύθηκαν για την παρακολούθηση της απόδοσης των εταιρειών που ηγούνται του κλάδου, όσον αφορά την εταιρική βιωσιμότητα. Οι δείκτες βιωσιμότητας Dow Jones αποτελούνται από ένα παγκόσμιο και ένα ευρωπαϊκό σύνολο δεικτών. Οι παγκόσμιοι δείκτες, οι Παγκόσμιοι Δείκτες Αειφορίας Dow Jones (DJSI World), αποτελούνται από έναν σύνθετο δείκτη και πέντε στενότεροι, εξειδικευμένοι δείκτες, εξαιρουμένων των εταιρειών που παράγουν έσοδα από το αλκοόλ, τον καπνό, τον τζόγο, τα όπλα και τα πυροβόλα όπλα ή όλους αυτούς τους κλάδους. Αυτό το σύνολο ευρετηρίων δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά στις 8 Σεπτεμβρίου 1999. Οι ευρωπαϊκοί δείκτες, οι δείκτες βιωσιμότητας Dow Jones STOXX (DJSI STOXX) δημοσιεύθηκαν για πρώτη φορά στις 15 Οκτωβρίου 2001. Για καθέναν από τους δείκτες βιωσιμότητας Dow Jones, δημοσιεύεται ένας οδηγός που περιγράφει την Εταιρική Μεθοδολογία αξιολόγησης βιωσιμότητας, χαρακτηριστικά δεικτών και διάδοση δεδομένων, περιοδική αναθεώρηση και συνεχή αναθεώρηση, το μοντέλο υπολογισμού και η διαχείριση και οι αρμοδιότητες (Hopkins, 2005).

## Κεφάλαιο 3. Η Ε.Κ.Ε. στην Δ.Ε.Η.

### 3.1. Γενικά Στοιχεία

Η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ) ιδρύθηκε μόλις το 1950 και είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αθηνών από το 2001. Συνιστά κορυφαία εταιρεία στον τομέα της παραγωγής και προμήθειας ηλεκτρικής ενέργειας στο εγχώριο περιβάλλον, με δραστηριότητες οι οποίες σχετίζονται άρρηκτα με την παραγωγή, διανομή και πώληση ηλεκτρικής ενέργειας προς τρίτους - τους καταναλωτές. Η ΔΕΗ συνιστά τον κορυφαίο προμηθευτή ηλεκτρικής ενέργειας στην Ελλάδα, ο οποίος εξυπηρετεί τη δεδομένη χρονική στιγμή συνολικά περίπου 6 εκατομμύρια πελάτες σε όλη την ελληνική επικράτεια. Παράλληλα, διαθέτει παραγωγικό δυναμικό στην Ελλάδα της τάξης των 10,4 GW, με θερμικούς και υδροηλεκτρικούς σταθμούς καθώς και εγκαταστάσεις Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας. Ενώ, έχει στην κυριότητά της το δίκτυο διανομής ηλεκτρικής ενέργειας με Ρυθμιζόμενη Περιουσιακή Βάση τα 3 δισεκατομμύρια Ευρώ περίπου, διαχειριστής του οποίου είναι η θυγατρική εταιρεία ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. – Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας (Ανώνυμη Εταιρεία).

Για περίπου 70 συναπτά έτη, η ΔΕΗ συνιστά κινητήρια δύναμη στους τομείς ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας. Η ίδρυσή της, τον Αύγουστο του 1950, μετέβαλε οριστικά την εικόνα του ενεργειακού τοπίου της Ελλάδας μέσω της υλοποίησης ενός ιδιαίτερα κρίσιμου εθνικού έργου, τον εξηλεκτισμού της χώρας. Σήμερα, συνιστά πρωτοπόρο και ηγέτη του έργου της προσπάθειας για ενεργειακή μετάβαση, μέσω του μετασχηματισμού της και του σύγχρονου στρατηγικού της πλάνου, πάντα σε πλήρη εναρμόνιση με τους φιλόδοξους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) και της Ελλάδας για την επίτευξη της κλιματικής ουδετερότητας το 2050.

