



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΑΤΡΙΒΗ

*για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος του Τμήματος
Διοίκησης Επιχειρήσεων*

ΚΥΡΙΑΚΟΓΚΩΝΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

**Κώδικες δεοντολογίας και οικονομική απόδοση των
επιχειρήσεων.**

**Μελέτη επί των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο
Αθηνών.**

Συμβουλευτική Επιτροπή: Επταμελής Επιτροπή:

Ρουμελιώτης Μιχαήλ

Επίκουρος Καθηγητής
Τμήματος Διοίκησης
Επιχειρήσεων
Πανεπιστημίου Αιγαίου

Μπεκιάρης Μιχαήλ

Επίκουρος Καθηγητής
Τμήματος Διοίκησης
Επιχειρήσεων
Πανεπιστημίου Αιγαίου

Μαρούδας Λεωνίδας

Καθηγητής
Τμήματος Διοίκησης
Επιχειρήσεων
Πανεπιστημίου Πατρών

Λαγός Δημήτριος

Καθηγητής
Τμήματος Διοίκησης
Επιχειρήσεων
Πανεπιστημίου Αιγαίου

Συριόπουλος Θεόδωρος

Καθηγητής
Τμήματος Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών
Πανεπιστημίου Αιγαίου

Ανδρικόπουλος Ανδρέας

Επίκουρος Καθηγητής
Τμήματος Διοίκησης
Επιχειρήσεων
Πανεπιστημίου Αιγαίου

Λαγούδης Ιωάννης

Επίκουρος Καθηγητής
Τμήματος Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών
Πανεπιστημίου Αιγαίου

Χίος, 2016

Ευχαριστίες

Με την ευκαιρία της ολοκλήρωσης της διδακτορικής μου διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω ορισμένους ανθρώπους που με βοήθησαν, με κάθε τρόπο, να την φέρω εις πέρας.

Πρώτα από όλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή της διδακτορικής μου διατριβής, κο Ρουμελιώτη Μιχάλη, του οποίου οι συμβουλές, διορθώσεις και παραινέσεις ήταν πολύ σημαντικές, όχι μόνο για την ολοκλήρωση της μελέτης μου, αλλά και για την ζωή μου γενικότερα. Επίσης, θα ήθελα να τον ευχαριστήσω, διότι ήταν συνεχώς δίπλα μου διακριτικά, δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες για μια ιδανική, κατά τη γνώμη μου, συνεργασία.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω το Πανεπιστήμιο Αιγαίου για την υποστήριξη που μου παρείχε όποτε την χρειάστηκα στα πλαίσια της ερευνητικής μου προσπάθειας, καθώς και για θέματα διοικητικής φύσεως. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μέλος της τριμελούς επιτροπής, κο Μπεκιάρη Μιχάλη για την υποστήριξη που μου παρείχε όποτε την χρειάστηκα.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ αξίζει στην σύντροφό μου, Σπυριδούλα, η οποία ήταν συνεχώς πλάι μου όλα αυτά τα χρόνια της προσπάθειάς μου, υποστηρίζοντάς με, δίνοντας μου κουράγιο, βάζοντας ένα δικό μου στόχο ακόμη και πάνω από τις δικές της επιδιώξεις και επιθυμίες. Σε ευχαριστώ για όλα.

Τέλος, είμαι πραγματικά ευγνώμων στους γονείς μου, οι οποίοι σε όλη μου τη ζωή, μου δίνουν κουράγιο και δύναμη να κυνηγάω τα όνειρά μου, βοηθώντας με, με κάθε πιθανό τρόπο. Σας ευχαριστώ και σας εκφράζω την απέραντη ευγνωμοσύνη μου από τα βάθη της καρδιάς μου.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	7
ΜΕΡΟΣ 1^ο: ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ.....	11
1.1 Εισαγωγή.....	12
1.2 Εταιρική διακυβέρνηση- Ορισμός.....	16
1.3 Η λογική της εταιρικής διακυβέρνησης.....	23
1.4 Τρόποι αντιμετώπισης του ζητήματος της σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ διοικητών και επενδυτών.....	29
1.5 Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική ευθύνη.....	33
1.6 Η εταιρική διακυβέρνηση στις Η.Π.Α.....	38
1.7 Η εταιρική διακυβέρνηση στη Μεγάλη Βρετανία.....	52
1.8 Η εταιρική διακυβέρνηση στην Νότια Αφρική.....	61
1.9 Η εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα.....	72
ΜΕΡΟΣ 2^ο: ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ.....	81
2.1 Εισαγωγή.....	82
2.2 Εξέλιξη της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.....	87
2.3 Εταιρική κοινωνική ευθύνη- Ορισμός- Κριτική προσέγγιση.....	97
2.4 Λοιπές ιδέες.....	109
2.4.1 Εταιρική κοινωνική απόδοση.....	111
2.4.2 Θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (Stakeholder theory).....	113
2.4.3 Εταιρικός πολίτης (Corporate citizenship).....	115
2.4.4 Εταιρική φήμη- Εταιρικές σχέσεις.....	117
2.5 Σημαντικότητα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.....	118
2.6 Εταιρική κοινωνική ευθύνη και οικονομική απόδοση.....	120
2.6.1 Παρουσίαση γενικών προβλημάτων επί των χρησιμοποιούμενων μεθόδων σχετικών ερευνών.....	122

2.6.2 Έρευνες σχετικά με την σύνδεση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την οικονομική απόδοση.....	133
2.6.3 Θεωρία ενδιαφερομένων μερών και ρόλος κώδικα δεοντολογίας.....	143
ΜΕΡΟΣ 3^ο: ΚΩΔΙΚΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	147
3.1 Εισαγωγή.....	148
3.2 Γιατί οι επιχειρήσεις υιοθετούν στις πρακτικές τους κώδικες δεοντολογίας;....	152
3.3 Κώδικας δεοντολογίας- Ορισμός.....	154
3.4 Κώδικας δεοντολογίας, ηθική κουλτούρα και ενδιαφερόμενα μέρη.....	160
3.5 Έρευνες σχετικά με το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας.....	162
3.6 Διαδικασία συγγραφής, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας...	166
3.7 Έρευνες σχετικές με τον κώδικα δεοντολογίας.....	173
3.8 Κώδικες δεοντολογίας επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε υπερεθνικό επίπεδο.....	179
3.9 Επιλογές σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας.....	188
ΜΕΡΟΣ 4^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	232
4.1 Διατύπωση ερευνητικών ζητημάτων.....	233
4.2 Ερευνητικό Ζήτημα 1.....	236
4.2.1 Μεθοδολογία.....	236
4.2.2 Αποτελέσματα.....	239
4.2.3 Συμπεράσματα.....	245
4.3 Ερευνητικό Ζήτημα 2.....	248
4.3.1 Μεθοδολογία.....	248
4.3.2 Αποτελέσματα.....	261
4.3.2.1 Κατηγορία 1: Επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας.....	263
4.3.2.1.1 Υποκατηγορία 1: Γενικά πληροφοριακά στοιχεία.....	263

4.3.2.1.2 Υποκατηγορία 2: Περιεχόμενο κώδικα δεοντολογίας.....	270
4.3.2.2 Κατηγορία 2: Επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας.....	278
4.3.2.3 Κατηγορία 3: Αντιλήψεις ερωτωμένων όσον αφορά την σχέση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης.....	281
4.3.3 Συμπεράσματα.....	290
4.3.3.1 Επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας.....	290
4.3.3.2 Επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας.....	298
4.3.3.3 Κώδικας δεοντολογίας και οικονομική απόδοση.....	300
4.4 Ερευνητικό Ζήτημα 3.....	302
4.4.1 Μεθοδολογία.....	302
4.4.2 Αποτελέσματα.....	320
4.4.2.1 Αποτελέσματα παλινδρομήσεων: Ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και οικονομική απόδοση.....	320
4.4.2.2 Αποτελέσματα παλινδρομήσεων: Κατηγορίες περιεχομένου κώδικα δεοντολογίας και οικονομική απόδοση.....	322
4.4.2.3 Αποτελέσματα παλινδρομήσεων: Έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και οικονομική απόδοση.....	324
4.4.3 Συμπεράσματα.....	326
ΜΕΡΟΣ 5^ο: ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	330
5.1 Εισαγωγή.....	331
5.2 Γενικά συμπεράσματα.....	331
5.3 Συνεισφορά στην επιστήμη.....	334
5.4 Περιορισμοί στην έρευνα.....	336
5.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	340
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	342
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	375

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Αποτελέσματα έρευνας ιστοχώραν εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικών & βιομηχανικών επιχειρήσεων.....	376
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Ερωτηματολόγιο.....	386

Περίληψη

Η μελέτη που αναπτύσσεται στα ακόλουθα κεφάλαια, έχει διπλό σκοπό: πρώτον, την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα σχετικά με την τήρηση ή όχι κωδίκων δεοντολογίας, την παροχή πληθώρας ποιοτικών στοιχείων, όπως τον τρόπο διαδόσεως αυτών, το περιεχόμενό τους, σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις έχουν κώδικες δεοντολογίας, τους λόγους μη τήρησης τους, σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις δεν έχουν κώδικες δεοντολογίας, καθώς και τις αντιλήψεις των άμεσα εμπλεκόμενων υπαλλήλων σχετικά με τον κώδικα δεοντολογίας. Δεύτερον, την διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης, πρώτον ανάμεσα στην ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, δεύτερον ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων που έχουν κώδικες δεοντολογίας, και τρίτον ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων που έχουν κώδικες δεοντολογίας.

Προκειμένου να εκπληρωθούν οι παραπάνω σκοποί, θα ξεκινήσουμε με την μελέτη των εννοιών της εταιρικής διακυβέρνησης, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και των κωδίκων δεοντολογίας. Η εταιρική διακυβέρνηση ενδιαφέρει διότι οι κώδικες δεοντολογίας αποτελούν ένα χρήσιμο εργαλείο για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων, το οποίο δεν θα μπορούσε να μην αποτελεί, άμεσα ή έμμεσα, στοιχείο των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης που κάθε επιχείρηση έχει επιλέξει να υιοθετήσει. Ενισχυτικά των παραπάνω αποτελούν, αφενός το ότι σε ορισμένες χώρες τα πλαίσια νόμου περί εταιρικής διακυβέρνησης επιβάλλουν την ύπαρξη,¹ αλλά και δημοσιοποίηση των κωδίκων δεοντολογίας, και αφετέρου η τάση που επικρατεί,² τουλάχιστον στην Ευρώπη, η εταιρική κοινωνική ευθύνη να ενσωματωθεί περαιτέρω

¹ Για παράδειγμα το πλαίσιο νόμου περί εταιρικής διακυβέρνησης στις Η.Π.Α. υποχρεώνει τις εισηγμένες επιχειρήσεις σε τήρηση κωδίκων δεοντολογίας

² «Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Φεβρουαρίου 2013 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: λογοδοσία, διαφάνεια και υπευθυνότητα στην επιχειρηματική συμπεριφορά και βιώσιμη ανάπτυξη», <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0049+0+DOC+XML+V0//EL&language=EL>, πρόσβαση την 10/7/2013, και «Εταιρική κοινωνική ευθύνη: προώθηση των συμφερόντων της κοινωνίας και πορεία προς μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάκαμψη», <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0050+0+DOC+XML+V0//EL&language=EL>, πρόσβαση την 10/7/2013

στην εταιρική διακυβέρνηση. Συνεπακόλουθα, η εταιρική κοινωνική ευθύνη αναλύεται καθώς αποτελεί, κατά τη γνώμη μας, την ιδέα από την οποία προέρχεται ο κώδικας δεοντολογίας, και αποτελεί, όπως είδαμε και παραπάνω, τον ισχυρό σύνδεσμο ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και τον κώδικα δεοντολογίας. Υπό αυτό το πρίσμα, εξετάζονται διάφοροι ορισμοί και παρεμφερείς της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ιδέες, όπως η εταιρική κοινωνική απόδοση, η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, ενώ αναλύεται κριτικά και η σχέση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την κερδοφορία. Ειδικά το τελευταίο, αποτελεί τον ισχυρό σύνδεσμο για την εκπλήρωση ενός σκοπού της παρούσης μελέτης, αυτού της διερεύνησης ενδεχόμενης σχέσης, πρώτον ανάμεσα στην ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, δεύτερον ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, και τρίτον ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση.

Με την ολοκλήρωση της ανάλυσης αυτών των εννοιών, η μελέτη εξελίσσεται με την ανάλυση του κώδικα δεοντολογίας, τόσο στο θέμα του περιεχομένου του, όσο και στο θέμα των διαδικασιών σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του. Επιπλέον, αναφερόμαστε σε πρότυπους κώδικες δεοντολογίας ανεξάρτητων φορέων και διεθνών οργανισμών, καθώς και σε έρευνες οι οποίες αφορούν το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας, αλλά και την σύνδεση των κωδίκων δεοντολογίας με την ηθική συμπεριφορά των αποδεκτών τους. Ολοκληρώνοντας το μέρος αυτό, επιλέγουμε και αναλύουμε εκτενώς ένα σετ κωδίκων δεοντολογίας, το οποίο με δεδομένο ότι αποτελεί την συρραφή των κωδίκων δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδων, εισηγμένων επιχειρήσεων στις Η.Π.Α., είναι πλήρες και αξιοποιήσιμο για τις ερευνητικές μας προσπάθειες που έπονται στο επόμενο μέρος. Η επιλογή του να βασιστούμε στους κώδικες δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδου, επιχειρήσεων των Η.Π.Α., έγινε για δύο λόγους: Πρώτον διότι, έπειτα από εκτεταμένη αναζήτηση στην οποία προβήκαμε, δεν καταφέραμε να βρούμε πληρέστερη καταγραφή περιεχομένου. Μέσω αυτής της καταγραφής, καλύπτουμε τις περισσότερες από τις ιδιαιτερότητες που ενδεχομένως να προκύπτουν, είτε λόγω του μεγέθους μιας επιχείρησης, είτε λόγω του κλάδου δραστηριοποίησής της. Δεύτερον, η υποχρεωτικότητα τήρησης κωδίκων δεοντολογίας από μέρους των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο των Η.Π.Α. επιχειρήσεων, σε σύγκριση με την μη υποχρεωτικότητα τήρησης κωδίκων

δεοντολογίας που ισχύει στην Ελλάδα, δημιουργεί τις προϋποθέσεις, προκειμένου να διαπιστώσουμε ενδεχόμενες αποκλίσεις ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας από επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας επειδή το νομικό πλαίσιο επιβάλλει κάτι τέτοιο, και από επιχειρήσεις οι οποίες αυτοβούλως, για διάφορους λόγους, έχουν επιλέξει την υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας στις επιχειρηματικές πρακτικές τους.

Το ερευνητικό μέρος της μελέτης βασίζεται στην βιβλιογραφική αναφορά που προηγείται και στην οποία περιληπτικά αναφερθήκαμε παραπάνω. Αναγνωρίζοντας τα κενά στις υφιστάμενες ακαδημαϊκές έρευνες, επιχειρούμε την εκπλήρωση των δύο προαναφερομένων στόχων της μελέτης: πρώτον, την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα σχετικά με την τήρηση ή όχι κωδίκων δεοντολογίας, και δεύτερον την διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης, πρώτον ανάμεσα στην ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, δεύτερον ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων που έχουν κώδικες δεοντολογίας, και τρίτον ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων που έχουν κώδικες δεοντολογίας. Όσον αφορά τον πρώτο σκοπό, η έρευνά μας κατέδειξε ότι στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, η κατάσταση που επικρατεί είναι μοιρασμένη και εκτείνεται από την τήρηση και δημοσιοποίηση κωδίκων δεοντολογίας έως και την μη τήρηση και μη δημοσιοποίηση κωδίκων, με εμφάνιση της όποιας ενδιάμεσης παραλλαγής. Επιπλέον, η έρευνά μας κατέδειξε σημαντικά στοιχεία τα οποία αφορούν το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας, όσων επιχειρήσεων έχουν σχετικούς κώδικες, τους λόγους μη τήρησης κωδίκων δεοντολογίας από επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν, καθώς επίσης προέκυψαν και σημαντικά συμπεράσματα όσον αφορά τις αντιλήψεις των ερωτωμένων, ανεξαρτήτως του αν εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας ή όχι, σχετικά με την σχέση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση.

Όσον αφορά τον δεύτερο στόχο, η έρευνά μας κατέδειξε ότι δεν υφίσταται σχέση ούτε ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, ούτε ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν κώδικες δεοντολογίας, ούτε

ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τις αντιλήψεις των ερωτωμένων σχετικά με ενδεχόμενη σχέση ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, δημιουργεί τη βάση για εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων τα οποία, σε επιχειρησιακό επίπεδο δύνανται να αξιοποιηθούν προς την κατεύθυνση της ικανοποίησης τόσο των επιδιώξεων της επιχείρησης (με όποιο τρόπο και αν καθοριστούν), όσο και των επιδιώξεων των ενδιαφερομένων ομάδων.

ΜΕΡΟΣ 1^ο
ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

1.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε στις βασικές αρχές τις οποίες θέτουν οι κανόνες δικαίου περί εταιρικής διακυβέρνησης σε διάφορες χώρες, διότι, κατά τη γνώμη μας, η σύνδεση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την σύγχρονη λειτουργία των επιχειρήσεων, όπως αυτή αποτυπώνεται μέσα από τις πρακτικές της εταιρικής διακυβέρνησης, είναι σημαντική. Όπως θα δούμε και στο κεφάλαιο της μελέτης που αναφέρεται στην εταιρική κοινωνική ευθύνη, οι επιχειρήσεις, στη διάρκεια του επιχειρηματικού βίου τους λαμβάνουν αποφάσεις, οι οποίες επηρεάζουν και επηρεάζονται από το κοινωνικό σύνολο. Αναγνωρίζοντας την σημαντικότητα και τον αντίκτυπο των αποφάσεων αυτών στο κοινωνικό σύνολο, επιχειρούμε να αναλύσουμε τα κίνητρα των διοικήσεων των επιχειρήσεων που λαμβάνουν τις εν λόγω αποφάσεις.

Στη σύγχρονη δομή και λειτουργία των μεγάλων επιχειρήσεων, οι επιχειρήσεις εκπροσωπούνται μέσω των εκλεγμένων από την Γενική Συνέλευση, Δ.Σ. Τα μέλη των Δ.Σ., οφείλουν να λαμβάνουν τις αποφάσεις εκείνες που κατατείνουν προς το μέγιστο δυνατό όφελος για τους μετόχους της επιχείρησης, χωρίς τα μέλη των Δ.Σ. να επιδιώκουν προσωπικά οφέλη εις βλάβην των συμφερόντων της επιχείρησης ή των μετόχων. Από την άλλη, έχει εμφανιστεί τα τελευταία χρόνια στους σύγχρονους κανόνες δικαίου περί εταιρικής διακυβέρνησης, μια άλλη οπτική στη διοίκηση των επιχειρήσεων, η οποία έχει μια πιο ευρεία θεώρηση όσον αφορά τα εμπλεκόμενα μέρη που επηρεάζουν και επηρεάζονται από την εκάστοτε επιχειρηματική δραστηριότητα και τα οποία η επιχείρηση οφείλει να λαμβάνει υπόψη της. Ουσιαστικά, η οπτική αυτή διευρύνει την λογοδοσία των διοικήσεων των επιχειρήσεων, σε αποδέκτες στους οποίους πλέον δεν συμπεριλαμβάνονται μόνο οι μέτοχοι, αλλά και άλλες ομάδες ενδιαφέροντος, όπως οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι πιστωτές, το περιβάλλον και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Έτσι, στο πρώτο κεφάλαιο αυτού του μέρους θα παρουσιάσουμε, χρήσιμους κατά τη γνώμη μας, ορισμούς της εταιρικής διακυβέρνησης, προσπαθώντας να εμβαθύνουμε την ανάλυσή μας, τόσο στα υποκείμενα λήψης των επιχειρηματικών αποφάσεων, όσο και στους αποδέκτες των συνεπειών των εν λόγω αποφάσεων. Εννοιολογικά, θα επιχειρήσουμε να διακρίνουμε την εταιρική διακυβέρνηση από την καλή εταιρική διακυβέρνηση, μια διάκριση πολύ χρήσιμη για την πορεία της μελέτης μας.

Στην συνέχεια, θα αναφερθούμε στους λόγους οι οποίοι έκαναν αναγκαία την εφαρμογή της ακαδημαϊκής αυτής θεωρίας σε επιχειρησιακό επίπεδο. Αμέσως θα γίνει φανερό ότι τα πρώτα ψήγματα διεύρυνσης, σε επίπεδο νομοθέτη, της αντίληψης του κύκλου αποδεκτών των συνεπειών των επιχειρηματικών αποφάσεων των επιχειρήσεων, έχει ξεκινήσει πολλά χρόνια νωρίτερα. Πριν από αυτό όμως, θα αναφερθούμε στους λόγους, τόσο μακροοικονομικούς, όσο και λόγους που άπτονται της λειτουργίας των επιχειρήσεων, που έκαναν αναγκαία την ενδελεχή μελέτη της ιδέας της εταιρικής διακυβέρνησης και την επιστράτευση της στις εταιρικές πρακτικές, τόσο σε επίπεδο εταιρικών πολιτικών, όσο και σε επίπεδο κανόνων δικαίου. Επιπλέον, στο επόμενο κεφάλαιο, θα αναφερθούμε στα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις, για την αντιμετώπιση της σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των διοικητών μιας επιχείρησης και των επενδυτών.

Στην συνέχεια ακολουθεί ένα κεφάλαιο το οποίο αναφέρεται στο πώς, κατά τη γνώμη μας, η εταιρική διακυβέρνηση αλληλεπιδρά, άλλοτε άμεσα και άλλοτε έμμεσα, με τα προγράμματα κοινωνικής υπευθυνότητας που οι επιχειρήσεις επιλέγουν να εφαρμόσουν, και διακρίνουμε σημεία επαφής ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Στα επόμενα κεφάλαια θα αναφερθούμε στα νομικά πλαίσια περί εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύουν στις Η.Π.Α., στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Νότια Αφρική και στην Ελλάδα. Ο λόγος που επιλέχθηκαν οι συγκεκριμένες χώρες δεν είναι τυχαίος. Όσον αφορά τις Η.Π.Α., η επιλογή βασίστηκε στο γεγονός ότι σε αυτή τη χώρα τα εταιρικά σκάνδαλα που έλαβαν χώρα την πρώτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα, και τα οποία αναλύουμε υπό το πρίσμα της επιχειρησιακής ηθικής, προκειμένου να δείξουμε το πόσο συνδεδεμένη είναι η εταιρική διακυβέρνηση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, οδήγησαν σε μια εκτεταμένη μεταρρύθμιση στα νομικά πλαίσια της εταιρικής διακυβέρνησης (αναφερόμαστε στον νόμο SOX), η οποία επηρέασε και συνεχίζει να επηρεάζει πολλές χώρες σε ολόκληρο τον κόσμο. Επιπλέον, στις Η.Π.Α., η εταιρική διακυβέρνηση, έχει ως στόχο την προστασία των μετόχων και των κάθε λογής επενδυτών. Τέλος, η σύνδεση που επιχειρεί το ίδιο το νομικό πλαίσιο των Η.Π.Α., μέσω των τμημάτων 404 και 406, ανάμεσα στον τρόπο διακυβέρνησης μιας

επιχείρησης και τις ηθικές αξίες με βάση τις οποίες οι επιχειρήσεις οφείλουν να λειτουργούν, δίνει ένα πολύ σημαντικό δεσμό ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την εταιρική κοινωνική ευθύνη που σε καμία περίπτωση, κατά τη γνώμη μας, δεν θα έπρεπε να απουσιάζει από την ανάλυσή μας.

Όσον αφορά την επιλογή μας να αναφερθούμε στα νομικά πλαίσια περί εταιρικής διακυβέρνησης σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο Ηνωμένο Βασίλειο, αξίζει να τονίσουμε την πρωτοπορία αυτής της χώρας στην έκδοση μη υποχρεωτικών κανονιστικών διατάξεων σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση. Με άλλα λόγια, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο Ηνωμένο Βασίλειο, δεν υποχρεούνται σε συμμόρφωση με πρακτικές που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση. Το σχετικό νομικό πλαίσιο παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών περί εταιρικής διακυβέρνησης, και οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να ανακοινώσουν αν τις εφαρμόζουν ή όχι, δίνοντας έτσι στους επενδυτές τη δυνατότητα να επιλέξουν την επιχείρηση που επιθυμούν, είτε αυτή εφαρμόζει βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης είτε όχι. Ένα ενδιαφέρον σημείο στο νομικό πλαίσιο που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι το ότι είναι αφοσιωμένο στην προστασία των μετόχων και κάθε λογής επενδυτών, χωρίς να υπάρχει η παραμικρή αναφορά σε θέματα κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων.

Στο επόμενο κεφάλαιο του μέρους που αναφέρεται στην εταιρική διακυβέρνηση διαγράφεται το νομικό πλαίσιο που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση σε μια χώρα με πολλές ιδιαιτερότητες, τη Νότια Αφρική. Οι ιδιαιτερότητες της Νοτίου Αφρικής σχετίζονται με το γεγονός ότι είναι μια αναπτυσσόμενη χώρα, η οποία, όπως και οι υπόλοιπες που υπάγονται σε αυτή την κατηγορία, έχει ανάγκη κεφαλαίων, κυρίως ξένων, για να αναπτυχθεί. Επομένως, πέραν των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στο επιχειρείν της χώρας αυτής, απαιτείται και ένα νομικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, το οποίο θα παρέχει όσο το δυνατό περισσότερα εχέγγυα σε ενδιαφερόμενους επενδυτές προκειμένου να προσελκυστούν επενδύσεις. Όλα τα παραπάνω, σε συνδυασμό με διάφορες νομοθετικές πράξεις που έλαβαν χώρα, συνετέλεσαν στη δημιουργία ενός νομικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης, το οποίο συνδυάζει τόσο την προστασία του μετόχου επενδυτή, όσο και την ύπαρξη

ισορροπίας ανάμεσα στα εταιρικά οφέλη και σε αυτά των εμπλεκόμενων ενδιαφερομένων ομάδων.

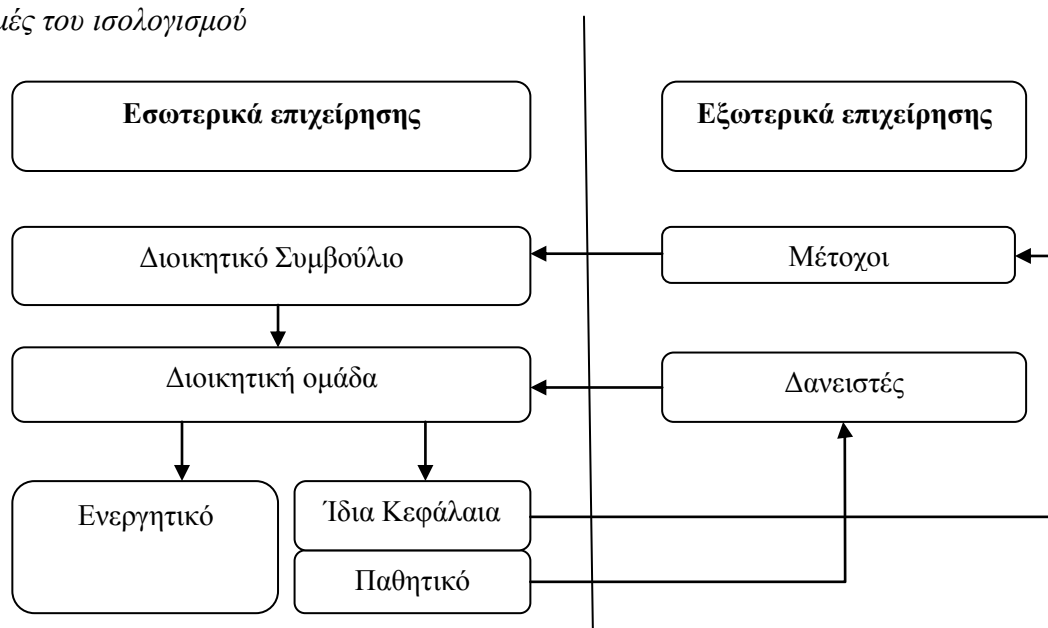
Στο τελευταίο κεφάλαιο αυτού του μέρους θα αναφερθούμε στο νομικό πλαίσιο που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα. Προβαίνουμε στην παράθεση του εν λόγω νομικού πλαισίου, υπό την λογική ότι, η έρευνά μας αφορά τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, επομένως είναι χρήσιμο να αποτυπώσουμε την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική επικράτεια σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση.

Ολοκληρώνοντας την εισαγωγή αυτή, αξίζει να τονίσουμε ότι τα νομικά πλαίσια που επιλέξαμε να αναφέρουμε στην παρούσα εργασία, και που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση, είναι κατηγοριοποιημένα ανάλογα με τον βαθμό αναφοράς τους σε θέματα επιχειρησιακής ηθικής και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Δηλαδή, επιλέξαμε το Ηνωμένο Βασίλειο, ως μια χώρα της οποίας οι κανόνες δικαίου περί εταιρικής διακυβέρνησης καταπιάνονται μόνο με την προστασία των επενδυτών, τη Νότια Αφρική ως μία χώρα η οποία ενδιαφέρεται για τη λειτουργία της επιχείρησης με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται τριπλή ανάπτυξη (οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική), και τις Η.Π.Α. ως μία χώρα της οποίας οι κανόνες δικαίου περί εταιρικής διακυβέρνησης προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα σε δύο θεωρίες, αυτή της προστασίας των μετόχων (shareholder view), και αυτή της προστασίας όλων των ομάδων ενδιαφέροντος (stakeholder view). Φυσικά, το νομικό πλαίσιο που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα, επιλέχτηκε διότι αφενός η μελέτη μας λαμβάνει χώρα και αφορά τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελληνική επικράτεια, και αφετέρου διότι θέλουμε να δείξουμε διαφορές, αποκλίσεις αλλά και συγκλίσεις που υφίστανται ανάμεσα στο νομικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης που διέπει την Ελλάδα, και σε αυτά των λοιπών χωρών που επιλέξαμε να παρουσιάσουμε.

1.2 Εταιρική διακυβέρνηση- Ορισμός

Η ιδέα της εταιρικής διακυβέρνησης έχει εγείρει πολλές συζητήσεις σχετικά με τον καθορισμό του περιεχομένου της. Κατά μια άποψη³ η εταιρική διακυβέρνηση αφορά το σύνολο των κανόνων και κανόνων δικαίου που ισχύουν και επηρεάζουν τον τρόπο διοίκησης και ελέγχου μιας επιχείρησης. Σχηματικά, η παραπάνω θεώρηση απεικονίζεται ως ακολούθως:⁴

Σχηματική αναπαράσταση 1: Εταιρική διακυβέρνηση, η επιχείρηση σύμφωνα με τις δομές του ισολογισμού



Στο σχήμα αυτό, η αριστερή πλευρά του αναπαριστά τις βασικές δομές διακυβέρνησης μιας επιχείρησης. Η διοικητική ομάδα αποφασίζει σε ποια στοιχεία του ενεργητικού θα επενδύσει, πάντα ως αντιπρόσωπος των μετόχων, και πώς θα χρηματοδοτήσει τις επενδύσεις αυτές. Το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την επιλογή της διοικητική ομάδας και έχει την ευθύνη παρακολούθησης των πράξεών της. Στην δεξιά πλευρά του σχήματος αναπαριστώνται οι πηγές χρηματοδότησης μιας επιχείρησης. Όπως φαίνεται και από τα βέλη, οι πράξεις των εσωτερικών μερών της επιχείρησης επηρεάζονται από τους χρηματοδότες αυτής.

³ *Paper 7 – Advanced Management, Book 2 – Corporate Governance*, The Institute of Internal Auditors – United Kingdom (1996), σελ. 18

⁴ Βλ. για την σχηματική αναπαράσταση στο Ross S.A., Westerfield R.W., Jaffe J., *Corporate Finance*, 7th edition McGraw Hill Irwin, New York (2005), στο Gillan S., *Recent developments in corporate governance: An overview*, Journal of Corporate Finance, 12, σελ. 381-402, (2006), σελ. 382-383

Αντίθετα, σύμφωνα με μια άλλη άποψη⁵ η ιδέα της εταιρικής διακυβέρνησης αφορά τη διαχείριση μεταξύ των στόχων μιας επιχείρησης και των στόχων των διαφόρων ομάδων ενδιαφέροντος που την απαρτίζουν και την περικλείουν όπως το προσωπικό της, οι πελάτες της, οι προμηθευτές της και άλλες λοιπές ομάδες. Σχηματικά, η παραπάνω θεώρηση απεικονίζεται ως ακολούθως:⁶

Σχηματική αναπαράσταση 2: Εταιρική διακυβέρνηση, η επιχείρηση πέρα από τις δομές του ισολογισμού



Σύμφωνα με τις Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Α.Σ.Α.), βασικά μέρη σε ένα αποτελεσματικό σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης αποτελούν το Δ.Σ., η Διοίκηση της επιχείρησης, οι μέτοχοι και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders). Η εταιρική διακυβέρνηση σύμφωνα με τον Ο.Α.Σ.Α., βοηθάει στην επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων των

⁵ Tricker, R.I., *Editorial, Journal of Corporate Governance*, Vol. 1 (1), (1993)

⁶ Βλ. για την σχηματική αναπαράσταση στο Ross S.A., Westerfield R.W., Jaffe J., *Corporate Finance*, 7th edition McGraw Hill Irwin, New York (2005), στο Gillan S., *Recent developments in corporate governance: An overview*, *Journal of Corporate Finance*, 12, σελ. 381-402, (2006), σελ. 382-383

επιχειρήσεων, αφού προσφέρει ένα σύνδεσμο μεταξύ των στόχων των επιχειρήσεων και των κινδύνων που ελλοχεύουν κατά την εκτέλεση της στρατηγικής τους, παρέχοντας ένα σύστημα παρακολούθησης και μέτρησης της απόδοσης της διοίκησης της επιχείρησης, ένα σύστημα εντοπισμού και αντιμετώπισης των επιχειρηματικών κινδύνων και ένα σύστημα προσδιορισμού των επιχειρηματικών στόχων.⁷ Οι επιχειρήσεις, εφόσον τηρούν τις παραπάνω βασικές αρχές εταιρικής διακυβέρνησης, είναι σε θέση να αυξήσουν την αξιοπιστία τους απέναντι στους μετόχους και σε επίδοξους επενδυτές, επομένως να μειώσουν το κόστος του κεφαλαίου που απαιτείται για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων τους. Κατά αυτό το τρόπο μπορεί να επέλθει σημαντική αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας, της ανάπτυξης και της ευημερίας, η οποία εν τέλει σε συνδυασμό με λοιπά μακροοικονομικά στοιχεία αλλά και την επιχειρηματική ηθική και την βιώσιμη ανάπτυξη μπορεί να δημιουργήσει και τις συνθήκες για κοινωνική ευημερία.

Κατά την γνώμη μας, η εταιρική διακυβέρνηση προϋποθέτει την ύπαρξη ορισμένων επιχειρησιακών λειτουργιών πάνω στις οποίες μπορεί να βασιστεί η άσκηση στρατηγικών διοίκησης. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που σκοπός της διοίκησης μιας επιχείρησης είναι η μεγιστοποίηση του οφέλους για τους μετόχους, τότε ομιλούμε για μεγιστοποίηση της τιμής της μετοχής της επιχείρησης. Κάτι τέτοιο όμως, και με δεδομένη την αλληλεπίδραση μεταξύ των στόχων της επιχείρησης και των κινήτρων που παρέχονται στη διοίκηση για να εργαστεί προς την κατεύθυνση αυτή, θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της τιμής της μετοχής, χωρίς να συντρέχουν αθροιστικά οι λοιποί παράγοντες που να δικαιολογούν μια τέτοια άνοδο.⁸ Σε αυτή την περίπτωση, οι ελεγκτικές μέθοδοι που παρέχονται μέσω της εταιρικής διακυβέρνησης, είναι αυτές οι οποίες θα λειτουργήσουν προληπτικά για την αποφυγή τέτοιων φαινομένων καταστρατήγησης των αρμοδιοτήτων και της δύναμης που παρέχεται στην διοίκηση μια επιχείρησης.

Επιπλέον, η εταιρική διακυβέρνηση δεν περιορίζεται μόνο εντός της επιχείρησης, αλλά περιλαμβάνει και αφορά και εξωτερικά προς αυτήν μέρη, τα λοιπά

⁷ O.E.C.D, *Principles of Corporate Governance*, (2004), σελ. 2, <http://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance.htm>, πρόσβαση την 30/7/2013

⁸ Βλέπε παρακάτω περίπτωση Enron

ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders). Επομένως, τυχόν επιπλοκές ανάμεσα στα εσωτερικά μέρη μιας επιχείρησης, την διοίκηση και τους μετόχους, επηρεάζουν τις σχέσεις των μερών αυτών και με λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, όπως είναι οι πιστωτές, αλλά και την γενικότερη στάση της επιχείρησης, ως διακριτής οντότητας απέναντι στο κοινωνικό σύνολο.

Επίσης, είναι σημαντικό να αναφέρουμε, ότι η εταιρική διακυβέρνηση δεν πρέπει να γίνεται αντιληπτή ως άλλη μια διοικητική στρατηγική στα χέρια των διοικήσεων των επιχειρήσεων και μόνο. Φυσικά και αφορά πολλές από τις εκφάνσεις και τις εξωτερικεύσεις (externalities) της επιχείρησης απέναντι στη κοινωνία, δημιουργώντας συνθήκες κατάλληλες για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης (πχ. μέσω της προσέλκυσης κεφαλαίων), αλλά δεν παύει να αποτελεί μια ιδέα, η οποία εισήχθη στη διοικητική των επιχειρήσεων ως πλαίσιο νόμου, ως νομική υποχρέωση την οποία οι επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν, όπου αυτό απαιτείται. Επομένως, η εταιρική διακυβέρνηση ουσιαστικά μέσω των κανόνων δικαίου που την αφορούν, καθορίζει σε ένα βαθμό τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τις σχέσεις μεταξύ των μερών, εσωτερικών και εξωτερικών της επιχείρησης.

Επομένως σε αυτή την περίπτωση, ο στόχος της εταιρικής διακυβέρνησης είναι η κατανομή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων για την αποφυγή τυχόν συγκρούσεων. Δηλαδή περιλαμβάνει τις σχέσεις της επιχείρησης με τους μετόχους, με τους λοιπούς πιστωτές και με άλλες επιχειρήσεις, τις σχέσεις της επιχείρησης με τις χρηματοπιστωτικές αγορές και τις τράπεζες, τις σχέσεις της επιχείρησης με τους εργαζόμενους, καθώς επίσης και τις σχέσεις της επιχείρησης με λοιπές ομάδες ενδιαφέροντος (συμπεριλαμβάνοντας δηλαδή και την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης)⁹.