Προκειμένου η Δ.Ε.Η να επιτύχει τον επαναπροσδιορισμό της και ταυτόχρονα να ανταποκριθεί στις προκλήσεις για ενεργειακή μετάβαση, προχώρησε στην υλοποίηση ενός νέου στρατηγικού πλάνου, το οποίο βασίσθηκε σε τρεις άξονες: α) εφαρμογή του «Green deal» στην ηλεκτροπαραγωγή μέσω της επιτάχυνσης των διαδικασιών απόσυρσης των λιγνιτικών μονάδων ηλεκτροπαραγωγής και των αντίστοιχων ορυχείων, με την ταυτόχρονη ανάδειξη των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) ως τη νέα κυρίαρχη τεχνολογία για την παραγωγή ενέργεια. Το αναλυτικό στρατηγικό πλαίσιο για την απολιγνιτοποίηση περιλαμβάνει την απόσυρση των

ρυπογόνων λιγνιτικών μονάδων ισχύος περίπου 3,4 GW έως το 2023, ταυτόχρονα με την πραγματοποίηση αξιολογών επενδύσεων στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας, με στόχο επιπλέον εγκατεστημένη ισχύ άνω του 1,5 GW. Με πλήρη σεβασμό στους εργαζόμενους της ΔΕΗ, τις τοπικές κοινωνίες και το περιβάλλον η ΔΕΗ πρωταγωνιστεί στην ενεργειακή μετάβαση της Ελλάδας, β) ψηφιοποίηση και λειτουργική αποτελεσματικότητα, με σκοπό την επίτευξη μείωσης του κόστους και αύξησης των εσόδων μέσω της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών συνολικά σε όλους τους τομείς. Εντός του στρατηγικού πλάνου της εταιρείας συγκαταλέγεται η βελτίωση των υφιστάμενων δικτύων, με τη χρήση κατάλληλων εργαλείων όπως οι έξυπνοι μετρητές, οι αυτόματοι διακόπτες και τα συστήματα GIS και γ) η δραστηριοποίηση της εταιρείας σε νέους επιχειρηματικούς τομείς και προϊόντα προστιθέμενης αξίας, όπως η ηλεκτροκίνηση, αλλά και θέτοντας τον πελάτη στο επίκεντρο. Σε αυτή την περίπτωση, ο μετασχηματισμός της εμπορίας εμπεριέχει νέα συνδυαστικά πακέτα και ευέλικτα προϊόντα, αλλά και υπηρεσίες ενέργειας υψηλού επιπέδου, βάση των προτύπων των σύγχρονων παρόχων ηλεκτρικής ενέργειας στο διεθνές περιβάλλον. Όσον αφορά την ηλεκτροκίνηση, προβλέπεται ο σχεδιασμός για την εγκατάσταση του «μεγαλύτερου δικτύου σταθμών φόρτισης» προχωρά με γοργά και σταθερά βήματα. Προβλέπει την τοποθέτηση 1.000 σταθμών φόρτισης σε όλη την Ελλάδα μέσα στα επόμενα 2-3 χρόνια και 10.000 σταθμών φόρτισης μεσοπρόθεσμα.

## 3.2. ΔΕΗ: Ε.Κ.Ε. & Βιώσιμη Ανάπτυξη

### 3.2.1. ΔΕΗ και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Στα πλαίσια ανάπτυξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η ΔΕΗ έχει θέσει ως αναπόσπαστο και πρωταρχικό συστατικό του στρατηγικού της πλάνου, την ανάληψη υπεύθυνων πρωτοβουλιών και την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών αναφορικά με: α) την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στους πελάτες της, β) τη διαχείριση του αποτυπώματος που αφήνει στις τοπικές κοινωνίες και το περιβάλλον και γ) την αειφόρο ανάπτυξή της, προς όφελος της κοινωνίας και των εργαζομένων.

Για τη ΔΕΗ, η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη προβλέπει τη μέριμνα για την κατά το δυνατόν ικανοποίηση των προσδοκιών του συνόλου των ενδιαφερόμενων μερών (πελατών, εργαζομένων, μετόχων, προμηθευτών, τοπικών κοινωνιών κ.λπ.), με τρόπο εξισορροπητικό, προς όφελος τόσο του κοινωνικού συνόλου όσο και της

Επιχείρησης, σύμφωνα πάντα και με την πολιτική της βιώσιμης ανάπτυξης της εταιρείας. Εντός αυτού του πλαισίου, ο Όμιλος της ΔΕΗ υλοποιεί ένα εξαιρετικά σημαντικό έργο το οποίο περιλαμβάνει μεταξύ άλλων:

- α) στην παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών προς τους πελάτες της,
- β) την αποτελεσματική διαχείριση του αποτυπώματος που αφήνει στις τοπικές κοινωνίες και το περιβάλλον και
- γ) την αειφόρο ανάπτυξη της, με σημαντικά οφέλη τόσο για το κοινωνικό σύνολο όσο και τους εργαζόμενους της. Συνεπώς, η Ε.Κ.Ε. για την ΔΕΗ αποβλέπει στην μέριμνα με σκοπό την ικανοποίηση των προσδοκιών όλων των εμπλεκόμενων στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό.