Μια άλλη διάκριση στον ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης αφορά το πεδίο εφαρμογής της. Έτσι, η πρώτη κατηγορία αυτής της διάκρισης, αυτή που αφορά τα εσωτερικά μέρη σε μια επιχείρηση, σχετίζεται με το πρότυπο συμπεριφοράς της επιχείρησης, και περιλαμβάνει όρους όπως την αποδοτικότητα, την ανάπτυξη, την χρηματοοικονομική δομή της επιχείρησης και την συμπεριφορά της απέναντι στους

⁹ Claessens S., Yurtoglou B., *Corporate governance in emerging markets: A survey*, Emerging markets review, 15, σελ. 1-33, (2013), σελ. 4

μετόχους και τις λοιπές ομάδες ενδιαφέροντος. Περιλαμβάνει θέματα που σχετίζονται με την σύνθεση και τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ. και των υποεπιτροπών του. Η δεύτερη κατηγορία της παραπάνω διάκρισης του ορισμού της εταιρικής διακυβέρνησης, αυτή που περιλαμβάνει και εξωτερικά μέρη σε μια επιχείρηση, σχετίζεται με μια πιο ευρεία θεώρηση του όρου και περιλαμβάνει τους κανόνες υπό τους οποίους μια επιχείρηση επιχειρεί, είτε αυτοί είναι εταιρικές στρατηγικές και ρουτίνες, είτε πλαίσια νόμου χωρών, είτε είναι κανόνες των χρηματοοικονομικών αγορών. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται θέματα προστασίας των μετόχων, απέναντι στις πράξεις ή παραλείψεις της διοίκησης της επιχείρησης, καθώς και θέματα προστασίας των μικρομετόχων και των λοιπών πιστωτών. Τα προαναφερθέντα περιλαμβάνονται σε κανόνες δικαίου χωρών, που αφορούν τον τρόπο λειτουργίας των αγορών, καθώς και σε κανόνες πτωχευτικού δικαίου. Πολύ κοντά στα παραπάνω είναι και η άποψη των Shleifer και Vishny (1997),¹⁰ οι οποίοι ισχυρίστηκαν ότι «*Η εταιρική διακυβέρνηση σχετίζεται με τους τρόπους με τους οποίους οι χρηματοδότες μιας επιχείρησης διασφαλίζουν τους εαυτούς τους ότι θα έχουν μια απόδοση με την επένδυσή τους*». Η εταιρική διακυβέρνηση, οριζόμενη σύμφωνα με τους Shleifer και Vishny (1997), επιχειρεί αφενός να συγκεντρώσει τα συμφέροντα των διασκορπισμένων μετόχων, και αφετέρου ο στόχος αυτός να ευθυγραμμιστεί με τα συμφέροντα των διασκορπισμένων ομάδων ενδιαφέροντος εντός της επιχείρησης.

Η εξέλιξη της εταιρικής διακυβέρνησης έως σήμερα είναι σαφώς επηρεασμένη από την συζήτηση του προβλήματος της σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ των διοικητών μια επιχείρησης και των επενδυτών (agency theory). Συγκεκριμένα, υφίσταται διάκριση ανάμεσα στα άτομα τα οποία διοικούν μια επιχείρηση και στους επενδυτές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι στόχοι των δύο αυτών ομάδων, ορισμένες φορές, να είναι διαφορετικοί. Επομένως, σκοπός της εταιρικής διακυβέρνησης είναι η διασφάλιση της ευθυγράμμισης των συμφερόντων των δύο μερών, έτσι ώστε να μεγιστοποιηθεί η αποτελεσματικότητα και η κερδοφορία.¹¹ Επιπλέον, σε περίπτωση ύπαρξης μιας τέτοιας κατάστασης αναντιστοιχίας μεταξύ των στόχων των διοικητών και των επενδυτών μιας επιχείρησης, αυτομάτως αυξάνονται τα κόστη

¹⁰ Shleifer A., Vishny R., *A survey of corporate governance*, Journal of finance 52, σελ. 732-783, (1997), σελ. 737

¹¹ Ο.α. σελ 741

παρακολούθησης και ελέγχου των πράξεων των διοικητών της επιχείρησης. Η εταιρική διακυβέρνηση έρχεται να επιλύσει τυχόν τέτοιες αποκλίσεις με το να καθορίσει συγκεκριμένα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των δύο αυτών ομάδων ενδιαφέροντος. Σε επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζουμε τα πλαίσια τα οποία είναι ικανά, σύμφωνα με την βιβλιογραφία, να επιλύσουν το ζήτημα της σύγκρουσης συμφερόντων σε μια επιχείρηση.

Από την μέχρι τώρα παράθεση των στοιχείων που περιλαμβάνονται στον ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης, μπορούμε να διακρίνουμε, πρώτον την ύπαρξη λειτουργιών εντός των επιχειρήσεων, μέσω εταιρικών πολιτικών και στρατηγικών, προκειμένου να επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης, δεύτερον, την ύπαρξη κανόνων δικαίου οι οποίοι επιλαμβάνονται θεμάτων λειτουργίας των επιχειρήσεων και των οργανωμένων αγορών, και τρίτον, την συμπερίληψη ενδιαφερόμενων ομάδων πέραν των μετόχων. Τα παραπάνω στοιχεία, σε συνδυασμό με το κυρίαρχο πρόβλημα που καλείται να αντιμετωπίσει η εταιρική διακυβέρνηση, την απόκλιση των στόχων των διοικητών μιας επιχείρησης, από τους στόχους των επενδυτών, μας επιτρέπει να επιχειρήσουμε να ταυτιστούμε με έναν ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης προκειμένου να φέρουμε εις πέρας τους σκοπούς της παρούσας μελέτης. Ο ορισμός αυτός προέρχεται από τους Solomon και Solomon (2004),¹² οι οποίοι έγραψαν ότι *«Η εταιρική διακυβέρνηση είναι το σύστημα των ελέγχων και των ισορροπιών, τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών προς τις επιχειρήσεις, το οποίο διασφαλίζει ότι οι επιχειρήσεις εκπληρώνουν την λογοδοσία τους σε όλες τις ενδιαφερόμενες ομάδες, και δρουν με κοινωνική υπευθυνότητα, σε όλες της εκφάνσεις της επιχειρηματικής τους δράσης»*. Προκειμένου καταλήξουμε σε αυτή την θεώρηση, πρέπει να πούμε και τα εξής.

Εταιρική διακυβέρνηση υπάρχει σε κάθε επιχείρηση. Ο τρόπος λειτουργίας της επιχείρησης, ο τρόπος συμπεριφοράς της απέναντι στους μετόχους και στις λοιπές ομάδες ενδιαφέροντος υπάρχει σε κάθε επιχείρηση. Εκείνο που είναι κρίσιμο λοιπόν, είναι η εξεύρεση των ενεργειών εκείνων, οι οποίες θα επιφέρουν την εκπλήρωση των στόχων της επιχείρησης αλλά και των λοιπών ομάδων ενδιαφέροντος. Δηλαδή καλό

¹² Solomon, J., Solomon, A., *Corporate governance and accountability*, John Wiley & Sons Ltd, England, (2004), σελ. 14

είναι να ομιλούμε για καλή εταιρική διακυβέρνηση, στην προσπάθειά μας να διερευνήσουμε τα συστατικά στοιχεία αυτής. Και εξηγούμε: Δ.Σ. υπάρχει σε κάθε ανώνυμη επιχείρηση εισηγμένη σε οργανωμένη αγορά χρεογράφων, όπως επίσης και υποεπιτροπές εντός αυτού με συγκεκριμένες αρμοδιότητες η καθεμία από αυτές (για παράδειγμα, η επιτροπή ελέγχου σχετίζεται με θέματα ελεγκτικής φύσεως εντός της επιχείρησης, η επιτροπή αμοιβών και παροχών με θέματα αμοιβών του Δ.Σ. και των στελεχών της επιχείρησης). Επιπλέον, πολύ σύνηθες, σε επίπεδο πολιτικών των επιχειρήσεων, είναι να υπάρχουν και εγχειρίδια πολιτικών και λειτουργιών των επιτροπών αυτών. Το κρίσιμο όμως στοιχείο, που κάνει τη διαφορά ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την καλή εταιρική διακυβέρνηση δεν είναι ύπαρξη εγχειριδίων, αλλά η τήρηση των όσων προβλέπονται σε αυτά. Ή μάλιστα η τήρηση των σχετικών κανόνων δικαίου. Αρκετές είναι οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα για παράδειγμα, οι οποίες τηρούν το γράμμα του νόμου για ύπαρξη επιτροπών ελέγχου εντός του Δ.Σ., αλλά στην πραγματικότητα η υποεπιτροπή αυτή δεν επιτελεί καμία από τις οριζόμενες από τον νόμο αρμοδιότητες. Η καλή εταιρική διακυβέρνηση σχετίζεται με την ύπαρξη υγιών αγορών, οι οποίες αγορές λειτουργούν ορθά, παρέχοντας νομική κάλυψη και προστασία σε εξωτερικά της επιχείρησης μέρη, δίνοντας στα τελευταία την δυνατότητα να επηρεάσουν τις πράξεις και τις παραλείψεις των διοικητών της επιχείρησης. Αντίθετα η κακή εταιρική διακυβέρνηση, φαίνεται μέσω ανεπαρκών προς το επενδυτικό κοινό γνωστοποιήσεων, έλλειψης παρακολούθησης των πράξεων των επιχειρήσεων και αδύναμων δικαιωμάτων των μετόχων.¹³ Με λίγα λόγια, από δω και πέρα και στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, κατά τη γνώμη μας, όταν ομιλούμε για εταιρική διακυβέρνηση, οφείλουμε να λαμβάνουμε υπόψη μας την καλή εταιρική διακυβέρνηση, η οποία συνδυάζει τόσο την επάρκεια των κανόνων δικαίου και των εταιρικών πολιτικών σε θέματα που περιλαμβάνονται στην ιδέα της εταιρικής διακυβέρνησης, όσο και την πραγματική προσπάθεια εφαρμογής των παραπάνω.

¹³ Anandarajah K., *Corporate governance in Asia in a post- Enron world*, στο *The practitioner's guide to corporate governance in Asia*, ISI Publications Limited, Hong Kong, (2004)

1.3 Η λογική της εταιρικής διακυβέρνησης

Ο όρος «εταιρική διακυβέρνηση» φαίνεται να πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τον Eells.¹⁴ Παλαιότερα, η σύνδεση της εταιρικής διακυβέρνησης με την διακυβέρνηση των κρατών και των πόλεων ήταν εμφανής στα ακαδημαϊκά κείμενα¹⁵, και ο όρος ο οποίος αποδόθηκε ήταν «αντιπροσωπευτική διακυβέρνηση» από τον Mead (1928).¹⁶ Το 1931, ο Berle (1931)¹⁷ είχε γράψει ότι «...όλες οι εξουσίες που έχουν δοθεί σε μια επιχείρηση ή στη διοίκηση αυτής... πρέπει πάντοτε να ασκούνται για το συμφέρον των μετόχων και μόνο». Ένα χρόνο αργότερα (1932)¹⁸ μια άλλη άποψη ισχυριζόταν ότι σωστό είναι η διοίκηση μιας επιχείρησης να λογοδοτεί, όχι μόνο στους μετόχους της, αλλά και στο προσωπικό της, στους πελάτες της και στο κοινωνικό σύνολο. Ο Berle,¹⁹ απαντώντας στην παραπάνω αντίθετη άποψη, ανέφερε ότι ουσιαστικά κάτι τέτοιο είναι αδύνατο, καθώς η αυξημένη λογοδοσία της διοίκησης μιας επιχείρησης σε ενδιαφερόμενα μέρη πέραν των μετόχων, ουσιαστικά καταργεί και την έννοια του ελέγχου και της διάκρισης της διοίκησης από τους ιδιοκτήτες εξαιτίας των πολλών εμπλεκόμενων μερών.

Πολλά έτη αργότερα, το θέμα της εκπροσώπησης και της δυνατότητας επιρροής στη διαδικασία λήψης αποφάσεων δεν είχε πάψει να υφίσταται. Το 1998 η Dunlavy²⁰ ανέφερε, στα πλαίσια κριτικής της στο ζήτημα της «δημοκρατίας των μετόχων» (shareholders' democracy), ότι η εκπροσώπηση των μετόχων σε μια επιχείρηση δύναται να επιτυγχάνεται μέσω της δημοκρατίας, με μία επιλογή να είναι ο κάθε μέτοχος να έχει μια ψήφο ανεξάρτητα του αριθμού των μετοχών που έχει στην

¹⁴ Eells R. S. F., *The meaning of modern business: An introduction to the philosophy of large corporate enterprise*, Columbia University Press, (1960), σελ. 108

¹⁵ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V., (2007), σελ. 834

¹⁶ Mead E. S., *Corporate finance*, 6th edition, D. Appleton and Company, New York and London, (1928), σελ. 31

¹⁷ Berle, A. A., "Corporate powers as powers in trust". Harvard Law Review 44, σελ. 1049-1074, (1931), σελ. 1049

¹⁸ Dodd, M., "For whom are corporate managers trustees?" Harvard Law Review 45, (1932), σελ. 1145

¹⁹ Berle, A. A., "For whom corporate managers are trustees: a note". Harvard Law Review 45, (1932), σελ. 1365

²⁰ Dunlavy, C. A. (1998). "Corporate governance in late 19th century Europe and the U.S.: the case of shareholder voting rights", στο Hopt, K. J., Kanda H., Roe, M. J., Wymeersch, E., Prigge, S. (Eds.), *Comparative Corporate Governance. The State of the Art and Emerging Research*, Oxford University Press, Oxford.

κατοχή του. Η ιδέα αυτή όμως, στο γενικότερο πλαίσιο του καπιταλιστικού συστήματος, μετεξελίχθηκε στο σύστημα «μια μετοχή, μία ψήφος», επιτρέποντας έτσι την συγκέντρωση της ισχύος στα χέρια ολίγων και το διαχωρισμό της διοίκησης από την ιδιοκτησία. Στην Αμερική, όπως θα παρουσιάσουμε αναλυτικότερα παρακάτω, η εξέλιξη της ιδέας «μια ψήφος ανά πρόσωπο», όπως μετεξελίχθηκε στην ιδέα «μια ψήφος ανά μετοχή» ενισχύθηκε αλλά και συνετέλεσε στην εξάπλωση συστημάτων όπως τα καταπιστεύματα ψήφων (voting trusts),²¹ και οι επιχειρήσεις συμμετοχών (holding companies).²²

Τα τελευταία είκοσι χρόνια, υπήρξε ενδιαφέρον για την μελέτη αλλά και την εξέλιξη της θεωρίας περί της εταιρικής διακυβέρνησης. Τα αίτια αυτής της τάσης, κατά τους Becht *et al.* (2002)²³ οφείλονται στο φαινόμενο των ιδιωτικοποιήσεων των κρατικών οργανισμών, όπως αυτό αναπτύχθηκε κατά την δεκαετία του 1990, στις εξαγορές και συγχωνεύσεις που έλαβαν χώρα την δεκαετία του 1980, στην κρίση των χωρών της Μέσης Ανατολής το 1997, στα διάφορα εταιρικά σκάνδαλα στις αρχές της δεκαετίας του 2000, στην ενοποίηση των αγορών κεφαλαίου, καθώς και στην ανάπτυξη των ασφαλιστικών ταμείων και στην εξάπλωση των ιδιωτικών ασφαλιστικών επιχειρήσεων. Άλλοι συγγραφείς, όπως οι Jensen (2001)²⁴ και Monks και Minow (2004)²⁵ θεώρησαν ότι αιτία αυτής της τάσης περαιτέρω διερεύνησης της θεωρίας περί της εταιρικής διακυβέρνησης, ήταν απλά η σημαντικότητά της στην σύγχρονη θεωρία διοίκησης των επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση, κατά τη γνώμη μας, οι εκάστοτε οικονομικές κρίσεις, είναι ένας ενισχυτικός παράγοντας για την εξέλιξη των θεωριών περί εταιρικής διακυβέρνησης σε παγκόσμιο επίπεδο, υπό την έννοια της προστασίας των μικρομετόχων μιας επιχείρησης, αλλά και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών, τα οποία δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν τις πρακτικές που ακολουθεί η τελευταία για την επίτευξη των στόχων της.

²¹ Πρόκειται για επιχειρήσεις οι οποίες μέσω εκχώρησης των δικαιωμάτων ψήφων των μετόχων από τους τελευταίους, αναλαμβάνουν την εκπροσώπηση αυτών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

²² Πρόκειται για επιχειρήσεις οι οποίες κατείχαν σημαντικές συμμετοχές και μερίδια μετοχικού κεφαλαίου σε πολλές επιχειρήσεις με διάφορα αντικείμενα εργασιών.

²³ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V., (2007), σελ. 836-841

²⁴ Jensen M. *Value maximization, stakeholder theory and the corporate objective function*, European Financial Management, 7, (3), σελ. 297-317, (2001)

²⁵ Monks R, Minow N. *Corporate governance*. 3rd ed. Boston, MA: Blackwell Publishing, (2004)

Ιδιωτικοποιήσεις (δεκαετία 1990)²⁶

Την δεκαετία του 1990 ξεκίνησε, από το Ηνωμένο Βασίλειο, ένα κύμα ιδιωτικοποιήσεων κρατικών οργανισμών που εξαπλώθηκε σταδιακά και στην υπόλοιπη Ευρώπη, στις χώρες της Λατινικής Αμερικής και στην πρώην Σοβιετική Ένωση. Μέχρι πρότινος κρατικοί οργανισμοί ιδιωτικοποιήθηκαν, με αποτέλεσμα την ενίσχυση του ρόλου των χρηματιστηριακών αγορών, αφού οι συναλλαγές λάμβαναν χώρα σε οργανωμένες αγορές κεφαλαίου μέσω δημοσίων προσφορών. Επιπλέον, ο ρόλος του κράτους, ως μετόχου πλέον, έπρεπε να επανακαθοριστεί, καθώς και το μοντέλο διοίκησης που θα εφαρμόζε πλέον η κάθε επιχείρηση. Στα πλαίσια αυτά, η ενδυνάμωση της εταιρικής διακυβέρνησης, τόσο για την προστασία των μετόχων (συμπεριλαμβανομένου και του κράτους), όσο και για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης είναι κατά τη γνώμη μας μια πολύ λογική εξέλιξη.

Συγχωνεύσεις και εξαγορές (δεκαετίες 1980 και 1990)²⁷

Οι εξαγορές επιχειρήσεων από άλλες εμφανίστηκε στο επίκεντρο του επιχειρηματικού γίνεσθαι την δεκαετία του 1980 (κυρίως στην Αμερική) και του 1990 (κυρίως στην Ευρώπη). Τεράστιοι κολοσσοί δημιουργήθηκαν και το ζήτημα της διοίκησης αυτών (εταιρική διακυβέρνηση), αφενός λόγω του μεγέθους τους και αφετέρου λόγω του διεθνούς επιχειρηματικού περιβάλλοντος το οποίο δημιουργείτο και στο οποίο οι επιχειρήσεις επιχειρούσαν (αφού οι εξαγορές ξεπερνούσαν τα όρια ενός κράτους), ήρθε στο προσκήνιο.

Κρίση χωρών Μέσης Ανατολής (1998)²⁸

Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, μέσω μιας έκφανσής του, της μεταφοράς των παραγωγικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων σε χώρες της Ανατολής, σε συνδυασμό με την κρίση που έλαβε χώρα στις χώρες αυτές το 1998, κατέδειξε, με τον πλέον εμβληματικό τρόπο, την ανάγκη για ισχυροποίηση, τόσο του νομικού πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης στις χώρες αυτές, όσο και των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης που ακολουθούν οι επιχειρήσεις. Άμεσα συνυφασμένη με τα

²⁶ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V., (2007), σελ. 837

²⁷ Ο.α., σελ. 840

²⁸ Ο.α., σελ. 841

παραπάνω, είναι και η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων απέναντι στο κοινωνικό σύνολο των χωρών αυτών. Δεν πρέπει να μας διαφεύγει το ότι πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να λογοδοτήσουν στο κοινωνικό σύνολο, ενώ εμφάνισαν και χειροτέρευση των οικονομικών τους μεγεθών, όταν σκάνδαλα εκμετάλλευσης αδύναμων μερών του κοινωνικού συνόλου έλαβαν χώρα στις χώρες αυτές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Nike, η οποία χρησιμοποιούσε ανήλικα παιδιά στο εργοστάσιο που διατηρούσε στην Ινδονησία²⁹.

Εταιρικά σκάνδαλα (Η.Π.Α.)³⁰

Όταν το 2001, η Enron δήλωσε πτώχευση, ενώ είχε προηγουμένως αναδειχθεί 6 φορές στη θέση του νικητή του διαγωνισμού καινοτομίας του περιοδικού Fortune, και ενώ ήταν η 7^η μεγαλύτερη επιχείρηση στη χώρα της, κανείς δεν γνώριζε τις συνέπειες που θα ακολουθούσαν στα νομικά πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης των χωρών, αλλά και στις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Αποκορύφωμα αυτών είναι ο νόμος Sarbanes - Oxley, μέσω του οποίου επιδιώχθηκε η αυστηροποίηση του νομικού πλαισίου που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση στις Η.Π.Α.