Εντός αυτού του πλαισίου, μεριμνά για το ανθρώπινο δυναμικό της – υπαλλήλους, για την αντιμετώπιση θεμάτων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, μέσω της λήψης συγκεκριμένων μέτρων προστασίας και εφαρμογής κανόνων ασφαλείας όπως, ο προληπτικός έλεγχος της υγείας των εργαζομένων, η αναβάθμιση του ρόλου των Τεχνικών Ασφαλείας σε όλες τις υπηρεσιακές μονάδες, η έκδοση και διακίνηση πληροφοριακού υλικού, η διεξαγωγή μετρήσεων και αξιολόγηση των βλαπτικών παραγόντων στους εργασιακούς χώρους. Επίσης, επιδιώκει την συνεχή εισαγωγή σύγχρονων συστημάτων με σκοπό την ενίσχυση της απόδοσης των στελεχών της, την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στα δύο φύλα τόσο σε επίπεδο προσλήψεων όσο και ιεραρχικής εξέλιξης, αλλά και την συνεχή ενίσχυση των υφιστάμενων γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, μέσω της υλοποίησης ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης (εκπαίδευσης και ανάπτυξης). Ενώ, φροντίζει για την χορήγηση ειδικών αδειών σε εργαζόμενους με μονογονεϊκή οικογένεια, την λειτουργία ιδιόκτητων βρεφονηπιακών και παιδιών σταθμών, αλλά και την συμμετοχή των παιδιών των εργαζομένων σε κατασκηνωτικά προγράμματα κατά την καλοκαιρινή περίοδο.

Σε επίπεδο συνεργατών (εργολάβοι και προμηθευτές), η Ε.Κ.Ε. επιδιώκει:

- α) την λειτουργία πληροφοριακών συστημάτων για την βέλτιστη διαχείριση των εργολαβικών έργων, τόσο στη μητρική εταιρεία όσο και στις θυγατρικές αυτής. Τέτοιο σύστημα είναι αυτό της πιστοποίησης εργολαβικών έργων με την ονομασία «Γόρδιος», μέσω του οποίου είναι δυνατή η επιτάχυνση των διαδικασιών πληρωμής των εργολάβων Διανομής, η άμεση προώθηση πληρωμών χωρίς την εξάντληση των

καθορισμένων χρονικών περιθωρίων - για την πληρωμή των πιστοποιημένων εργασιών, εργολάβων Μεταφοράς.

β) τον ορισμό γενικής ρήτηρας στο σύνολο των διακηρύξεων της επιχείρησης, με σκοπό την τήρηση από τους εργολάβους και τους τυχόν υπεργολάβους τους της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας για το προσωπικό τους, με τη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης και αποκλεισμού του εργολάβου από μελλοντικούς διαγωνισμούς, σε περίπτωση παραβίασής της.

γ) την αδιάκοπη επικοινωνία με τους βασικούς της προμηθευτές, με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων όσον αφορά τη συμπεριφορά του υλικού και του εξοπλισμού που προμηθεύεται, καθώς και την μεταφορά τεχνογνωσίας.

δ) την τήρηση ενός τακτικού μητρώου δόκιμων προμηθευτών υπηρεσιών και προϊόντων, που δίνει τη δυνατότητα αξιολόγησης της ποιότητας και αξιοπιστίας των υπηρεσιών & προϊόντων που παρέχουν οι προμηθευτές.

ε) την δημοσίευση στον επίσημο διαδικτυακό ιστότοπο - site της Επιχείρησης του Κανονισμού Έργων, Προμηθειών και Υπηρεσιών καθώς και των διακηρύξεων έργων και προμηθειών, με στόχο την διευκόλυνση της άμεσης πρόσβασης όλων των ενδιαφερόμενων και

ζ) την ανάρτηση των Διακηρύξεων της Επιχείρησης που βγαίνουν σε δημόσια διαβούλευση στον ιστότοπο της, με στόχο την εδραίωση του δημόσιου διαλόγου και αντίστοιχα την τελική διαμόρφωσή τους, με όρους πλήρους διαφάνειας και αντικειμενικότητας.