Ενοποίηση αγορών κεφαλαίου³¹

Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, ανάμεσα στις αναρίθμητες συνέπειες που προκάλεσε σε όλες τις εκφάνσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας, έκανε πιο εύκολη τη μεταφορά κεφαλαίων ανάμεσα στα κράτη. Μια συνέπεια αυτού ήταν να δημιουργηθούν σαφείς κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης σε διεθνές επίπεδο. Σημειώνουμε ότι σε καμία περίπτωση δεν υπονοούμε ότι η παγκοσμιοποίηση είναι η αποκλειστική αιτία για την ανάγκη δημιουργίας κανόνων δικαίου σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση. Απλά, ο επενδυτής που επιλέγει να τοποθετήσει τα κεφάλαιά του σε επένδυση σε άλλη χώρα, εκτός των αναρίθμητων παραγόντων που εξετάζει, ενδεχομένως να ενδιαφέρεται και για τους κανόνες δικαίου που ισχύουν και αφορούν την λειτουργία μιας επιχείρησης και την γενικότερη προστασία των μετόχων. Η

²⁹ Βλέπε παρακάτω, σελίδα 33, σχετικά με παιδική εργασία σε εργοστάσιο της Nike στην Ινδονησία

³⁰ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V., (2007), σελ. 841, καθώς και Gillan S, Martin J., *Corporate governance post- Enron: Effective reforms or closing the stable door*, Journal of Corporate Finance, 13, Elsevier B.V. σελ. 929-958, (2007)

³¹ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V., (2007), σελ. 840

Ευρωπαϊκή Ένωση για παράδειγμα, συνετέλεσε στην δημιουργία επιχειρηματικών κολοσσών, των οποίων τα κεφάλαια αλλά και οι δραστηριότητες δεν περιορίζονταν στα στενά όρια ενός κράτους μέλους. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Γερμανική επιχείρηση τηλεπικοινωνιών Deutsche Telecoms, η οποία το 2008 εξαγόρασε σημαντικό μερίδιο μετοχών του Ο.Τ.Ε.

Προγράμματα ασφάλισης³²

Τη δεκαετία του 1990, υπήρξε μια εξάπλωση των προγραμμάτων ασφάλισης μέσω προκαθορισμένων, βάσει συμφωνίας, καταβολών από τους ασφαλισμένους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την δημιουργία επιχειρήσεων οι οποίες ήταν σε θέση να διαχειρίζονται τεράστια ποσά από τις εν λόγω εισφορές, αλλά και από λοιπά αποταμιευτικά προϊόντα τα οποία διέθεταν στο κοινό, ποσά τα οποία επένδυναν σε οργανωμένες χρηματιστηριακές αγορές, αλλά και άλλα προϊόντα.³³ Οι επιχειρήσεις αυτές (οι λεγόμενοι θεσμικοί επενδυτές), εξαιτίας της ισχύος που διέθεταν, αποτέλεσμα των ποσών που επένδυναν, αναζητούσαν την ύπαρξη κανόνων διαφάνειας αλλά και συγκεκριμένου τρόπου λειτουργίας των επιχειρήσεων, γεγονός που συνέτεινε στην ισχυροποίηση της εταιρικής διακυβέρνησης.

Προχωρώντας, αν διευρύνουμε την οπτική μας, σε επίπεδο μακροοικονομικό, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η ίδια η λειτουργία του οικονομικού συστήματος είναι αυτή που επέβαλε την εισαγωγή της ιδέας της εταιρικής διακυβέρνησης στην σύγχρονη λειτουργία των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, το οικονομικό σύστημα στο οποίο οι επιχειρήσεις επιχειρούν είναι ο καπιταλισμός. Ο καπιταλισμός είναι ένα σύστημα το οποίο στηρίζεται στην παραγωγή και στον επιμερισμό του κεφαλαίου. Οι αποταμιεύσεις των ατόμων είναι ουσιαστικά το κεφάλαιο. Τα άτομα είναι ελεύθερα να επιλέξουν την επιχείρηση στην οποία επιθυμούν να επενδύσουν τις αποταμιεύσεις τους, είτε αγοράζοντας μετοχές, είτε ομόλογα. Οι επενδυτές προκειμένου να αγοράσουν, για παράδειγμα τις μετοχές μιας επιχείρησης, συγκρίνουν τις επιδόσεις της σε διάφορους τομείς, όπως είναι η δομή και η οργάνωση της επιχείρησης, τα οικονομικά της στοιχεία και άλλα. Η εύρεση και παρακολούθηση όλων αυτών των παραγόντων, και ειδικώς εκείνων που σχετίζονται με την δομή της επιχείρησης και τον τρόπο λήψεως αποφάσεων, είναι δύσκολη υπόθεση. Σε αυτό το σημείο εισέρχεται

³² Ο.α., σελ 840-841

³³ Ο.Ε.С.Д. (1999), Institutional Investors Statistical Yearbook 1998

ο ρόλος του κράτους, το οποίο, μέσω κανόνων δικαίου που θέτει, οι οποίοι περιλαμβάνουν αναφορές σε θέματα όπως η σύγκρουση συμφερόντων, η εσωτερική πληροφόρηση, οι αμοιβές των στελεχών, η διάρθρωση και ο τρόπος λειτουργίας του Δ.Σ. κτλ., μειώνει το κόστος που θα απαιτούνταν από τους επενδυτές για την εύρεση της κατάλληλης επιχείρησης.³⁴

Μία παραλλαγή αυτού του συστήματος, είναι όταν ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων δεν είναι πολλοί, αλλά η πλειοψηφία των μετοχών μιας επιχείρησης είναι στα χέρια εύπορων οικογενειών, ενώ οι επενδυτές μπορούν να αγοράσουν από τον εναπομείναντα αριθμό μετοχών. Σε αυτή την περίπτωση τα κριτήρια επιλογής των επενδυτών διαφοροποιούνται, και κριτήρια όπως η φήμη της οικογένειας αποκτούν σημαντική βαρύτητα.³⁵

Οι επενδυτές, εκτός της δυνατότητας που έχουν να αγοράσουν μετοχές ή ομόλογα μιας επιχείρησης, μπορούν να αποταμιεύσουν τα χρήματά τους σε κάποια τράπεζα. Η τράπεζα αυτή, εν είδει επενδυτή, θα δανείσει ή ακόμη και θα αγοράσει μετοχές μιας επιχείρησης, χρησιμοποιώντας ως κριτήρια επιλογής της, τα ίδια κριτήρια με εκείνα που εφάρμοσαν οι ιδιώτες επενδυτές στην περίπτωση που ο αριθμός των μετοχών τις οποίες μπορούσαν να αγοράσουν ήταν μεγάλος. Σε αυτή την περίπτωση, υφίσταται ο μεγάλος κίνδυνος οι τράπεζες, σαν επιχειρήσεις των οποίων η διοίκηση ασκείται από Δ.Σ., ενώ οι μέτοχοι ιδιοκτήτες τους είναι άλλοι τρίτοι επενδυτές, να μην ασκήσουν σωστή κρίση κατά την χρηματοδότηση των επιχειρήσεων, και να δημιουργήσουν μεγάλα προβλήματα στις επιχειρήσεις, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα (δεδομένης της εξάρτησης των ατόμων από τις τράπεζες). Τέλος, υπάρχει και η περίπτωση δανεισμού επιχειρήσεων από πόρους των κρατών, οι οποίοι προέρχονται από την πληρωμή των φόρων των επενδυτών.³⁶

³⁴ Randall Morck R., Lloyd Steier L., *The global history of corporate governance: An introduction*, (2005), σελ. 4-5, <http://www.nber.org/chapters/c10267.pdf>, πρόσβαση την 11/6/2014

³⁵ Ο.α., σελ. 6

³⁶ Ο.α., σελ. 6-7

1.4 Τρόποι αντιμετώπισης του ζητήματος της σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ διοικητών και επενδυτών³⁷

Η σχέση μεταξύ διοικητών και επενδυτών σε μια επιχείρηση έχει ως σημείο εκκίνησης μια μορφή εξουσιοδότησης με την οποία οι επενδυτές εξουσιοδοτούν τους διοικητές των επιχειρήσεων να εκτελέσουν μια εργασία εκ μέρους τους, εκχωρώντας τους κάποιας μορφής δυνατότητα λήψης αποφάσεων. Το ζήτημα είναι ότι οι στόχοι μεταξύ των διοικητών και των επενδυτών πολλές φορές αποκλίνουν. Οι πράξεις και οι παραλείψεις των διοικητών μιας επιχείρησης αποτελούν σημαντικό σημείο, το οποίο καθιστά λογική την συζήτηση και το ενδιαφέρον για την εταιρική διακυβέρνηση, ιδίως στις περιπτώσεις που οι διοικητές ενεργούν χωρίς να έχουν μετοχές της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Ως απάντηση σε τυχόν τέτοιες αποκλίσεις δημιουργήθηκαν ορισμένα πλαίσια δράσεων, τα οποία είναι ικανά να περιορίσουν τις καταβαλλόμενες προσπάθειες των διοικητών για την επίτευξη στόχων που αποκλίνουν από αυτούς των επενδυτών.

Επιθετικές Εξαγορές³⁸

Σύμφωνα με το πλαίσιο των επιθετικών εξαγορών, ο επίδοξος αγοραστής κάνει μια προσφορά στην επιχείρηση την οποία επιθυμεί να αγοράσει. Επιτυχημένη είναι η εξαγορά αν εν τέλει ο αγοραστής καταφέρει να φέρει στην κατοχή του ποσοστό μεγαλύτερο του 50% του μετοχικού κεφαλαίου της επιχείρησης, προκειμένου να ελέγχει και τις αποφάσεις της επιχείρησης. Με βάση το πλαίσιο δράσης αυτό, εκπληρώνονται 2 στόχοι, οι οποίοι είναι ικανοί να μετριάσουν τις συνέπειες σε πιθανή απόκλιση των στόχων μεταξύ διοικητών και επενδυτών σε μια επιχείρηση: πρώτον, μειώνεται η αποκλειστική, ή σχεδόν αποκλειστική κατοχή της εταιρικής πληροφορίας από τους διοικητές, μέσω διάχυσής της σε τρίτα μέρη, όπως ο πιθανός αγοραστής, και δεύτερον, η θέση του υφιστάμενου διοικητή δεν είναι ασφαλής, καθώς υπάρχει πλέον η δυνατότητα να κριθεί για τις πράξεις και τις παραλείψεις του.³⁹

³⁷ Θα αναφερθούμε περιληπτικά στα συγκεκριμένα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς θεωρούμε ότι η εκτενής τους ανάλυση ξεφεύγει από τα όρια και τους σκοπούς της παρούσας μελέτης.

³⁸ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V. (2007), σελ. 848-853

³⁹ Scharfstein D., *The disciplinary role of takeovers*, Review of Economic Studies, 55, σελ. 185-199, (1988)

Μέτοχος με σημαντικό ποσοστό μετοχικού κεφαλαίου⁴⁰

Σύμφωνα με αυτό το πλαίσιο, προκειμένου να αποφευχθούν περιστατικά απόκλισης των στόχων μεταξύ των διοικητών μιας επιχείρησης και των επενδυτών της, καλό θα είναι να υπάρχει ένας μέτοχος ο οποίος κατέχει μεγάλο ποσοστό μετοχών της επιχείρησης. Ο μέτοχος αυτός δύναται να μην είναι ένα άτομο, ή μια επιχείρηση, αλλά και ένα σύνολο ατόμων, ή επιχειρήσεων, που δρουν συντονισμένα. Με αυτή την μετοχική σύνθεση, επιτυγχάνεται, σύμφωνα με τους Bolton και Von Thadden (1998),⁴¹ παρακολούθηση και έλεγχος της διοίκησης της επιχείρησης σε συνεχή βάση. Πριν την εφαρμογή του συγκεκριμένου πλαισίου, πρέπει να ληφθούν υπόψη, τυχόν απαγορεύσεις από την νομοθεσία για συγκέντρωση του μετοχικού κεφαλαίου στα χέρια λίγων.

Μέτοχος με σημαντικό ποσοστό μετοχικού κεφαλαίου να είναι θεσμικός επενδυτής⁴²

Το παρόν πλαίσιο βασίζεται στο αμέσως προηγούμενο, με την διαφορά ότι ο κάτοχος σημαντικού ποσοστού μετοχικού κεφαλαίου είναι θεσμικός επενδυτής, είτε είναι ιδιωτική επενδυτική επιχείρηση, είτε ασφαλιστική επιχείρηση. Το θετικό αυτού του πλαισίου είναι ότι συνήθως για τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις, τα ασφαλιστικά ταμεία και γενικότερα τις επιχειρήσεις διαχείρισης αμοιβαίων κεφαλαίων, υφίσταται αυστηρή νομοθεσία, επομένως οι επιχειρηματικές αποφάσεις αυτών των επιχειρήσεων χαρακτηρίζονται από μια αποστροφή προς το ρίσκο και τις παρακινδυνευμένες επιλογές.

Παρακολούθηση των διοικητών από το Δ.Σ.⁴³

Σύμφωνα με αυτό το πλαίσιο, το Δ.Σ. μιας επιχείρησης μπορεί να παρακολουθεί τις πράξεις και παραλείψεις των διοικητών, και να επεμβαίνει όταν παρατηρεί απόκλιση των στόχων μεταξύ διοικητών και επενδυτών. Νομικά πλαίσια πολλών χωρών, πιστεύοντας στην αποτελεσματικότητα αυτού του πλαισίου, επιλέγουν να το ισχυροποιήσουν, θέτοντας επιπλέον δικλείδες ασφαλείας, όπως η ύπαρξη ανεξάρτητων και μη εκτελεστικών μελών στο Δ.Σ., για να περιορίσουν φαινόμενα

⁴⁰ Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V. (2007), σελ. 853-857

⁴¹ Bolton P., von Thadden E., *Liquidity and control: a dynamic theory of corporate ownership structure*, Journal of Institutional and Theoretical Economics, 154, σελ. 177-211, (1998)

⁴² Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V. (2007), σελ. 857-859

⁴³ Ο.α., σελ. 859-861

επιρροής του Δ.Σ. από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Οι κίνδυνοι που υφίστανται από την εφαρμογή αυτού του πλαισίου είναι, αφενός το ότι η όποια πληροφορία έχει στην κατοχή του το Δ.Σ. μιας επιχείρησης, προέρχεται από τα διευθυντικά στελέχη, τα οποία είναι σύνηθες, ειδικά για τα ανώτερα στελέχη, να επιλέγονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Αφετέρου, το γεγονός της ύπαρξης πρόνοιας από τον νόμο για την ύπαρξη ανεξάρτητων και μη εκτελεστικών μελών στο Δ.Σ. μιας επιχείρησης, με συγκεκριμένες αρμοδιότητες παρακολούθησης και ελέγχου της πορείας της επιχείρησης, αυτομάτως δεν συνεπάγεται και την πιστή τήρηση αυτών από τα εν λόγω μέλη, άρα και την εκπλήρωση των σκοπών ύπαρξής τους.

Παροχή κινήτρων στον Διευθύνοντα Σύμβουλο⁴⁴

Σύμφωνα με αυτό το πλαίσιο, προκειμένου οι στόχοι των Διευθυνόντων Συμβούλων να ευθυγραμμιστούν με τους στόχους της επιχείρησης και των ιδιοκτητών της (μέτοχοι), παρέχονται κίνητρα στους Διευθύνοντες Συμβούλους, με την μορφή επιπλέον αμοιβών, ή αμοιβών συνδεδεμένων με την εκπλήρωση εταιρικών στόχων. Τα πακέτα αυτά των αποδοχών, συνήθως περιλαμβάνουν μια αμοιβή για τις υπηρεσίες τους στην επιχείρηση, επιπλέον αμοιβές σε περίπτωση εκπλήρωσης βραχυπρόθεσμων στόχων, καθώς και δικαιώματα προαιρεσέως μετοχών. Σύνηθες είναι τα πακέτα των Διευθυνόντων Συμβούλων να περιλαμβάνουν και παροχές όπως ιδιωτικές ασφαλιστικές καλύψεις και συνταξιοδοτικά προγράμματα. Με αυτό το πλαίσιο, οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την ευθυγράμμιση των στόχων των διοικητών με αυτούς των επενδυτών. Η σημαντικότερη αδυναμία είναι ότι θεωρεί ως δεδομένη την απουσία χειραγώγησης της τιμής των μετοχών της επιχείρησης, επιχείρημα το οποίο καταρρίφθηκε από τα επιχειρηματικά σκάνδαλα της πρώτης δεκαετίας του 2000 (βλέπε περιπτώσεις Enron, Worldcom κτλ.).

Παρακολούθηση της πορείας της επιχείρησης από πιστωτές⁴⁵

Υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις, όπου στο Δ.Σ. μιας επιχείρησης, υπάρχουν μέλη, οι οποίοι είναι αντιπρόσωποι των τραπεζών που έχουν δανείσει τις επιχειρήσεις.⁴⁶ Σύμφωνα με αυτό το πλαίσιο, αν και ειδικά σε επιχειρήσεις που το μεγαλύτερο

⁴⁴ Ο.α., σελ. 862-863

⁴⁵ Ο.α., σελ. 864-865

⁴⁶ Στην Ελλάδα, είναι αρκετά συνήθης πρακτική αυτή, σε περίπτωση εισηγμένων και χρεωμένων επιχειρήσεων

ποσοστό του μετοχικού κεφαλαίου κατέχεται από λίγα άτομα (ή επιχειρήσεις), υπάρχει μια δυσκολία στο να επιτραπεί η εισχώρηση στη διοίκηση μιας επιχείρησης, ως μέλος του Δ.Σ., σε πιστωτή της επιχείρησης, εν τούτοις είναι τόσο μεγάλος ο κίνδυνος της παύσης της δραστηριότητας της επιχείρησης εξαιτίας ενδεχόμενων περιορισμών στην χρηματοδότησή της, που εν τέλει υποκύπτουν και επιτρέπουν τον ορισμό, ως μέλος του Δ.Σ., σε αντιπρόσωπο πιστωτή. Αποτέλεσμα αυτού είναι το νέο μέλος του Δ.Σ., να μπορεί να επηρεάσει την πορεία της επιχείρησης, φυσικά και για ίδιον όφελος, αφού έχει δανείσει την επιχείρηση, μέσω αντικατάστασης των στελεχών εκείνων τα οποία δεν είχαν ευθυγραμμισμένους τους στόχους τους με αυτούς των μετόχων.

1.5 Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική ευθύνη

Με την μέχρι τώρα ανάλυσή μας, εύκολα θα μπορούσε να αναρωτηθεί κάποιος αναγνώστης σχετικά με τη διασύνδεση που υφίσταται μεταξύ εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Το σημείο στο οποίο υφίσταται μια τέτοια διασύνδεση, κατά τη γνώμη μας, βρίσκεται στον ίδιο τον ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης. Η εταιρική διακυβέρνηση, ειδικά στην εποχή μας, λαμβάνει υπόψη της το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και όχι μόνο τους μετόχους που έχουν επενδύσει. Σημαντικοί παράγοντες όπως η ασφάλεια, η υγεία στην εργασία, η προστασία του περιβάλλοντος και η προαγωγή του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος λαμβάνονται πλέον υπόψη από την πλειονότητα των επιχειρήσεων.

Περαιτέρω, θεωρούμε σκόπιμο να διακρίνουμε τρία είδη πιέσεων που ασκούνται σε επιχειρήσεις προκειμένου να είναι κοινωνικά υπεύθυνες, εξαιρώντας φυσικά την δική τους προαίρεση για την προαγωγή της ευημερίας του κοινωνικού συνόλου στο μέτρο που τους αναλογεί: τις πιέσεις από το κοινωνικό σύνολο, τις έμμεσες πιέσεις από τους κανόνες δικαίου όπως αυτού της εταιρικής διακυβέρνησης και τις πιέσεις από την ίδια τη λειτουργία του σύγχρονου καπιταλιστικού συστήματος παραγωγής και κατανάλωσης.