### 3.2.2. Βιώσιμη Ανάπτυξη

Στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (Ε.Κ.Ε.) η ΔΕΗ εστιάζει στην Βιώσιμη Ανάπτυξη. Στρατηγική φιλοσοφία της ΔΕΗ στα πλαίσια της βιώσιμης ανάπτυξης είναι το «Creating Shared Value», το οποίο αναφέρεται στη δημιουργία και εκτίμηση της διαμοιραζόμενης ωφέλειας μεταξύ επιχείρησης, κοινωνίας και περιβάλλοντος. Σύμφωνα με αυτή την πολιτική, γίνεται προσπάθεια προσέγγισης της Βιώσιμης Ανάπτυξης, πάντα σε συνάρτηση με το επιχειρηματικό μοντέλο της εταιρείας και τις ανάγκες μετασχηματισμού του, επενδύοντας σε ολοκληρωμένες, καινοτόμες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και προϊόντα. Στόχος είναι η

συγκρότηση ενός βελτιωμένου εργασιακού περιβάλλοντος και οι σχέσεις αμοιβαίου οφέλους, με άξονες την οικονομική ανάπτυξη, την περιβαλλοντική μέριμνα και την κοινωνική ευημερία.

Η ΔΕΗ, κατέχοντας πρωταγωνιστικό ρόλο στην ανάπτυξη της χώρας κατά τα τελευταία εβδομήντα έτη (70 έτη), επιδιώκει την συνεχή εναρμόνιση των δραστηριοτήτων της με τις διεθνείς πρακτικές και τάσεις. Εντός αυτού του πλαισίου, παρακολουθεί από κοντά τις εξελίξεις, τις προκλήσεις και αντίστοιχα τις δεσμεύσεις της Ελλάδας σε παγκόσμιο επίπεδο, φιλοδοξώντας να καταστεί πρωτοπόρος στον κλάδο της ενέργειας στην ευρύτερη περιοχή της νοτιοανατολικής Ευρώπης, με απώτερο σκοπό την εξασφάλιση της μελλοντικής της βιωσιμότητας και ανάπτυξης. Παράλληλα, αναπτύσσει, ενσωματώνει και υιοθετεί σταδιακά μια πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης η οποία αποσκοπεί να συμβάλλει: α) στην ενδυνάμωση της Επιχείρησης, β) στον εθνικό ενεργειακό μετασχηματισμό της χώρας μέσα και από μία δίκαιη αναπτυξιακή μετάβαση στο πλαίσιο εφαρμογής του Green Deal, και γ) στην ανάπτυξη του Ομίλου στη ευρύτερη περιοχή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.

Στόχος της Πολιτικής Βιώσιμης Ανάπτυξης είναι να αποτελέσει η ΔΕΗ σημείο αναφοράς για τους εργαζόμενους, που είτε απασχολούνται σε αυτή, είτε θέλουν να εργαστούν σε μία επιχείρηση που θα λειτουργεί με βάση τις αρχές της Πολιτικής Βιώσιμης Ανάπτυξης που ακολουθεί η Εταιρεία. Παράλληλα ένας δεύτερος στόχος είναι, η προσέλκυση μεγαλύτερων επενδυτικών κεφαλαίων και επενδυτών, τα οποία πιστεύεται ότι θα μπορούσαν να δώσουν μεγαλύτερη ώθηση στο σχέδιο μετασχηματισμού της επιχείρησης.

### 3.2.3. Βιώσιμη Ανάπτυξη και Περιβάλλον

Βασική στρατηγική προτεραιότητα της ΔΕΗ συνιστά η βιώσιμη ανάπτυξη, η οποία μεταφράζεται ως η δημιουργία και μέτρηση του συνολικού οφέλους που διαμοιράζεται ανάμεσα στην ίδια την επιχείρηση, το κοινωνικό σύνολο και το περιβάλλον, μέσω της συγκρότησης μιας αλυσίδας παραγωγικής και λειτουργικής αξίας. Επίσης, μέσω αυτής της βιώσιμης στρατηγικής ανάπτυξης επιδιώκεται η διαμόρφωση μιας νέας κυρίαρχης οργανωσιακής κουλτούρας, σύμφωνα με τις επιταγές της κυκλικής οικονομίας, στους τομείς που είναι δυνατή η υιοθέτηση τους.

Εντός αυτού του πλαισίου, η ΔΕΗ δεσμεύεται ως προς την πιστή τήρηση των αρχών της υπεύθυνης επιχειρηματικής δράσης και της βιώσιμης ανάπτυξης, οι οποίες αναφέρονται σε δράσεις κοινωνικά υπεύθυνες, μέσω διαφανών και έγκυρων διαδικασιών, οι οποίες διέπονται από ευελιξία, αντοχή στο χρόνο και προσαρμοστικότητα, ανταποκρινόμενες πάντα στα ωφέλεις και στους στόχους όλων των εμπλεκόμενων μερών. Επίσης, θα πρέπει να τηρείτε πάντα το προβλεπόμενο ρυθμιστικό πλαίσιο και οι διεθνείς κανόνες επαγγελματικής λειτουργίας, με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και την προστασία του περιβάλλοντος. Ενώ, βασικό μέλημα της συνιστά η προώθηση της καινοτομίας και έρευνας.

Σε συνεργασία με την European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), η ΔΕΗ έχει δεσμευτεί ως προς την υλοποίηση Σχεδίου Περιβαλλοντικής και Κοινωνικής Δράσης (ESAP), υιοθετώντας ένα εύρος μέτρων και πρακτικών αποβλέποντας στην περιβαλλοντική, κοινωνική, εργασιακή και εταιρική διακυβέρνηση του οργανισμού. Συγκεκριμένα, τον Μάιο του 2021 ο οργανισμός προέβη στην έκδοση για πρώτη φορά ομολόγων υψηλής απόδοσης στον ευρωπαϊκό χώρο με ρήτρα αειφορίας και με τη δέσμευση για περιορισμό των άμεσων εκπομπών CO<sub>2</sub> κατά 40% έως τον Δεκέμβριο του 2022 (με έτος αναφοράς το 2019) και λήξη των ομολογιών το 2026. Η παραπάνω δέσμευση συνιστά μία φυσική επιλογή για τη ΔΕΗ καθώς, συνάδει απευθείας με την ευρύτερη στρατηγική της σε ζητήματα βιώσιμης ανάπτυξης, η οποία αποτελεί πρωταρχικό μοχλό για την μεταρρύθμιση της σε μια οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη εταιρεία ενέργειας προσαρμοσμένη στις ανάγκες της σύγχρονης ψηφιακής εποχής. Η έκδοση συνοδεύτηκε από το Πλαίσιο Ομολογιών Βιωσιμότητας (Sustainability-Linked Bond Framework), το οποίο συντάχθηκε σύμφωνα με τις Αρχές Ομολογιών Βιωσιμότητας 2020 (Sustainability-Linked Bond Principles) του International Capital Market Association, το οποίο εκφράζει τις εξής βασικές αρχές του πλαισίου που είναι: α) η επιλογή σημαντικών δεικτών επίδοσης, β) βαθμονόμηση των στόχων επίδοσης στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης και γ) δράσεις αναφοράς.

Επιπρόσθετα, στα πλαίσια της στρατηγικής πολιτικής για την βιώσιμη ανάπτυξη, η ΔΕΗ προχώρησε στην σύσταση Επιτροπής Αειφορίας κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, με εκπροσώπους από την ανώτερη διοίκηση, η οποία φέρει την ευθύνη για την εποπτεία της Βιώσιμης Ανάπτυξης και ενημέρωσης του Διοικητικού Συμβουλίου για σχετικά ζητήματα. Συγκεκριμένα, η παραπάνω επιτροπή φέρει την



βασική ευθύνη για την επιτήρηση, τον συντονισμό και συνάμα την προώθηση πολιτικών και δράσεων, ταυτόσημων με την Βιώσιμη Ανάπτυξη, την αναγνώριση , τον έλεγχο και τη διαχείριση πιθανών κινδύνων αλλά και ευκαιριών, την θέσπιση, εφαρμογή και επιτήρηση της βιώσιμης στρατηγικής, την επικύρωση της Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης και της γενικότερης υλοποίησης των απαραίτητων για αυτόν τον σκοπό πλαισίων και την κατάθεση αναφορών προς το Διοικητικό Συμβούλιο.

### 3.2.4. Βασικά στοιχεία επίδοσης Ε.Κ.Ε.

Οι βασικές παράμετροι της ΔΕΗ, όσον αφορά την επίδοση της στον τομέα της οικονομίας, του περιβάλλοντος και της κοινωνίας, για τα έτη 2016-2018, διαφαίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 3.1 που ακολουθεί.