Πιέσεις από το κοινωνικό σύνολο

Η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων δύναται να οριστεί ως μία στάση των τελευταίων, η οποία περιλαμβάνει ενέργειες πέρα από αυτές που πηγάζουν από την υποχρεωτικότητα των νόμων, με σκοπό την προαγωγή του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος. Το αντίθετο μιας τέτοιας διατύπωσης θα αφορούσε επιχειρήσεις, οι οποίες, εκμεταλλευόμενες την ελλιπή εφαρμογή των νομοθεσιών σε αναπτυσσόμενες χώρες, επιδιώκουν την αύξηση της κερδοφορίας τους, αδιαφορώντας για την ευημερία του κοινωνικού συνόλου. Με δεδομένη την ανυπαρξία πολιτειακής αντίδρασης, εφόσον δεν έχει υπάρξει παράβαση νόμου, οι όποιες αντιδράσεις δύναται να προκύψουν από κοινωνικές ομάδες (μειονότητες, ομάδες καταναλωτών, μη κυβερνητικές οργανώσεις). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της επιχείρησης Nike, η οποία εκμεταλλευόμενη ανεπαρκείς νομοθεσίες σε αναπτυσσόμενες χώρες όπως το Βιετνάμ, η Κίνα και η Ινδονησία, είχε μεταφέρει μέρος της παραγωγής της εκεί, με σκοπό τη μείωση του κόστους παραγωγής, αφού

μπορούσε να εκμεταλλεύεται την φτηνή παιδική εργασία. Η αντίδραση ήλθε έπειτα από συντονισμένη δράση των εργαζόμενων, οι οποίοι ξεκίνησαν απεργία, γεγονός που έστρεψε τα φώτα της δημοσιότητας στις μεθόδους της επιχείρησης, με αποτέλεσμα την δημιουργία ενός παγκόσμιου κινήματος μποϊκοτάζ των προϊόντων της επιχείρησης. Το πλέον παράδοξο σε αυτή τη περίπτωση ήταν ότι λίγους μήνες πριν την αποκάλυψη των πρακτικών αυτών, η επιχείρηση είχε βραβευτεί για την πληρότητα της εκθέσεώς της περί εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.⁴⁷ Τα παραπάνω θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί, αφενός αν οι αναπτυσσόμενες χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται η εν λόγω επιχείρηση, είχαν πλήρη νομικά πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης, τα οποία θα προέβλεπαν συνεχείς ελέγχους για την τήρηση των οριζόμενων σε αυτά, και αφετέρου αν οι ίδιες οι επιχειρήσεις στα πλαίσια των προγραμμάτων κοινωνικής υπευθυνότητάς τους, και ειδικότερα αν οι κώδικες δεοντολογίας τους λάμβαναν ειδική μνεία για την ύπαρξη συνεχών ελέγχων σε περίπτωση που η επιχείρηση δραστηριοποιούταν σε χώρες με υψηλό βαθμό παιδικής εργασίας.

Εμμεσες πιέσεις από νομικά πλαίσια όπως αυτά της εταιρικής διακυβέρνησης

Όπως θα δούμε παρακάτω, σε ορισμένες χώρες όπως η Νότια Αφρική, είναι ανεπτυγμένη η διασύνδεση ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση, όπως αυτή ορίζεται από το νομικό πλαίσιο της χώρας, και στην καλλιέργεια ηθικής κουλτούρας στο επιχειρείν. Ειδικά για τη χώρα που αναφέραμε, οι επιχειρήσεις οφείλουν να εφαρμόζουν στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα το τρίπτυχο της οικονομικής ευημερίας, της κοινωνικής ευημερίας και της προστασίας του περιβάλλοντος. Επιπλέον, χώρες όπως η Ιαπωνία, δίνουν έμφαση και τείνουν προς τον ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης, ο οποίος λαμβάνει υπόψη του την προστασία των συμφερόντων πολλών ενδιαφερόμενων ομάδων, όπως οι πελάτες, οι πιστωτές, οι προμηθευτές, το κοινωνικό σύνολο εν γένει, το περιβάλλον.⁴⁸ Σε αυτές τις χώρες λοιπόν, είναι λογικό, από τη στιγμή που ο ίδιος ο νόμος περί εταιρικής διακυβέρνησης αναγνωρίζει την ανάγκη για λήψη πρωτοβουλιών από τις επιχειρήσεις

⁴⁷ Birch S., *How Activism Forced Nike to Change its Ethical Game*, The Guardian 6/7/2012, <http://www.theguardian.com/environment/green-living-blog/2012/jul/06/activism-nike>, πρόσβαση την 11/12/2015

⁴⁸ Allen F., Zhao M., *The corporate governance model of Japan: Shareholders are not rulers*, (2007) <http://finance.wharton.upenn.edu/~allenf/download/Vita/Japan-Corporate-Governance.pdf>, πρόσβαση την 3/9/2011

προς ενδιαφερόμενα μέρη πέραν των μετόχων, οι επιχειρήσεις να ενεργοποιούνται προς την κατεύθυνση της κοινωνικής υπευθυνότητας. Για την κατανόηση των παραπάνω, παραθέτουμε ένα παράδειγμα: έστω μια επιχείρηση η οποία εξαιτίας της παραγωγικής της διαδικασίας μολύνει το περιβάλλον (κάτι σύνηθες σε παραγωγικές μονάδες). Η επιχείρηση αυτή, της οποίας σκοπός είναι η μεγιστοποίηση των κερδών της, και κατά συνέπεια η μεγιστοποίηση της απόδοσης της επένδυσης των μετόχων της, επιδιώκει συνεχώς την αύξηση της παραγωγής της. Κατά αυτό τον τρόπο όμως, η ζημιά που προξενεί στο περιβάλλον είναι μεγαλύτερη. Αν η ίδια επιχείρηση, είχε σαν σκοπό την μεγιστοποίηση της οικονομικής ευημερίας, της κοινωνικής ευημερίας και της προστασίας του περιβάλλοντος, κατά τα πρότυπα του Νοτιοαφρικανικού μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης, τότε η ίδια θα προέβαινε στην λήψη μέτρων ως αντιστάθμισμα της περιβαλλοντικής μόλυνσης που δημιουργεί, είτε με την εξαγορά δικαιωμάτων ρύπων, είτε με την τοποθέτηση ειδικών φίλτρων, είτε με άλλες πρωτοβουλίες.

Πιέσεις από τη σύγχρονη λειτουργία του οικονομικού συστήματος

Το σύστημα παραγωγής και κατανάλωσης βασίζεται στις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης οι οποίες καθορίζουν και τις τιμές των προϊόντων και υπηρεσιών, ενώ οι πρωτοβουλίες που επιχειρήσεις αναλαμβάνουν για την ορθολογική χρήση των φυσικών πόρων είναι ανεπαρκείς. Στη σημερινή εποχή, με δεδομένο πλέον το πρόβλημα της ανεπάρκειας των φυσικών πόρων (πχ. πετρέλαιο), αλλά και την ταυτόχρονη εκτόξευση της παραγωγής καταναλωτικών προϊόντων, λόγω της αύξησης του βιοτικού επιπέδου πολλών χωρών που μέχρι πρότινος, είτε θεωρούνταν αναπτυσσόμενες, είτε είχαν υιοθετήσει ένα διαφορετικό καταναλωτικό μοντέλο, οι επιχειρήσεις, αλλά και τα κράτη εν γένει, δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην προστασία του περιβάλλοντος με την χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, την ορθολογικοποίηση της παραγωγικής τους διαδικασίας κ.α. Επιπλέον, οι καταναλωτές, σύμφωνα με έρευνες⁴⁹ που έχουν πραγματοποιηθεί, δείχνουν μια στροφή προς την κατανάλωση προϊόντων επιχειρήσεων που έχουν ψηλά στη λίστα των αρχών του επιχειρείν τους την προστασία του περιβάλλοντος αλλά και την ευημερία του κοινωνικού συνόλου. Επομένως, όχι άδικα μπορούμε να θεωρήσουμε ότι αυτή η στροφή του καταναλωτισμού για τους προαναφερθέντες λόγους, παροτρύνει και την

⁴⁹ *Περιβάλλον: Το 80% προτιμά τα «πράσινα» προϊόντα, 13/7/2013*

<http://www.econews.gr/2013/07/13/prasina-proionta-ee-102714/>, πρόσβαση την 10/12/2015

κοινωνική δράση των επιχειρήσεων, προκειμένου είτε να διατηρήσουν, είτε να αυξήσουν τα μερίδια αγοράς τους.

Επιπλέον, η διασύνδεση ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την εταιρική κοινωνική ευθύνη, επιχειρείται να θεσμοθετηθεί σε ανώτατο ευρωπαϊκό επίπεδο, ειδικά μετά το ψήφισμα της 6^{ης} Φεβρουαρίου 2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.⁵⁰ Με αυτό το ψήφισμα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προβαίνει σε μια προσπάθεια αύξησης της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ζητώντας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προχωρήσει σε μια σειρά ενεργειών, οι οποίες, αν κατά τη γνώμη μας γίνουν, θα αποτελούν μια σοβαρή προσπάθεια πραγματικής ενσωμάτωσης της κοινωνικής υπευθυνότητας στις επιχειρησιακές πρακτικές. Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις προηγούμενες προσπάθειες που έχουν γίνει σχετικά με τον προσδιορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, καθώς και το περιεχόμενο αυτής (όπως για παράδειγμα το Οικουμενικό Σύμφωνο του Ο.Η.Ε. στο οποίο θα αναφερθούμε εκτενώς σε μετέπειτα μέρος της μελέτης), αναγνωρίζοντας το γεγονός της ύπαρξης άρρηκτης σχέσης μεταξύ της εταιρικής ευθύνης και της εταιρικής διακυβέρνησης και αναγνωρίζοντας ότι οι κώδικες δεοντολογίας (τους οποίους θα αναλύσουμε εκτενώς στα επόμενα μέρη της μελέτης), ναι μεν έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο ξεκίνημα και την συνειδητοποίηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αποτελούν δε ανεπαρκή τρόπο αντιμετώπισης του θέματος, λόγω των συχνών περιπτώσεων ασάφειας, της έλλειψης αντιστοιχίας προς υπάρχοντα διεθνή πρότυπα, και των περιπτώσεων αποφυγής ουσιαστικών ζητημάτων, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αποφάσισε και επέδωσε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ψήφισμα, σύμφωνα με το οποίο επιχειρεί να ενσωματώσει στις εταιρικές πρακτικές μια σειρά από ζητήματα που αφορούν την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Χαρακτηριστικά συμπεράσματα του ψηφίσματος αποτελούν η αύξηση του εθελοντικού χαρακτήρα της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, αλλά με

⁵⁰ «Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Φεβρουαρίου 2013 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: λογοδοσία, διαφάνεια και υπευθυνότητα στην επιχειρηματική συμπεριφορά και βιώσιμη ανάπτυξη», <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0049+0+DOC+XML+V0//EL&language=EL>, πρόσβαση την 10/7/2013, και «Εταιρική κοινωνική ευθύνη: προώθηση των συμφερόντων της κοινωνίας και πορεία προς μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάκαμψη», <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0050+0+DOC+XML+V0//EL&language=EL>, πρόσβαση την 10/7/2013

κανονιστικές παρεμβάσεις όπου αυτό είναι απαραίτητο, η αντίληψη ότι η φοροδιαφυγή είναι μια κοινωνικά ανεύθυνη πράξη, υπό την έννοια ότι μετακυλύει τα βάρη σε άλλες κοινωνικές ομάδες, η αντίληψη ότι η παγκόσμια οικονομική κρίση ήταν αποτέλεσμα σφαλμάτων σε επίπεδο διαφάνειας, λογοδοσίας και ευθύνης, και η αντίληψη ότι η σύνδεση της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας με την εταιρική διακυβέρνηση καταδεικνύεται από το ότι η παροχή υψηλών επιδομάτων και αμοιβών σε ορισμένα διοικητικά στελέχη, όταν η επιχείρηση αντιμετωπίζει δυσχέρειες, δεν συνάδει με μια κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά.⁵¹

⁵¹ Πιο συγκεκριμένα, το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παροτρύνει τις επιχειρήσεις να αποφασίζουν την στρατηγική εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας σε επίπεδο Δ.Σ. Επιπλέον στο ψήφισμα αναφέρεται ότι η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων δεν πρέπει να υποβαθμιστεί σε εργαλείο μάρκετινγκ, αλλά να ενσωματωθεί στην συνολική στρατηγική της επιχείρησης, η οποία στρατηγική, αν εφαρμοστεί, θα ενσωματώσει την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα στην καθημερινότητα των εργασιών της επιχείρησης. Τέλος, σημαντικά θέματα που θέτει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι η εξέταση του ενδεχομένου εισαγωγής υποχρεωτικών εκθέσεων κοινωνικής υπευθυνότητας από μέρους των επιχειρήσεων, ενώ ταυτόχρονα, θεωρεί ότι το σύνθημα «go green» δεν συνιστά μόνο παραποίηση που παραπλανά τους καταναλωτές, τις δημόσιες αρχές και τους επενδυτές, αλλά μειώνει και την εμπιστοσύνη της οποίας χαίρει η εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα.

1.6 Η εταιρική διακυβέρνηση στις Η.Π.Α.

Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης που διέπει τις Η.Π.Α., στα πλαίσια της παρούσας εργασίας θα επικεντρωθούμε στο νόμο Sarbanes - Oxley, ο οποίος ψηφίστηκε το έτος 2002 και ήρθε ως απάντηση στα ατυχή περιστατικά κατάρρευσης επιχειρήσεων (αποτυχιών εταιρικής διακυβέρνησης όπως θα δούμε παρακάτω) που είχαν λάβει χώρα τα προηγούμενα έτη. Το έτος 2002, έρχεται μια ουσιαστική και καινοτόμος πρόταση όσον αφορά την ιδέα της εταιρικής διακυβέρνησης, μια πρόταση η οποία επηρέασε και συνεχίζει να επηρεάζει τους κανόνες δικαίου των λοιπών ανεπτυγμένων χωρών. Η πρόταση αυτή ονομάστηκε Sarbanes - Oxley, από τα ονόματα των εισηγητών της.⁵² Προτού αναφερθούμε στα σημαντικότερα σημεία του νόμου SOX (συντομογραφία των ονομάτων των εισηγητών του), είναι χρήσιμο να αναφερθούμε στους λόγους και στο οικονομικό περιβάλλον που οδήγησαν στην εισήγηση αυτού του νόμου.

Κατάρρευση Enron⁵³

Το Δεκέμβριο 2001, ο επιχειρηματικός κολοσσός Enron, δηλώνει πτώχευση μετά από μια σειρά δημοσιευμένων σκανδάλων που αφορούσαν τις χρησιμοποιούμενες από την επιχείρηση λογιστικές πρακτικές. Η επιχείρηση, η οποία είχε δημιουργηθεί από την συγχώνευση 2 επιχειρήσεων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, φιλοδοξούσε να γίνει η ηγέτιδα επιχείρηση στον χώρο αυτό. Το έτος 2000, η επιχείρηση εμφάνιζε συνολικά έσοδα περίπου 100 δισεκατομμύρια δολάρια, και απασχολούσε περίπου 21.000 εργαζόμενους,⁵⁴ ενώ είχε διεθνείς αναγνωρίσεις, όπως αυτή του περιοδικού Fortune, το οποίο την κατέτασσε στην πέμπτη θέση των 500 μεγαλύτερων επιχειρήσεων το έτος της πτώχευσής της.⁵⁵

Οι λογιστικές μέθοδοι που χρησιμοποιούσε η επιχείρηση για την χειραγώγηση των κονδυλίων των οικονομικών καταστάσεών της ήταν σύνθετες και πολύπλοκες. Οι κυριότερες εξ αυτών ήταν η αποτίμηση των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης

⁵² http://en.wikipedia.org/wiki/Sarbanes%E2%80%93Oxley_Act, πρόσβαση την 1/8/2011

⁵³ <http://money.howstuffworks.com/cooking-books7.htm>, πρόσβαση την 2/8/2011, *Enron, the Smartest Guy in the Room*, www.youtube.com/watch?v=NgvA8W0Hqok, πρόσβαση την 2/8/2011

⁵⁴ <http://picker.uchicago.edu/Enron/EnronAnnualReport2000.pdf>, πρόσβαση την 2/8/2011

⁵⁵ http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500_archive/full/2002/, πρόσβαση την 2/8/2011

με τη μέθοδο «mark to market», και η δημιουργία «επιχειρήσεων ειδικού σκοπού». Με τη μεν πρώτη μέθοδο, η επιχείρηση ήταν σε θέση να αποτιμά αλλά και να απεικονίζει κέρδη από μελλοντικές, μη πραγματοποιημένες επενδύσεις και ενέργειές της, σε υψηλές αξίες, καταφέροντας έτσι και την αύξηση ή διατήρηση των τιμών των μετοχών της σε υψηλά επίπεδα. Με την δε δεύτερη μέθοδο, η επιχείρηση δημιουργούσε επιχειρήσεις οι οποίες επωμίζονταν τα χρέη της επιχείρησης, καταφέροντας έτσι την βελτίωση της εικόνας του ισολογισμού, αφού οι επιχειρήσεις αυτές λογίζονταν ως «εκτός ισολογισμού στοιχεία», άρα και την αύξηση ή διατήρηση των τιμών των μετοχών της σε υψηλά επίπεδα.

Τα παραπάνω αποκαλύφθηκαν έπειτα από μια σειρά από φήμες της αγοράς για λογιστικά τεχνάσματα και οικονομικές ατασθαλίες, γεγονός που οδήγησε την S.E.C. σε έλεγχο της επιχείρησης, και αποκάλυψη όλων των παράνομων πρακτικών με το γνωστό επακόλουθο, την κήρυξη πτώχευσης της επιχείρησης, την φυλάκιση αρκετών πρώην στελεχών της, αλλά και την καταστροφή της φήμης των νομίμων ελεγκτών της επιχείρησης, της Arthur Andersen. Χαρακτηριστικό της απάτης που συντελέστηκε ήταν και η ανήθικη κίνηση του Διευθύνοντος Συμβούλου της επιχείρησης Ken Lay, να προβεί σε πώληση μετοχών της επιχείρησης σε τιμή πολύ υψηλότερη από αυτή που οριζόταν με την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, αποκομίζοντας οφέλη της τάξης των 90 εκ. δολαρίων.⁵⁶ Ένα επιπλέον ισχυρό παράδειγμα της ανήθικης συμπεριφοράς των εμπλεκόμενων μερών, ήταν η καταστροφή εγγράφων και φακέλων ελέγχου από την ελεγκτική επιχείρηση Arthur Andersen, μόλις 4 ημέρες πριν την επίσημη κήρυξη πτώχευσης της Enron, γεγονός το οποίο παραδέχτηκε κατά την κατάθεση του ο συνεργάτης της ελεγκτικής επιχείρησης David Duncan.⁵⁷

Η αποτυχημένη πορεία της επιχείρησης με τελική κατάληξη την πτώχευσή της, και τον κλυδωνισμό των διεθνών αγορών, οφείλεται, εν πολλοίς, σε αποτυχίες της εταιρικής διακυβέρνησης, είτε σε επίπεδο κανόνων δικαίου, είτε σε επίπεδο εφαρμογής των οριζόμενων ως βέλτιστων πρακτικών. Παρακάτω θα παρουσιάσουμε

⁵⁶ Για περισσότερα σχετικά με τον τρόπο διενέργειας της αγοροπωλησίας μετοχών βλέπε <http://www.sec.gov/news/press/2004-94.htm>, πρόσβαση την 3/8/2011

⁵⁷ <http://www.forbes.com/2002/05/14/0514topnews.html>, πρόσβαση την 3/8/2011

τις κυριότερες αδυναμίες που παρουσίασε η Enron σε επίπεδο εταιρικής διακυβέρνησης:⁵⁸

- Αδυναμία διαχωρισμού του ρόλου του Προέδρου του Δ.Σ. από αυτόν του Διευθύνοντος Συμβούλου. Για σειρά ετών (από το 1985 έως το 2002, με εξαίρεση μερικούς μήνες το έτος 2000),⁵⁹ η επιχείρηση βρίσκεται να έχει ταυτόχρονα Πρόεδρο του Δ.Σ. της αλλά και Διευθύνοντα Σύμβουλο τον Kenneth Lay.
- Αρμοδιότητες ελεγκτικής επιτροπής. Η Επιτροπή Ελέγχου, ως υποεπιτροπή του Δ.Σ., οφείλει να εκτελεί τα καθήκοντά της με υπεύθυνο τρόπο. Στην περίπτωση της Enron, η ελεγκτική επιτροπή επισκοπούσε και αξιολογούσε τις συναλλαγές επιφανειακά.
- Ροή των εταιρικών πληροφοριών. Οι πληροφορίες και τα στοιχεία που αφορούν την πορεία της επιχείρησης οφείλουν να διοχετεύονται μέσω καναλιών επικοινωνίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης (ανάλογα της χρήσης κάθε πληροφορίας) με απώτερο αποδέκτη το Δ.Σ., το οποίο είναι και υπεύθυνο για την συνολική πορεία και στρατηγική της επιχείρησης. Στην περίπτωση της Enron, την πιο κρίσιμη στιγμή της πορείας της, κατά την πορεία την πτώχευσης, τα μέλη του Δ.Σ. επέδειξαν πλήρη άγνοια των στοιχείων που έδειχναν την επερχόμενη καταστροφή.
- Καθήκοντα και απαιτούμενος χρόνος των διευθυντών. Οι διευθυντές μιας επιχείρησης οφείλουν να αφιερώνουν τον απαιτούμενο χρόνο και κόπο για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Στην περίπτωση της Enron, υπήρξε διευθυντικό στέλεχος το οποίο ταυτόχρονα με την πρόσληψη του αυτή, υπήρξε διευθυντής και σε άλλες 11 επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα να εγείρονται εύλογα ερωτήματα σχετικά με το χρόνο τον οποίο αφιέρωνε στην Enron.