**Πίνακας 3.1.** Επιδόσεις ΔΕΗ - 2016-2018

<b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018<sup>1</sup></b>
Κύκλος εργασιών (χιλ. €)	5.063.942	4.847.036	4.593.522
Σύνολο παθητικού και ιδίων κεφαλαίων (χιλ. €)	15.392.554	14.740.889	13.482.403
Σύνολο υποχρεώσεων (χιλ. €)	9.654.757	9.263.035	9.657.377
Σύνολο ιδίων κεφαλαίων (χιλ. €)	5.737.797	5.477.854	3.825.026
Πωλήσεις στο εσωτερικό (GWh)	45.613	43.821	40.921
Χρηματοοικονομικά έσοδα (χιλ. €)	215.055	110.223	111.478
Μισθοί και παροχές εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτικών εισφορών (χιλ. €) <sup>3</sup>	557.936	559.396	502.321
Πρόβλεψη αποζημιώσεως προσωπικού (χιλ. €)	-	-	105.634
Πληρωμές μερισμάτων (χιλ. €)	86	46	0
Κέρδη (ζημιές) προ φόρων (χιλ. €)	98.962	223.423	(802.480)
Μακροπρόθεσμες δανειακές υποχρεώσεις (χιλ. €)	3.950.912	3.738.864	3.190.506
Βραχυπρόθεσμες δανειακές υποχρεώσεις (χιλ. €)	661.102	530.378	744.767
<b>ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018<sup>2</sup></b>
Σύνολο εργαζομένων	10.607 <sup>4</sup>	10.672 <sup>4</sup>	9.031 <sup>4</sup>
Γυναίκες εργαζόμενες	21%	21%	23%
Αριθμός εργαζομένων με συλλογική σύμβαση εργασίας	10.589	10.651	9.010
Συνολικός αριθμός ατυχημάτων	60	50	42
Συνολικός αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων	1	0	0

<b>ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018<sup>2</sup></b>
Αριθμός εγκαταστάσεων (λιγνιτικά κέντρα, θερμικές Μονάδες παραγωγής, συγκροτήματα υδροηλεκτρικών κ.λπ.) με πιστοποιημένα Συστήματα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης	20	20	18
Εκπομπές CO <sub>2</sub> από την παραγωγή ηλεκτρισμού (χιλ. τόνοι)	28.468	31.794	23.828
Δικαιώματα εκπομπών αερίων θερμοκηπίου (CO <sub>2</sub> ) (χιλ. €)	178.172	181.215	279.531
Εκτάσεις ΔΕΗ εντός προστατευόμενων περιοχών Natura <sup>5</sup> (υδροηλεκτρικές εγκαταστάσεις) (km <sup>2</sup> )	77,54	77,54	77,54
<b>ΑΓΟΡΑ ΚΑΙ ΠΕΛΑΤΕΣ</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018<sup>2</sup></b>
Εγκατεστημένη ισχύς (MW)	11.976	11.968	11.142
Καθαρή παραγωγή ενέργειας (GWh)	29.982	32.326	27.110
Αριθμός παροχών μέσης και χαμηλής τάσης	7.326.984	7.176.082	6.920.329
Μερίδιο πωλήσεων (μέσο ετήσιο) <sup>6</sup>	91,8%	86,7%	81,9%
<b>ΚΟΙΝΩΝΙΑ</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018<sup>2</sup></b>
Κοινωνική συνεισφορά (δωρεές και χορηγίες <sup>7</sup> , υποστήριξη τοπικών κοινοτήτων και φορέων/οργανισμών κ.λπ.) (χιλ. €)	853	1.446	1.822
Συνολικό ποσό που αναλογεί ως τέλος λιγνίτη («λιγνιτόσημο») στις τοπικές κοινωνίες (χιλ. €)	25.776	24.235	22.164

Πηγή: ΔΕΗ, 2018.

## Συμπεράσματα

Μέσω της υφιστάμενης βιβλιογραφίας γίνεται αντιληπτό ότι η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ε.Κ.Ε.) θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να συνιστά αναπόσπαστο κομμάτι των επιχειρήσεων ή των οργανισμών, στο πλαίσιο περιορισμού του αντίκτυπου των δραστηριοτήτων τους, τόσο στην κοινωνία όσο και ευρύτερα στο περιβάλλον. Ιδιαίτερα την τρέχουσα συγκυρία, διαπιστώνεται ότι η Ε.Κ.Ε. συνέβαλε στη βέλτιστη διαχείριση της πρωτοφανούς υγειονομικής κρίσης στο εσωτερικό τους περιβάλλον, προβαίνοντας στην έμπρακτη υποστήριξη των εργαζομένων τους και συνάμα στον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας.