Η κυριότερη αδυναμία όμως κατά τη γνώμη μας, η οποία οδήγησε και στην οικονομική κατάρρευση της Enron, έγκειται στην απουσία ηθικής κουλτούρας εντός της επιχείρησης, και ειδικότερα στις πράξεις και αποφάσεις των υψηλόβαθμων στελεχών της. Η επιχείρηση, αν και φαινομενικά είχε εγκατεστημένες όλες τις

⁵⁸http://ivythesis.typepad.com/term_paper_topics/2009/02/governance-failure-of-enron-company.html, πρόσβαση την 3/8/2011

⁵⁹ http://en.wikipedia.org/wiki/Kenneth_Lay, πρόσβαση την 3/8/2011

βέλτιστες πρακτικές σχετικά με την καλλιέργεια ηθικής κουλτούρας που διαμορφώνεται εντός της, όπως κώδικα δεοντολογίας με εξαγγελίες σχετικά με την ασφάλεια των εργαζομένων, την ασφάλεια στην εργασία, την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την επένδυση στο κοινωνικό κεφάλαιο, αλλά και προγράμματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, εν τούτοις, όπως αποδείχτηκε, πολλά από τα περιλαμβανόμενα στον κώδικα δεοντολογίας δεν εφαρμόστηκαν στην πράξη. Ειδικά από τη στιγμή που η απόδοση των στελεχών ήταν συνδεδεμένη με στόχους και επιπλέον αμοιβές, τα υψηλόβαθμα στελέχη προσπαθούσαν να παρουσιάσουν αποτελέσματα προκειμένου να επιτύχουν υψηλότερες αμοιβές, ακολουθώντας όμως παράνομες λογιστικές πρακτικές και τεχνικές, οι οποίες εν τέλει ζημίωσαν στο μέγιστο βαθμό την επιχείρηση.⁶⁰ Περαιτέρω, αξίζει να προσθέσουμε και το ότι η καλλιέργεια ηθικής κουλτούρας προϋποθέτει η διοίκηση κάθε επιχείρησης να δίνει το καλό παράδειγμα, προκειμένου το λοιπό προσωπικό να αφοσιωθεί προς αυτή την κατεύθυνση (top down approach).

Κατάρρευση Global Crossing

Λίγους μήνες μετά την κατάρρευση της Enron, μια ακόμη επιχείρηση, αυτή τη φορά από τον τομέα παροχής υπηρεσιών Internet, η Global Crossing δήλωσε πτώχευση για παραπλήσιους με την Enron λόγους, δηλαδή υπερμεγέθη, μη ανταποκρινόμενα στην πραγματικότητα έσοδα και κέρδη, και παραπλάνηση του επενδυτικού κοινού. Αξίζει να προσθέσουμε ότι οι ελεγκτές και της εν λόγω επιχείρησης ήταν η ελεγκτική επιχείρηση Arthur Andersen. Η αποτυχία της Global Crossing σχετίζεται και εδώ με αποτυχία στο εφαρμοζόμενο σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης. Πιο συγκεκριμένα, η λανθασμένη σύνθεση του Δ.Σ. και των υποεπιτροπών του ήταν ορισμένες από τις αιτίες που οδήγησαν στην 4^η μεγαλύτερη πτώχευση όλων των εποχών.⁶¹ Ο Πρόεδρος του Δ.Σ., Gary Winnick, μετέβαλλε συχνά τη σύνθεση και τον αριθμό του Δ.Σ., διορίζοντας δικούς του ανθρώπους. Επιπλέον, εξίσου συχνή ήταν και η ανακύκλωση στελεχών στη θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου, φτάνοντας μάλιστα σε σημείο, μια περίοδο η μισθοδοσία της επιχείρησης να συμπεριλαμβάνει μισθούς σε τρεις

⁶⁰ Mehta S., Srivastavaare R., *Reasons for Corporate Governance Failures* (2009), http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC974/fc974.html, πρόσβαση την 5/8/2011

⁶¹ Fast Times at Global Crossing; Revolving Door: 3 Chief Executives Quit in 3 Years, <http://www.nytimes.com/2000/10/12/business/fast-times-at-global-crossing-revolving-door-3-chief-executives-quit-in-3-years.html>, πρόσβαση την 11/6/2014

ταυτόχρονα Διευθύνοντες Συμβούλους.⁶² Τέλος, όπως χαρακτηριστικά γράφει ο Adams Ed.⁶³ η επιχείρηση είχε μια στρατηγική «...*fast money corporate culture*», δηλαδή αρκετά όμοια με αυτή της Enron, κατά τη γνώμη μας, όπου η υγιής μακροπρόθεσμη στρατηγική πρόσθεσης αξίας στην επιχείρηση, θυσιάζοταν στο βωμό των βραχυπρόθεσμων κερδών και της επίτευξης επιπλέον αμοιβών για τα διευθυντικά στελέχη. Τέλος, ακόμη πιο ανήθικο και μακριά από τις ακολουθούμενες βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης ήταν και το ότι η ελεγκτική επιχείρηση Arthur Andersen, σύμφωνα με καταγγελία⁶⁴ απολυθέντα Οικονομικού Διευθυντή της Global Crossing, είχε την δύναμη να διορίζει και να παύει από τα καθήκοντά τους στελέχη της ελεγχόμενης από αυτούς επιχείρησης.

Πτώχευση WorldCom

Μια ακόμη εντυπωσιακή κατάρρευση επιχείρησης, τα αίτια της οποίας πρέπει να αναζητηθούν, αφενός στον ανθρώπινο παράγοντα, την απληστία και τον ωφελιμισμό της ανθρώπινης φύσης, και αφετέρου στην αδυναμία των ακολουθούμενων μεθόδων εταιρικής διακυβέρνησης, έλαβε χώρα το 2002. Η WorldCom, από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις στο τομέα των τηλεπικοινωνιών, μέσω μιας πρακτικής συνεχόμενων εξαγορών και διατήρησης της τιμής της μετοχής της σε υψηλά, μη ανταποκρινόμενα στα πραγματικά οικονομικά μεγέθη της επιχείρησης, επίπεδα, κατάφερε να παρουσιάζεται ως η πλέον ανερχόμενη δύναμη στον τομέα της. Όλα αυτά ήταν αποτέλεσμα της στρατηγικής του Διευθύνοντος Συμβούλου της, Bernie Ebbers, ο οποίος προσπαθώντας αφενός να φαντάζει η επιχείρηση ιδανική για την εξαγορά άλλων, και αφετέρου να διατηρεί την τιμή της μετοχής σε υψηλά επίπεδα, προκειμένου να έχει εξασφαλισμένη τη συνδεδεμένη με αυτή επιπλέον αμοιβή του, προέβαινε σε αυτές τις πράξεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι η επιχείρηση πραγματοποίησε εξαγορά επιχείρησης, της οποίας τα έσοδα υπερέβαιναν κατά δύο και μισή φορές αυτά της WorldCom.⁶⁵ Και σε αυτή την περίπτωση αξίζει να σημειώσουμε την ύπαρξη της επιχείρησης Arthur Andersen ως επιχείρησης

⁶² Adams Ed., *Corporate Governance After Enron and Global Crossing: Comparative Lessons for Cross-National Improvement*, Indiana Law Journal, Vol.78, σελ. 724-781, (2003), σελ. 778

⁶³ Ο.α., σελ. 778

⁶⁴ James Rosen, *Global Crossing's Quiet Crash*, News and Observer, Mar. 4, 2002

⁶⁵ Di Stefano Th., *WorldCom's Failure: Why Did It Happen?*, E- Commerce Times, (18/9/2005), <http://www.ecommercetimes.com/story/45542.html?wlc=1316854842>, πρόσβαση την 5/8/2011

υπεύθυνης για το έλεγχο της WorldCom, για την οποία προέκυψε ότι στελέχη της γνώριζαν τις ακολουθούμενες παράνομες πρακτικές χωρίς να το γνωστοποιούν στις αρμόδιες αρχές ως όφειλαν.⁶⁶

Σε μια έκθεση της επιτροπής ερευνών της επιχείρησης, η οποία εκδόθηκε το 2003, με την ονομασία «Report Investigation», απαριθμούντοσαν τα αίτια της κατάρρευσης της επιχείρησης, τα οποία σε γενικές γραμμές παρουσιάστηκαν παραπάνω. Σημαντικό όμως για τη κατανόηση των βαθύτερων αιτιών της κατάρρευσης της επιχείρησης, είναι το τελευταίο κομμάτι της έκθεσης, το οποίο παρουσιάζει προτάσεις για την αποφυγή παρόμοιων καταστάσεων, μερικές εκ των οποίων είναι:⁶⁷

- Η ύπαρξη ενός ενεργητικού και ανεξάρτητου Δ.Σ. Όπως αναφέραμε παραπάνω, στην περίπτωση της WorldCom, το Δ.Σ. δεν παρείχε τον κατάλληλο έλεγχο στις ενέργειες και αποφάσεις του Διευθύνοντος Συμβούλου, δίνοντάς του έτσι την δυνατότητα να ακολουθήσει ανήθικες πρακτικές προς ίδιον όφελος.
- Η ύπαρξη ενός κλίματος ευθύτητας και ηθικής συμπεριφοράς, η οποία θα διαχέεται σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, ξεκινώντας από τη δέσμευση της ανώτατης διοίκησης για την υιοθέτηση μιας τέτοιας συμπεριφοράς. Στην περίπτωση της WorldCom η αλαζονεία, η ανηθικότητα, ο ωφελμισμός και η απουσία ελέγχου στις πράξεις του Διευθύνοντος Συμβούλου ήταν αυτά που επέτειναν το πρόβλημα μέχρι την τελική έκβασή του (πτώχευση).
- Η ύπαρξη ενός αποτελεσματικού συστήματος αναφοράς περιστατικών ανήθικης συμπεριφοράς. Κάτι τέτοιο πλέον εφαρμόζεται σε πολλές επιχειρήσεις, ως σύστημα «whistleblowing», το οποίο δίνει την δυνατότητα σε υπαλλήλους να αναφέρουν ανωνύμως περιστατικά ανήθικης συμπεριφοράς που υποπίπτουν στην αντίληψή τους.
- Η ύπαρξη καταγεγραμμένων διαδικασιών σχετικά με την τήρηση των λογιστικών πολιτικών, τη διαδικασία των αναφορών εντός της επιχείρησης, αλλά και την δημοσίευση της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης στα

⁶⁶ Ο.α.

⁶⁷ Beresford D., Katzenbach N., Rogers C.B., *Report of investigation by the special investigative committee of the board of directors of WORLDCOM, INC.*, σελ. 1- 345, (2003), σελ. 344,
<http://f11.findlaw.com/news.findlaw.com/wsj/docs/worldcom/bdspcomm60903rpt.pdf>,
πρόσβαση την 7/8/2011

λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, η ενίσχυση της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς και του ρόλου που επιτελεί, και τέλος η υιοθέτηση στόχων οι οποίοι θα ενισχύουν τη μακροπρόθεσμη στρατηγική της επιχείρησης θυσιάζοντας τα βραχυπρόθεσμα κέρδη και οφέλη.

Από την συνοπτική παρουσίαση των οικονομικών σκανδάλων που έλαβαν χώρα την περίοδο που προηγήθηκε του νόμου SOX, είναι εμφανής η απουσία μίας μεθόδου, η οποία θα ήταν σε θέση να εντοπίζει την δημιουργούμενη απόκλιση ανάμεσα στα όσα ορίζεται ότι τηρούνται σε επίπεδο πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης από τις επιχειρήσεις και σε αυτά που πραγματικά εφαρμόζονται. Όπως ισχυρίζονται και οι Koestenbaum P. *et al.* (2005)⁶⁸ «...τα νομοθετικά πλαίσια σπάνια είναι σε θέση να σταματήσουν ανήθικες συμπεριφορές, περισσότερο παρέχουν τρόπους αντιμετώπισής τους μέσα από το νομικό σύστημα». Χαρακτηριστικό παράδειγμα για την καλύτερη κατανόηση των παραπάνω, αποτελεί ο ρόλος των ελεγκτικών επιχειρήσεων, με τις οποίες υποχρεωτικά, βάσει νόμου, συνεργάζονται οι εισηγμένες επιχειρήσεις. Ο ρόλος των ελεγκτικών επιχειρήσεων, θεωρητικά, είναι να είναι θεματοφύλακες της καλής εταιρικής διακυβέρνησης, ως πυλώνες ασφάλειας και μέρος των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Αντίθετα, όπως είδαμε αρκετές φορές, γίνονται συνεργοί σε οικονομικά εγκλήματα, με συνέπειες καταστροφικές για τις υπό έλεγχο επιχειρήσεις αλλά και για τις χρηματαγορές στις οποίες οι τελευταίες υπάγονται. Μπορεί άραγε ένα νομοθέτημα όπως το SOX, να υπερκεράσει τέτοιου είδους εγγενείς αδυναμίες, αλλά και άλλες, που η πρακτική έδειξε ότι υπάρχουν στη πορεία των χρόνων, ή μήπως είναι η ανθρώπινη φύση τέτοια, που ο ατομικισμός και η ιδιοτέλεια πάντοτε θα ξεπερνάει οποιαδήποτε προσπάθεια προς την επίτευξη συλλογικής ευημερίας; Ακολουθώντας, παραθέτουμε μια συνοπτική παρουσίαση και κριτική των μερών εκείνων του SOX που αναφέρονται στις αδυναμίες που αναδείξαμε.

Sarbanes - Oxley Act 2002⁶⁹

Ο νόμος Sarbanes - Oxley ουσιαστικά ψηφίστηκε προκειμένου οι επενδυτές να ανακτήσουν τη χαμένη εμπιστοσύνη τους στις επιχειρήσεις, εμπιστοσύνη που είχαν χάσει λόγω των σκανδάλων που είχαν λάβει χώρα εκείνη την περίοδο. Επομένως,

⁶⁸ Koestenbaum P., Keys P., Weirich T., *Integrating Sarbanes - Oxley, Leadership and Ethics*, The CPA Journal, 75, σελ. 13-15, April (2005)

⁶⁹ <http://www.sox-online.com/soxact.html>, πρόσβαση την 22/8/2011

είναι λογικό ο συγκεκριμένος νόμος να είναι προσανατολισμένος προς την κατεύθυνση της προστασίας των μετόχων, των μετόχων οι οποίοι τόσο πολύ είχαν ζημιωθεί εξαιτίας των σκανδάλων που είχαν λάβει χώρα, και τα οποία αναλύσαμε. Τα βασικότερα σημεία του εν λόγω νόμου μπορούν να συνοψισθούν στα κάτωθι:

✓ Δημιουργία του Public Company Accounting Oversight Board

Σκοπός του παραπάνω (κρατικού) σώματος είναι η επισκόπηση και διενέργεια ελέγχων σχετικά με την απρόσκοπτη τήρηση ηθικών προτύπων, αλλά και η ανεξαρτησία των ελεγκτικών επιχειρήσεων. Πλέον, οι τελευταίες δεν μπορούν να παρέχουν υπηρεσίες που ενδέχεται να υπονομεύουν την ανεξαρτησία τους, όπως τήρηση λογιστικών βιβλίων, σχεδιασμό μηχανογραφικών προγραμμάτων κτλ. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις οφείλουν να αλλάζουν ελεγκτικό γραφείο κάθε 5 έτη, διασφαλίζοντας έτσι την ύπαρξη ανεξαρτησίας από μέρους των ελεγκτών. Αξίζει να σημειώσουμε ότι με την ίδρυση του κρατικού φορέα, ουσιαστικά καταργείται η αυτορρύθμιση του επαγγέλματος του εξωτερικού ελεγκτή, καθώς πλέον υπάρχει ειδικός φορέας για τον έλεγχο και τη ρύθμιση των πράξεων και των δικαιοδοσιών των εξωτερικών ελεγκτών.

✓ Ευθύνη Διευθύνοντος Συμβούλου και Προϊσταμένου Οικονομικών Υπηρεσιών

Πλέον, τα δύο αυτά άτομα είναι υπόλογα για την ακρίβεια των χρηματοοικονομικών καταστάσεων, γεγονός που πρέπει να πιστοποιούν και γραπτώς. Σε περίπτωση ανάγκης αναθεώρησης ή τροποποίησης των καταστάσεων χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, τα άτομα αυτά θα επιβαρύνονται με τα έξοδα αναθεώρησης μέσω κρατήσεων στις αμοιβές τους.

✓ Δημιουργία Επιτροπών Ελέγχου

Εντός των Δ.Σ. των επιχειρήσεων συστήνονται επιτροπές ελέγχου, στις αρμοδιότητες των οποίων είναι η συνεργασία τόσο με τους εσωτερικούς όσο και με τους εξωτερικούς ελεγκτές. Το παραπάνω μπορεί να προστεθεί σε όσα πρωτίστως αναφέραμε σχετικά με την κατάργηση της αυτορρύθμισης του επαγγέλματος του εξωτερικού ελεγκτή.