Αναμφίβολα, φαίνεται ότι έχουν συντελεστεί σημαντικά βήματα προόδου όσον αφορά την σταδιακή υιοθέτηση πρακτικών οι οποίες δύναται να προάγουν την κοινωνική και περιβαλλοντική ευημερία, ενώ είναι ιδιαίτερα σημαντικό και συνάμα ενθαρρυντικό το γεγονός ότι, οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν σταδιακά την ύπαρξη περιθωρίων για περαιτέρω ανάπτυξη της Ε.Κ.Ε. Η οικονομική ύφεση και η τρέχουσα υγειονομική πανδημία του Covid-19, φαίνεται ότι αποτέλεσαν κατά κάποιο τρόπο την αφορμή ώστε αρκετές επιχειρήσεις να καταδείξουν ένα περισσότερο κοινωνικό πρόσωπο, επιλέγοντας την ενίσχυση του φιλανθρωπικού τους έργου κυρίως για τους εργαζομένους τους.

Εξίσου σημαντικές πτυχές της Ε.Κ.Ε. είναι τόσο το εσωτερικό όσο και το ευρύτερο εξωτερικό της περιβάλλον. Το εσωτερικό περιβάλλον εμπεριέχει τους ανθρώπινους πόρους και το περιβάλλον. Εντός αυτού του πλαισίου, μέσω συγκεκριμένων πρακτικών, οι επιχειρήσεις μεριμνούν για την προαγωγή της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, στα πλαίσια της Ε.Κ.Ε. Αντίθετα, στο εξωτερικό περιβάλλον οι πρακτικές της Ε.Κ.Ε. εστιάζουν στις σχέσεις με τους προμηθευτές, ανταγωνιστές και τους πελάτες.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα επιχείρησης, η οποία έχει ενσωματώσει πλήρως στις δραστηριότητες της την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, συνιστά, η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ). Προς αυτή την κατεύθυνση, η επιχείρηση μεριμνά για το εσωτερικό της περιβάλλον στα πλαίσια της Ε.Κ.Ε., μεριμνώντας για την υγεία και την ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού της, μέσω συγκεκριμένων παροχών όπως η ιδιωτική ασφάλεια υγείας, αλλά και για την ασφάλεια τους υιοθετώντας τις αρχές της εργονομίας για τους χειριστές των εργαλειομηχανών.

Συγκεκριμένα, στα πλαίσια ανάπτυξης της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η ΔΕΗ έχει θέσει ως πρωταρχικό στρατηγικό στόχο, την ανάληψη υπεύθυνων πρωτοβουλιών και την εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών αναφορικά με: α) την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στους πελάτες της, β) τη διαχείριση του αποτυπώματος που αφήνει στις τοπικές κοινωνίες και το περιβάλλον και γ) την αειφόρο ανάπτυξή της, προς όφελος της κοινωνίας και των εργαζομένων.

Συνεπώς, η υιοθέτηση πρακτικών από την ΔΕΗ στα πλαίσια της Ε.Κ.Ε. επιφέρει πολλαπλά οφέλη κυρίως σε κοινωνικό επίπεδο για τις πόλεις της Κοζάνης και της Πτολεμαΐδας, όσον αφορά την ανάπτυξη των υφιστάμενων υποδομών, την ενίσχυση της τοπικής επιχειρηματικότητας, την υποστήριξη της εντοπιότητας για την ανάληψη δέσεων εργασίας, η ενέργειες ανταποδοτικών οφειλών, η παροχή τηλεθέρμανσης και αντίστοιχα η καταβολή αντισταθμιστικού τέλους ανάπτυξης. Επίσης, συμβάλλει στην βέλτιστη διαχείριση των υδάτινων πόρων της χώρας (υδροηλεκτρικά εργοστάσια), η παροχή δυνατοτήτων για την ανάπτυξη εναλλακτικών επιχειρήσεων – δραστηριοτήτων, η ευκαιρία απασχόλησης σε φοιτητές, καθώς και η υποστήριξη

Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος η ΔΕΗ έχει προχωρήσει στην απόσυρση των παλαιών ρυπογόνων λιγνιτικών μονάδων, στην κατασκευή νέων θερμικών και υδροηλεκτρικών μονάδων, στην ταχεία επέκταση προς στις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, στην Βελτίωση της περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των μονάδων, στην άσκηση του συνόλου των δραστηριοτήτων σύμφωνα με την ισχύουσα περιβαλλοντική νομοθεσία και την πλήρη αποκατάσταση των εδαφών των ορυχείων αλλά και των παραλίμνιων περιοχών.