✓ Λοιπά θέματα

- Οι οικονομικές και άλλου τύπου πληροφορίες της επιχείρησης οφείλουν να είναι έγκυρες και έγκαιρες. Με αυτό τον τρόπο ουσιαστικά αντιμετωπίζονται ορισμένες από τις αιτίες που οδήγησαν στα προαναφερόμενα εταιρικά σκάνδαλα, καθώς οι διοικήσεις των επιχειρήσεων απέκρυβαν ουσιώδεις για τους μετόχους και τους λοιπούς επενδυτές πληροφορίες. Η παρέμβαση του νόμου SOX προς αυτή την κατεύθυνση, αν και φαινομενικά αφορά ένα λογιστικό θέμα, έρχεται να δώσει βαρύτητα σε θέματα ηθικής, καθώς η απόκρυψη ουσιωδών πληροφοριών από τις διοικήσεις γινόταν, όπως είδαμε, εσκεμμένα, με σκοπό το προσωπικό όφελος των διοικητών, και την αποκόμιση βραχυπρόθεσμων κερδών για την επιχείρηση.
- Τα υψηλόβαθμα στελέχη της επιχείρησης δε μπορούν να δανείζονται χρήματα από την επιχείρηση, είτε με τη μορφή δανείων, είτε με τη μορφή χρηματικών διευκολύνσεων (προκαταβολές κτλ.).
- Τα έγγραφα ελέγχου της επιχείρησης οφείλουν να φυλάσσονται για χρονικό διάστημα 5 ετών, προκειμένου να είναι αρκετό το διάστημα σε περίπτωση ανάγκης αναζήτησής τους. Σε διαφορετική περίπτωση προβλέπεται φυλάκιση έως 10 έτη για τους παραβάτες. Και σε αυτή τη περίπτωση, ο νόμος SOX ουσιαστικά θέτει όρια στην έκφραση της εσκεμμένης ανήθικης ανθρώπινης συμπεριφοράς, όπως της απόκρυψης ουσιωδών πληροφοριών (είτε με τη μορφή εγγράφων, είτε με τη μορφή παράλειψης αυτών), αποσκοπώντας στον περιορισμό περιστατικών όπου το ατομικό συμφέρον μπαίνει σε υψηλότερη προτεραιότητα από το συλλογικό εταιρικό.
- Τέλος, οι εξωτερικοί ελεγκτές της επιχείρησης δε μπορούν να αναλάβουν εργασία ως υπάλληλοι σε αυτήν, αν δεν παρέλθει ένα σημαντικό χρονικό διάστημα.

✓ Τμήμα 404 SOX «Έκθεση Εσωτερικού Ελέγχου»

Ένα πολύ σημαντικό σημείο του νόμου SOX είναι η υποχρέωση των επιχειρήσεων να προετοιμάζουν και να δημοσιοποιούν έκθεση εσωτερικού ελέγχου, στην οποία να περιγράφονται οι προσπάθειες της διοίκησης της επιχείρησης να εγκαταστήσει ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, και να αναφέρεται ο τρόπος με τον οποίο η διοίκηση της επιχείρησης αξιολογεί το εν λόγω σύστημα εσωτερικού

ελέγχου. Επιπλέον αυτού, οι ελεγκτικές επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να ελέγχουν και να αξιολογούν την παραπάνω έκθεση της επιχείρησης.

Το 2008, το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών εξέδωσε μια έκθεση, η οποία αποσκοπούσε στην παροχή οδηγιών προς τις διοικήσεις των επιχειρήσεων, σχετικά με τις προσπάθειες των τελευταίων για επίδειξη συμμόρφωσης με τα οριζόμενα στο τμήμα 404 του νόμου SOX.⁷⁰ Από τα βασικά σημεία της εν λόγω έκθεσης ήταν το ότι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων όφειλαν να ακολουθούν μια μεθοδολογία εντοπισμού των κινδύνων, η οποία θα διαχειριζόταν αποτελεσματικά τον έλεγχο των δικλείδων ασφαλείας, καθώς και η εναρμόνιση της μεθοδολογίας αυτής με τους εξωτερικούς ελεγκτές της επιχείρησης, οι οποίοι, όπως είδαμε παραπάνω, έχουν την υποχρέωση επισκόπησης και ελέγχου, όχι μόνο των συμπερασμάτων της διοίκησης σχετικά με το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, αλλά και του ίδιου του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Με την υιοθέτηση κοινής μεθοδολογίας επιτυγχάνεται μείωση του κόστους των υπηρεσιών των εξωτερικών ελεγκτών, καθώς οι τελευταίοι, βασιζόμενοι στη μεθοδολογία της διοίκησης, επιτυγχάνουν μείωση των εργατοωρών τους, βάσει των οποίων υπολογίζεται η αμοιβή τους.

Επειδή όμως κατά τη γνώμη μας, η ύπαρξη γενικών κανόνων δεν υπήρξε ο ασφαλέστερος δρόμος για την αποφυγή των επιχειρηματικών σκανδάλων, ο νόμος SOX προχωράει ένα βήμα παραπέρα, θέτοντας μια σειρά από κανόνες προς τη διοίκηση της επιχείρησης, προκειμένου να αντιμετωπιστεί, όσο αυτό είναι εφικτό, και το ηθικό μέρος του ζητήματος. Πιο συγκεκριμένα, με βάση το νόμο SOX, οι επιχειρήσεις δύνανται να τηρούν κώδικα δεοντολογίας ενημερωμένο με όλες τις τροποποιήσεις που λαμβάνουν χώρα και δημοσιοποιούνται έγκαιρα, καθώς και σύστημα αναφοράς παραβάσεων (whistle blowing).

Σύμφωνα με το τμήμα 406 του νόμου SOX, οι επιχειρήσεις οφείλουν να γνωστοποιούν αν εφαρμόζουν κώδικα δεοντολογίας μέσω του οποίου να προωθούνται:

⁷⁰ The Institute of Internal Auditors, *SARBANES - OXLEY SECTION 404: A Guide for Management by Internal Controls Practitioners* (2nd Edition), (2008), https://global.theiia.org/standards-guidance/Public%20Documents/Sarbanes-Oxley_Section_404_-_A_Guide_for_Management_2nd_edition_1_08.pdf, πρόσβαση την 11/4/2014

- Οι πρωτοβουλίες ηθικής φύσεως, στις οποίες περιλαμβάνονται περιπτώσεις ηθικής αντιμετώπισης σύγκρουσης προσωπικών και επαγγελματικών συμφερόντων. Αυτά μπορούν να πραγματοποιηθούν δίνοντας έμφαση σε ηθικές συμπεριφορές που τονίζουν την αφοσίωση (στην επιχείρηση), προκειμένου σε περίπτωση ύπαρξης σύγκρουσης συμφερόντων, ο υπάλληλος να επιλέξει το εταιρικό συμφέρον έναντι του ατομικού. Μια άλλη σημαντική παράμετρος σε σχέση με τις συγκρούσεις συμφερόντων, έγκειται στην συμπερίληψη στον κώδικα δεοντολογίας, τόσο των διαδικασιών πρόληψης περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, όσο και των ενεργειών σε περίπτωση που εντοπιστεί σύγκρουση συμφερόντων εν εξελίξει.⁷¹
- Η πλήρης, δίκαιη, ακριβής και έγκαιρη ενημέρωση σχετικά με τις πληροφορίες που η επιχείρηση οφείλει να γνωστοποιεί στα πλαίσια των νομικών κανόνων στους οποίους συμμορφώνεται. Η τήρηση του νόμου, σχετικά με τις απαιτούμενες γνωστοποιήσεις στα ετήσια δελτία των επιχειρήσεων, δημιουργεί ένα ζήτημα ηθικής τάξης, που πλέον οι υπαγόμενες στον νόμο SOX επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους. Το ζήτημα αυτό, κατά τη γνώμη μας, αφορά, όχι τόσο το τι περιέχεται στις γνωστοποιήσεις, αλλά το τι η επιχείρηση εννοεί με τις γνωστοποιήσεις αυτές, κυρίως λόγω των πολλών ερμηνειών που δύναται να δεχτούν οι εφαρμοζόμενες λογιστικές τεχνικές. Προς αυτή την κατεύθυνση κινείται και η ομιλία της Glassman S., επιτρόπου της S.E.C.,⁷² που αναφέρει ότι «...κάθε διοίκηση επιχείρησης έχει μια ιστορία να πει...» και πως εν τέλει «...η διοίκηση της επιχείρησης είναι αυτή που θα αποφασίσει το βαθμό των γνωστοποιήσεων έως το γράμμα του νόμου ή και πέρα από αυτό, αφού εν τέλει αυτή είναι που θα επωμιστεί και τις ευθύνες των πράξεών της». Επομένως το ηθικό ζήτημα που εισέρχεται στο περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας είναι αυτό της ειλικρίνειας, δηλαδή της ύπαρξης ανοιχτής, ειλικρινούς, απαλλαγμένης από προσπάθειες εξαπάτησης, επικοινωνίας μεταξύ της επιχείρησης (μέσω της διοίκησής της στην οποία άλλωστε απευθύνεται και ο κώδικας δεοντολογίας) και του επενδυτικού κοινού. Αλλά και εντός της επιχείρησης, η διοχέτευση

⁷¹ Pittman E., Nauran F., *Corporate Ethics and Sarbanes - Oxley*, <http://library.findlaw.com/2004/Feb/23/133301.html#ftn6p>, πρόσβαση την 25/8/2011

⁷² Speech of Commissioner Glassman S., *Improving Corporate Disclosure- Improving Shareholder value*, <http://www.sec.gov/news/speech/spch041003cag.htm>, πρόσβαση την 25/8/2011

της αληθινής πληροφορίας στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα είναι ένα θέμα που άπτεται του κώδικα δεοντολογίας και αφορά την διοίκηση της επιχείρησης (πιο πάνω αναφερθήκαμε στην προσέγγιση top down, κατά την οποία η διοίκηση της επιχείρησης λειτουργεί ως το ηθικό πρότυπο για όλους τους εργαζόμενους).

- Η συμμόρφωση με κανόνες δικαίου στους οποίους η επιχείρηση υπάγεται. Το θέμα αφορά το κατά πόσο η τήρηση της νομιμότητας αυτόματα εγγυάται και την επίτευξη του ηθικού. Καλό θα είναι κατά τη γνώμη μας, οι κώδικες δεοντολογίας να αναφέρονται εκτενέστερα στο παραπάνω ζήτημα, ακόμη και αν πρόκειται για γενικά πλαίσια⁷³ κωδίκων δεοντολογίας, όπως αυτά στα οποία αναφερόμαστε.
- Η λογοδοσία σχετικά με την τήρηση και εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας. Το τμήμα 406 του νόμου SOX δεν προβλέπει προκαθορισμένες ποινές σε περίπτωση καταστρατήγησης του περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας. Εν τούτοις, οι επιχειρήσεις δεν πρέπει να θεωρούνται αδύναμες ή αδιάφορες από το προσωπικό τους, σε περιπτώσεις παραβίασης ηθικών κανόνων. Η ύπαρξη και τήρηση ενός προγράμματος ποινών, καθώς και η ενημέρωση του προσωπικού για την αποτελεσματικότητα αυτού, σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσω της δημοσιοποίησης κρουσμάτων ηθικών παραβιάσεων και των επακόλουθων ποινών τους, ενισχύει το αίσθημα δικαιοσύνης εντός της επιχείρησης.
- Η έγκαιρη αναφορά περιστατικών καταστρατήγησης των οριζόμενων στον κώδικα δεοντολογίας, σε άτομα επιφορτισμένα με αυτή την αρμοδιότητα. Κάτι τέτοιο είναι εξαιρετικά διαδεδομένο στην εποχή μας, μέσω της χρήσης των συστημάτων whistle blowing που αρκετές επιχειρήσεις εφαρμόζουν.

Ένα σημαντικό στοιχείο που πρέπει να τονίσουμε και το οποίο θα προσπαθήσουμε να ερμηνεύσουμε αφορά το σε ποιους απευθύνεται ο κώδικας δεοντολογίας. Σε ανακοίνωση της S.E.C. σχετικά με την υποχρέωση των γνωστοποιήσεων των

⁷³ Γενικά πλαίσια κωδίκων δεοντολογίας υπό την έννοια ότι όπως είδαμε ο κώδικας δεοντολογίας του νόμου SOX δεν παρέχει το πλήρες κείμενο για τις επιχειρήσεις, αλλά επιγραμματικά τις βασικές αρχές επί των οποίων οι επιχειρήσεις οφείλουν να γνωστοποιήσουν την τήρησή τους ή να δικαιολογήσουν τη μη τήρησή του.

τμημάτων 406 και 407 του νόμου SOX,⁷⁴ αναφέρεται ότι ο κώδικας δεοντολογίας των επιχειρήσεων αφορά τα υψηλόβαθμα στελέχη αυτής και πιο ειδικά, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Προϊστάμενο Οικονομικών Υπηρεσιών και τον Προϊστάμενο Λογιστηρίου. Είναι γνωστό ότι κάθε κουλτούρα δεοντολογίας που διαμορφώνεται σε μια επιχείρηση έχει ως αρχή και ως υπόδειγμα τα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων, τα οποία μέσω των πράξεων τους την διοχετεύουν, δίνοντας ουσιαστικά το καλό παράδειγμα και στους υπόλοιπους εργαζόμενους υφιστάμενους. Άρα, υπό αυτή την έννοια είναι λογικό να υποθέσουμε ότι, αν και ο κώδικας δεοντολογίας για τον οποίο οι επιχειρήσεις, που οφείλουν να συμμορφώνονται με τον νόμο SOX, αφορά κυρίως τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, εν τούτοις εμμέσως περικλείει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Ένα άλλο θέμα που προκύπτει σχετικά με τον κώδικα δεοντολογίας, έχει να κάνει με το περιεχόμενο αυτού. Οι κώδικες δεοντολογίας περιγράφουν βασικές κατευθυντήριες γραμμές, χωρίς να περιλαμβάνουν λεπτομέρειες και περιπτώσιολογία ηθικής συμπεριφοράς, πχ. τι πρέπει να γίνει σε περίπτωση που υπάλληλος της επιχείρησης δεχτεί δώρο υψηλής αξίας λόγω της θέσης που κατέχει. Μια τέτοια επιλογή, κατά τη γνώμη μας, είναι σωστή διότι αφενός κάθε επιχείρηση ενδέχεται να έχει ορίσει διαφορετικά την ηθική συμπεριφορά που επιθυμεί από μέρους των υπαλλήλων της, και αφετέρου διότι ο νόμος SOX ορίζει ότι η επιχείρηση οφείλει να γνωστοποιεί αν εφαρμόζει κώδικα δεοντολογίας με αυτές τις γενικές αρχές και αν δεν εφαρμόζει να αιτιολογεί τους λόγους της απόκλισης.

Τέλος, ένα σημαντικό θέμα που άπτεται του κώδικα δεοντολογίας με βάση το νόμο SOX είναι ο τρόπος δημοσιοποίησής του, προς γνώση των ενδιαφερόμενων μερών. Η SEC⁷⁵ ουσιαστικά δέχεται τρεις τρόπους δημοσιοποίησης του κώδικα δεοντολογίας προς τα ενδιαφερόμενα μέρη: είτε ως επισυναπτόμενο μέρος του ετήσιου δελτίου της επιχείρησης, είτε ως ξεχωριστό αρχείο στον ιστοχώρο της

⁷⁴ Securities and Exchange Commission 17 CFR Parts 228, 229 and 249, Release No. 33-8177; 34-47235; File No. S7-40-02, RIN 3235-AI66 *Disclosure Required by Sections 406 and 407 of the Sarbanes - Oxley Act of 2002*, <http://www.sec.gov/rules/final/33-8177.htm>, πρόσβαση την 22/8/2011

⁷⁵ Securities and Exchange Commission (2004), *Final rule: Disclosure required by sections 404, 406 and 407 of the Sarbanes – Oxley act of 2002*, <http://www.sec.gov/rules/final/33-8177.htm>, πρόσβαση την 25/8/2011

επιχείρησης, είτε ο κάθε ενδιαφερόμενος να έχει τη δυνατότητα να ζητήσει αντίγραφο αυτού.

Από την μέχρι τώρα ανάλυση της εταιρικής διακυβέρνησης στις Η.Π.Α. όπως αυτή εφαρμόζεται και ισχύει περίπου τα τελευταία 10 έτη, δηλαδή από την ψήφιση και εφαρμογή του νόμου Sarbanes - Oxley, προκύπτει ότι οι Η.Π.Α. ακολουθούν το πρότυπο της εταιρικής διακυβέρνησης, κατά το οποίο το ενδιαφέρον εστιάζεται στην προστασία των μετόχων (shareholder view), και όχι τόσο στο σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών. Και αυτό είναι λογικό κατά τη γνώμη μας, ειδικά αν αναλογιστούμε το γεγονός ότι ο νόμος SOX ψηφίστηκε και ισχύει έπειτα από μια περίοδο όπου η εμπιστοσύνη των επενδυτών εμφανιζόταν κλονισμένη από τα εταιρικά σκάνδαλα που είχαν προηγηθεί (βλέπε παραπάνω). Σχετική έρευνα που είχε πραγματοποιηθεί⁷⁶ έδειξε ότι τα επίπεδα εμπιστοσύνης των επενδυτών το έτος 2002 (έτος ψήφισης του νόμου SOX) ήταν τα χαμηλότερα από το έτος 1990, έτος από το οποίο και μετά αυτή η έρευνα λάμβανε χώρα σε ετήσια βάση, εξαιτίας των εταιρικών σκανδάλων που είχαν προηγηθεί.

⁷⁶ *iPoll databank of The Roper Center for Public Opinion Research*, University of Connecticut, Gallup Public Opinion Polls of Confidence in Big Business, 1990-2003, στο Romano, R., *The Sarbanes-Oxley Act and the Making of Quack Corporate Governance* (September 25, 2004). NYU, Law and Econ Research Paper 04-032; Yale Law & Econ Research Paper 297; Yale ICF Working Paper 04-37; ECGI - Finance Working Paper 52/2004. <http://ssrn.com/abstract=596101>, πρόσβαση την 6/9/2011

1.7 Η εταιρική διακυβέρνηση στη Μεγάλη Βρετανία

Αν και η Μεγάλη Βρετανία δεν είναι μια χώρα η οποία φημίζεται για την έκδοση και υποχρεωτική εφαρμογή νόμων και κανονισμών σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση, εν τούτοις κατά τη γνώμη μας, είναι μια χώρα η οποία βοήθησε στην ενδυνάμωση του τρόπου λειτουργίας των επιχειρήσεων, υπό τα όσα υπαγορεύουν οι βασικές αρχές περί εταιρικής διακυβέρνησης. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, εμφανίστηκαν οι πρώτες σοβαρές προσπάθειες δημιουργίας ενός πλαισίου εύρυθμης λειτουργίας των επιχειρήσεων μέσω της έκδοσης προαιρετικών κωδικών εταιρικής διακυβέρνησης. Πρώτος εξ αυτών ήταν ο κώδικας Cadbury⁷⁷ (η ονομασία προέρχεται από το όνομα του προέδρου της επιτροπής που ανέλαβε τη σύνταξή του), το 1992. Αν και η τήρηση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης ήταν προαιρετική, το Χρηματιστήριο επέβαλλε στις εισηγμένες σε αυτό επιχειρήσεις να δημοσιοποιούν δήλωση (ως μέρος των οικονομικών τους καταστάσεων), στην οποία να αναφέρεται η τήρηση ή όχι του εν λόγω κώδικα. Ουσιαστικά, πρόκειται για την αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση» (comply or explain), η οποία χρησιμοποιείται μέχρι και σήμερα στα νομοθετικά και όχι μόνο πλαίσια περί εταιρικής διακυβέρνησης διαφόρων χωρών, με το σκεπτικό ότι είναι καλύτερα για όλους, οι επιχειρήσεις να τηρούν το «πνεύμα» του νόμου, και όχι το «γράμμα», όπως το τελευταίο επιβάλλεται από υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου.⁷⁸

Το 1994, η επιτροπή Ruttman,⁷⁹ εξέδωσε μια οδηγία, ως συμπλήρωμα του Cadbury Report, με την οποία καλούσε τα μέλη του Δ.Σ. των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου επιχειρήσεων, να συντάσσουν έκθεση, μέσω της οποίας να αναφέρονται στην αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου που εφαρμόζει η επιχείρηση.

⁷⁷ Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance (Cadbury Report), London, Gee, 1992, <http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf>, πρόσβαση την 30/3/2014

⁷⁸ Arcot S., Bruno V., Faure- Grimaud A. *Corporate Governance in the U.K.: Is the comply or explain approach working?* International Review of Law and Economics, 30, (2), σελ. 193-201, (2010), σελ. 194

⁷⁹ Internal Control and Financial Reporting – *Guidance for directors of listed companies registered in the UK (Ruttman Report)*, London, ICAEW, (1994)

Το 1995, η επιτροπή Greenbury⁸⁰ εξέδωσε μια αναφορά, η οποία ενδυνάμωνε τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που οι επιχειρήσεις έως τότε ακολουθούσαν με βάση το Cadbury Report. Η αναφορά της εν λόγω επιτροπής αφορούσε τις αμοιβές των μελών του Δ.Σ. των επιχειρήσεων, και προέτρεπε στη δημιουργία επιτροπών αμοιβών και παροχών, προκειμένου να τηρείται ένα αποτελεσματικό και διαφανές σύστημα απολαβών, το οποίο αφενός θα δημιουργεί ένα κλίμα αξιοκρατίας και ανταπόδοσης βάσει προσόντων, και αφετέρου θα είναι ικανό να προσελκύει αξιόλογα στελέχη στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης.