Επίσης μέτρα λαμβάνονται για την παρακολούθηση της ποιότητας της ατμόσφαιρας, την προστασία υδάτινων πόρων, των εδαφών και της βιοποικιλότητας στις περιοχές στις οποίες λειτουργούν ορυχεία λιγνίτη, καθώς και τη διαχείριση των αποβλήτων. Σύμφωνα με όλα αυτά η Γενική Διεύθυνση Παραγωγής διαθέτει πιστοποίηση συστήματος περιβαλλοντικής διαχείρισης κατά ISO 14001.2004.

Εντός αυτού του πλαισίου, κατανοείται ότι η ΔΕΗ δαπανά σημαντικά χρηματικά ποσά – κονδύλια για την ανάληψη δράσης με σκοπό την προστασία και την αποκατάσταση του περιβάλλοντος στον μέγιστο δυνατό βαθμό. Ωστόσο, κρίνεται αναγκαία η υλοποίηση περεταίρω έρευνας με σκοπό την ακριβή καταγραφή των

οφελιών για την τοπική κοινωνία και το περιβάλλον, από τις δράσεις της ΔΕΗ στα πλαίσια της Ε.Κ.Ε.

## Βιβλιογραφία

Ελληνική

Εθνικό Παρατηρητήριο (2009). Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

ΕΟΜΜΕΧ (1998). Εφαρμογή Συστημάτων Περιβαλλοντικής Διαχείρισης στις Ελληνικές ΜΜΕ.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2007-2013). Οδηγός Ανάπτυξης Ε.Κ.Ε.

Μπουγά Ν (2009) *Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα: η περίπτωση των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων*. Διπλωματική εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Πουλιόπουλος, Λ. (2013). Εταιρική κοινωνική ευθύνη ως παράγων υπεραξίας τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για την κοινωνία και το περιβάλλον. [Διδακτορική Διατριβή], Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

Τσορτανίδης, Χ. (2014). Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ελληνικές επιχειρήσεις και ΜΚΟ. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 143B, 85-120.

Ξενόγλωσση

Aguilera, R. & Jacksons, G. (2003). The Cross-National diversity of corporate governance: Dimensions and determinants. *Academy of Management Review*, 28, 447-465.

Carroll, A. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295.

CSR Hub (2016) Available at: . Last accessed 28 June 201.

Ernst & Young. (2002). *Corporate Social Responsibility-A survey of global companies*. Sydney, Australia: Author.

Habisch, A., Neureiter, M. & Schmidpeter, R. (2008). *Handbuch Corporate Citizenship*. Springer.

Hillman, A. & Keim, G. (2001). Shareholder value, stakeholder management and social issues: what's the bottom line? *Strategic Management Journal*, 22(2), 125-139.

Hopkins, M. (2005). Measurement of Corporate Social Responsibility. *International Journal of Management and Decision Making*, 6(3/4), 213-231.

Jarret J (2015) Corporate social responsibility: it's not just for the private sector anymore! *American Journal of Public Administration*, <http://patimes.org/corporate-social-responsibility-its-private-sector-anymore/>.

Koys, D. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114.

KPMG (2005). *KPMG International Survey of Corporate Social Responsibility Reporting 2005*.

Okoye, A. (2009). Theorising Corporate Social Responsibility as an Essentially Contested Concept: Is a Definition Necessary? *Journal of Business Ethics*, 89, 613-627.

Sahu, M. & Panigrahy, D. (2016). Corporate Social Responsibility: Public sector vs private sector. A myth or reality? Annual International Seminar Proceedings.

Sahinidis, A. & Kavoura, A. (2014). Communicating Corporate Social Responsibility Activities in Greece in a Period of a Prolonged Economic Crisis. *Procedia – Social and Behavioural Sciences*, 175, 496-502.

Shahin, A. & Zairi, M. (2007). Corporate Governance as a Critical Element for Driving Excellence in Corporate Social Responsibility. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 24, 753-770

Skouloudis, A. & Evangelinos, K. (2014). Exogenously driven CSR: insights from the consultants' perspective. *Business Ethics, The Environment and Responsibility*, 23(3), 258-271.

Tsourvakas και Yfantidou (2018).

Van Buren, H. (2005). An employee-centered model of corporate social performance. *Business Ethics Quarterly*, 15(4), 687-709.

Vogel, G. (2018). Role of the Public Sector in Corporate Social Responsibility.

Ward H (2004) Public sector roles in strengthening corporate social responsibility: taking stock. The World Bank.