Το 1998, η επιτροπή Hampel⁸¹ συνέταξε μια αναφορά, η οποία ουσιαστικά συνένωνε τα πορίσματα των δύο προηγούμενων επιτροπών (Cadbury και Greenbury), εξετάζοντας το κατά πόσο, όσα αναφέρονται σε αυτά βρίσκονται σε ισχύ και κινούνται προς την κατεύθυνση της ισχυροποίησης του θεσμού της εταιρικής διακυβέρνησης στη Μεγάλη Βρετανία. Τα σημεία που εξετάζονταν αφορούσαν τις αρμοδιότητες των μελών του Δ.Σ. (εκτελεστικών και μη), τις αμοιβές αυτών, τις σχέσεις της επιχείρησης με τους ελεγκτές της, την σχέση της επιχείρησης με τους μετόχους της, καθώς και την τροποποίηση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης προκειμένου να ισχυροποιηθεί περαιτέρω ο θεσμός της εταιρικής διακυβέρνησης.

Το ίδιο έτος, η επιτροπή για την εταιρική διακυβέρνηση των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου επιχειρήσεων, ενοποίησε τις αναφορές των τριών προαναφερθεισών επιτροπών (Cadbury, Greenbury και Hampel), και συνέταξε μια νέα αναφορά, η οποία περιελάμβανε τα σημαντικότερα σημεία όλων των προηγούμενων προσπαθειών και ονομάστηκε «The combined code: Principles of good governance and code of best practice» (Ενοποιημένος κώδικας: Αρχές καλής διακυβέρνησης και κώδικας βέλτιστων πρακτικών). Σημαντικό στοιχείο σε σχέση με αυτή την προσπάθεια, αποτέλεσε η βούληση του Χρηματιστηρίου του Λονδίνου να κατευθύνει τις εισηγμένες σε αυτό επιχειρήσεις, να συντάσσουν έκθεση στην οποία να αναφέρεται η συμμόρφωση ή οι λόγοι της μη συμμόρφωσης με αυτόν τον κώδικα, η τήρηση του οποίου, δεν ήταν κατά τα λοιπά, υποχρεωτική.

⁸⁰ *Directors' Remuneration: Report of a Study Group chaired by Sir Richard Greenbury* (Greenbury Committee Report), UK, 17 July 1995,

<http://www.ecgi.org/codes/documents/greenbury.pdf>, πρόσβαση την 20/1/2014

⁸¹ *Committee on Corporate Governance: Final Report (Hampel Committee Report)*, UK: 28 January 1998, http://www.ecgi.org/codes/documents/hampel_index.htm, πρόσβαση την 20/1/2014

Το 1999, το Σώμα Ορκωτών Λογιστών Ελεγκτών της Αγγλίας και της Ουαλίας (ICAEW), εξέδωσε μια οδηγία, γνωστή ως Turnbull Committee Guidance,⁸² η οποία ουσιαστικά συνέδεε τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου των επιχειρήσεων, με την συμμόρφωσή τους με τον Ενοποιημένο Κώδικα. Το παραπάνω ενισχύθηκε και από την απόφαση του Χρηματιστηρίου του Λονδίνου, το οποίο όρισε ότι τυχόν συμμόρφωση των επιχειρήσεων με την οδηγία Turnbull, ουσιαστικά θα ισοδυναμεί με συμμόρφωση με τον κώδικα.

Το 2002, το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών της Μεγάλης Βρετανίας και της Ιρλανδίας, δημοσίευσε μια μελέτη σχετικά με την ενίσχυση των έως τότε ακολουθούμενων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Η μελέτη αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία, αν αναλογιστεί κανείς το γεγονός ότι εκδόθηκε σε μια περίοδο όπου πρωτοφανή εταιρικά σκάνδαλα όπως αυτά της κατάρρευσης των επιχειρήσεων Worldcom και Enron, στιγματίζουν την εποχή. Η μελέτη καταπιάνονταν με την ενδυνάμωση του ρόλου των «ακρογωνιαίων λίθων» σε κάθε σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης, δηλαδή των εξωτερικών ελεγκτών, των εσωτερικών ελεγκτών, των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών ενός Δ.Σ., σε συνδυασμό με την ισχυροποίηση του ρόλου του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Οι σημαντικότερες προτάσεις της ήταν οι εξής:⁸³

Το Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλει να διαφυλάσσει, τόσο τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης, όσο και την αξία της επένδυσης των μετόχων, αλλά και τα συμφέροντα των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών. Επιπλέον, οφείλει να διασφαλίζει την ακρίβεια των οικονομικών καταστάσεων της επιχείρησης, αλλά και να αξιολογεί την απόδοση και τις εκτελεσθείσες ενέργειες του Διευθύνοντος Συμβούλου. Επιπρόσθετα, οφείλει να αξιολογεί τους επιχειρηματικούς κινδύνους που διέπουν την λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και να αξιολογεί την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Όσον αφορά την σύνθεση του Δ.Σ., αυτό οφείλει να αποτελείται κυρίως από ανεξάρτητα μέλη (δηλαδή από άτομα τα οποία δεν έχουν κανενός είδους επαγγελματικό δεσμό με την επιχείρηση, πέραν της ιδιότητας του

⁸² *Internal Control: Guidance for Directors on the Combined Code*, London: The Institute of Chartered Accountants in England and Wales, 1999,

<http://www.ecgi.org/codes/documents/turnbul.pdf>, πρόσβαση την 30/6/2014

⁸³ IIA-UK and Ireland, *A New Agenda for Corporate Governance Reform*, London, England, (2002), www.theiia.org, πρόσβαση την 30/6/2014

μέλους του Δ.Σ.), και σε κάθε περίπτωση από άτομα τα οποία έχουν την απαραίτητη επαγγελματική εμπειρία και τις απαιτούμενες ικανότητες για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Οι θέσεις του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου πρέπει να κατέχονται από διαφορετικά άτομα, και οι συναλλαγές χρεογράφων (όπως μετοχών) από μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να γνωστοποιούνται έγκαιρα στις αρμόδιες ρυθμιστικές αρχές (μια υποχρέωση η οποία, όπως θα δούμε παρακάτω περιλαμβάνεται και στους κώδικες αρκετών επιχειρήσεων).

Εντός του Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλουν να λειτουργούν επιτροπές, οι οποίες θα πρέπει να απαρτίζονται από ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Οι επιτροπές αυτές είναι η επιτροπή αποδοχών, η επιτροπή ελέγχου και η επιτροπή υποψηφιοτήτων. Όσον αφορά την επιτροπή ελέγχου, αυτή είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο και αξιολόγηση των εργασιών της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου, αλλά και των εξωτερικών ελεγκτών της επιχείρησης. Επιπλέον, είναι υπεύθυνη για το διορισμό των εξωτερικών ελεγκτών (καλή πρακτική αποτελεί η αλλαγή τους κάθε 7 έτη), για την αξιολόγηση των οικονομικών προσφορών τους, αλλά και τον έλεγχο των ελεγκτικών εργασιών τους. Τέλος, καλό θα ήταν η επιτροπή ελέγχου να αποτελείται από 3 μη εκτελεστικά μέλη, ενώ ο Πρόεδρος αυτής καλό θα ήταν να είναι και ανεξάρτητο μέλος.

Το 2003, δύο εκθέσεις συνετέλεσαν στην τροποποίηση για ακόμη μια φορά του Ενοποιημένου κώδικα περί εταιρικής διακυβέρνησης, όπως αυτός ίσχυε στη Μεγάλη Βρετανία. Συγκεκριμένα οι Higgs και Smith, με τις εκθέσεις τους «Review of the role and effectiveness of non executive directors» και «Audit committees, combined code guidance» αντίστοιχα, προσπάθησαν να αναβαθμίσουν τον ρόλο των μη εκτελεστικών μελών ενός Δ.Σ. αφενός, και των επιτροπών ελέγχου αφετέρου⁸⁴. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι αν και εκείνη την περίοδο είχε εκδοθεί από τις Η.Π.Α. ο νόμος Sarbanes - Oxley περί της εταιρικής διακυβέρνησης, ο οποίος είναι υποχρεωτικός για τις εισηγμένες επιχειρήσεις, εν τούτοις στην Μεγάλη Βρετανία δεν έδειξαν να επηρεάζονται από αυτό το μοντέλο, της υποχρεωτικής συμμορφώσεως και επέλεξαν απλά άλλη μια αναθεώρηση του ενοποιημένου κώδικα, ο οποίος

⁸⁴ Για περισσότερη ανάλυση βλέπε Sir Smith R. *Audit Committees: Combined Code Guidance*, www.frc.org.uk, (2003) και Higgs D., *Review of the role and effectiveness of non-executive directors*, (2002), <http://www.berr.gov.uk/files/file23012.pdf>, πρόσβαση την 1/1/2014

εξακολούθησε να βασίζεται στην αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση». Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε στο ότι, με την έκθεση του Sir Robert Smith, εισέρχεται, στο πεδίο της εταιρικής διακυβέρνησης της Μεγάλης Βρετανίας, το θέμα του «whistle blowing», δηλαδή της δυνατότητας υπαλλήλων μιας επιχείρησης να αναφέρουν στην ελεγκτική επιτροπή περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων νόμου ή εταιρικών πρακτικών που αντιλαμβάνονται. Επιπλέον, για ακόμη μία φορά, και σε αυτή την έκθεση, τονίζεται η σημαντικότητα εγκατάστασης και λειτουργίας συστήματος εσωτερικού ελέγχου, του οποίου μάλιστα την ευθύνη αποτελεσματικής λειτουργίας φέρει η διοίκηση.

Το 2010, και έπειτα από τις προαναφερθείσες αλλαγές του Ενοποιημένου Κώδικα, αλλά και άλλες,⁸⁵ τέθηκε σε ισχύ ακόμα μία έκδοση του Ενοποιημένου Κώδικα, με την οποία μετονομάστηκε σε «Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου» (UK Corporate Governance Code). Για ακόμη μία φορά το νομικό πλαίσιο βασιζόταν στην προαιρετικότητα εφαρμογής των αρχών του, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιχειρήσεις που υπάγονται σε αυτό (δηλαδή οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο), όφειλαν να γνωστοποιούν αν τηρούσαν τον εν λόγω κώδικα, ενώ αν δεν τον τηρούσαν, ολικώς ή μερικώς, όφειλαν να γνωστοποιούν τους λόγους και τα σημεία της απόκλισής τους. Οι αλλαγές και οι προσθήκες που παρέχονται στην εν λόγω έκδοση του Ενοποιημένου Κώδικα είναι αφενός λίγες, αλλά αφετέρου αφορούν δύο σημαντικά θέματα, ειδικότερα αν ληφθεί υπόψη ότι την περίοδο της έκδοσής του έχει ήδη ξεσπάσει χρηματοοικονομική κρίση σε παγκόσμιο επίπεδο: Πρώτον, στην ενίσχυση του ρόλου του εν λόγω κώδικα, και δεύτερον στην ενίσχυση του ρόλου των μετόχων στην παρακολούθηση των πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης που κάθε επιχείρηση ακολουθεί.

Η σημαντικότερη αλλαγή που εισάγει ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης, αφορά τον τρόπο αναφοράς περί της εφαρμογής του ή όχι. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι αρμόδιο πρόσωπο για την εν λόγω ενημέρωση των μετόχων είναι ο Πρόεδρος του Δ.Σ. μιας επιχείρησης. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται μια πιο ουσιαστική επικοινωνία ανάμεσα στους μετόχους και την επιχείρηση, κάτι το οποίο άλλωστε, όπως είδαμε αποτελεί και στόχο της αναθεώρησης του κώδικα. Επιπλέον, σημαντική

⁸⁵ Το 2008, ο Ενοποιημένος Κώδικας αναθεωρήθηκε και συμπληρώθηκε με νέα στοιχεία. Για περισσότερα βλέπε www.frc.org.uk

αλλαγή στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι και η προτροπή για επανεκλογή ή αντικατάσταση του μελών του Δ.Σ. μιας επιχείρησης σε ετήσια βάση.

Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του 2010⁸⁶ χωρίζεται στα ακόλουθα 5 μέρη: Ηγεσία, Αποτελεσματικότητα, Λογοδοσία, Αποδοχές και Σχέσεις με τους μετόχους:

Ηγεσία

Κάθε εισηγμένη επιχείρηση καλόν είναι να διοικείται από ένα αποτελεσματικό Δ.Σ., του οποίου τα μέλη συλλογικά φέρουν ευθύνη για την πορεία της επιχείρησης. Η ηγεσία που παρέχεται από το Δ.Σ., οφείλει να ασκείται εντός πλαισίου αποτελεσματικών δικλίδων ασφαλείας, οι οποίες είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν τους επιχειρηματικούς κινδύνους που αντιμετωπίζει η επιχείρηση. Ο τρόπος λειτουργίας του Δ.Σ. οφείλει να είναι ξεκάθαρος, όπως ξεκάθαρη οφείλει να είναι και η διάκριση των προσώπων του Προέδρου του Δ.Σ. και του Διευθύνοντος Συμβούλου.⁸⁷ Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. είναι αυτός που εγγυάται την αποτελεσματικότητα των εργασιών του Δ.Σ., και είναι υπεύθυνος και για τον καθορισμό των συνεδριάσεων και των θεμάτων τους.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. θα πρέπει να αξιολογούν την απόδοση των μελών του Δ.Σ. βάσει προκαθορισμένων στόχων, όπως επίσης θα πρέπει να αξιολογούν τις χρηματοοικονομικές και τις λοιπές δικλίδες ασφαλείας της επιχείρησης. Επιπλέον, μέσω των επιτροπών του Δ.Σ. που απαρτίζονται από μη εκτελεστικά μέλη, καθορίζουν τις αποδοχές των μελών του Δ.Σ.⁸⁸

Αποτελεσματικότητα

Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις, εμπειρία, δεξιότητες, αλλά και τον απαραίτητο χρόνο για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν αναλάβει, ενώ, σε περίπτωση πρόσληψης νέου μέλους Δ.Σ., η επιχείρηση οφείλει να έχει συγκεκριμένη και ξεκάθαρη διαδικασία, η οποία προϋποθέτει την

⁸⁶ Financial Reporting Council, *The UK Corporate Governance Code*, 2010, <https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/The-UK-Corporate-Governance-Code.pdf>, πρόσβαση την 30/6/2014

⁸⁷ Στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης αναφέρεται ότι σε περίπτωση που επιχείρηση επιλέξει να έχει το ίδιο άτομο στη θέση του Προέδρου και του Διευθύνοντος Συμβούλου, οφείλει πριν την εφαρμογή της να ενημερώσει τους κυριότερους μετόχους για αυτή της την απόφαση.

⁸⁸ Χαρακτηριστικό στην σημαντικότητα του ρόλου των μη εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. αποτελεί το γεγονός ότι σε περίπτωση παραίτησης μη εκτελεστικού μέλους του Δ.Σ., οφείλει να υπάρχει γραπτή αναφορά των λόγων που τον οδήγησαν σε αυτή τη πράξη.

σύσταση επιτροπής αξιολόγησης υποψηφιοτήτων, της οποίας ο τρόπος λειτουργίας οφείλει να περιγράφεται στην ετήσια έκθεση. Επιπλέον, ο Πρόεδρος του Δ.Σ. οφείλει να αξιολογεί τις γνώσεις των μελών του Δ.Σ., και να συστήνει την ενίσχυσή τους, είτε πρόκειται για παλαιά είτε για νέα μέλη. Τα στελέχη της επιχείρησης οφείλουν να παρέχουν έγκαιρη και ακριβή πληροφόρηση στα μέλη του Δ.Σ., προκειμένου τα μέλη του Δ.Σ. να ασκούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, είτε πρόκειται για εκτελεστικά είτε για μη εκτελεστικά μέλη. Σημαντικό είναι το ότι ο κώδικας προβλέπει την χρήση συμβούλων για την εκπλήρωση αρμοδιοτήτων που μέλη του Δ.Σ. δεν μπορούν να φέρουν εις πέρας. Όσον αφορά την αξιολόγηση του έργου και των δεξιοτήτων των μελών του Δ.Σ., η επιχείρηση οφείλει να τηρεί αποτελεσματική διαδικασία, μέσω της οποίας ο Πρόεδρος του Δ.Σ. αξιολογεί σε ετήσια βάση τα υπόλοιπα μέλη. Η αξιολόγηση του Προέδρου διενεργείται από τα μη εκτελεστικά μέλη. Τέλος, όπως ήδη αναφέραμε, η επανεκλογή ή αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ. οφείλει να γίνεται σε ετήσια βάση από τους μετόχους (όσον αφορά τα μέλη Δ.Σ. επιχειρήσεων του δείκτη FTSE 350· για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, ανά τριετία το πολύ).

Λογοδοσία

Το Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλει να αξιολογεί τη θέση, αλλά και τις προοπτικές της επιχείρησης, μέσω της δημοσίευσης των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων, αλλά και της ετήσιας έκθεσης. Αυτές οφείλουν να ακολουθούν τις εφαρμοζόμενες λογιστικές και άλλες αρχές, καθώς και τις διατάξεις του νόμου.

Το Δ.Σ. μιας επιχείρησης είναι υπεύθυνο να καθορίζει το ύψος και τη φύση των επιχειρηματικών κινδύνων που είναι διατεθειμένο να αναλάβει, αλλά και να τηρεί μια επαρκή διαδικασία αξιολόγησης των εν λόγω κινδύνων και των κατάλληλων δικλείδων ασφαλείας. Η διαδικασία αυτή, το σύστημα εσωτερικού ελέγχου δηλαδή, πρέπει να επιθεωρείται σε ετήσια βάση, όσον αφορά την αποτελεσματικότητά του, και να ανακοινώνονται τα αποτελέσματα της επισκόπησης στους μετόχους. Για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η επιχείρηση οφείλει να συστήσει επιτροπή ελέγχου απαρτιζόμενη από τουλάχιστον 3 ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη, της οποίας το έργο είναι η επισκόπηση της ακεραιότητας των οικονομικών καταστάσεων της επιχείρησης, και οποιασδήποτε άλλης οικονομικής πληροφόρησης, η επισκόπηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η επισκόπηση της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου, και η υποβολή

προτάσεων προς το Δ.Σ. σχετικά με την επιλογή των εξωτερικών ελεγκτών της επιχείρησης.

Αποδοχές

Το ύψος των αποδοχών των μελών του Δ.Σ. οφείλει να είναι ανταγωνιστικό και επαρκές, προκειμένου να προσελκύει και να διατηρεί ικανά στελέχη. Από την άλλη δεν θα πρέπει να είναι τόσο υψηλό ώστε να ανταμείβει τα μέλη περισσότερο από την αναλωθείσα προσπάθεια τους, αλλά και να μην είναι πολύ ψηλότερες σε σύγκριση με παρεμφερείς επιχειρήσεις. Ειδικά για τις αποδοχές των εκτελεστικών μελών, αυτές πρέπει να είναι συνδεδεμένες με τους εταιρικούς αλλά και ατομικούς στόχους. Η περίοδος των συμβάσεων των αποδοχών των μελών δεν θα πρέπει να υπερβαίνει το ένα έτος, ενώ η επιχείρηση οφείλει να τηρεί σαφή και αποτελεσματική διαδικασία η οποία προϋποθέτει τη σύσταση επιτροπής αποδοχών.⁸⁹

Σχέσεις με τους μετόχους

Το Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλει να επικοινωνεί με τους μετόχους, προκειμένου να είναι ενήμεροι αλλά και σύμφωνοι με τους εταιρικούς στόχους. Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλει να συζητά με τους βασικούς μετόχους, και να ανακοινώνει τα αποτελέσματα της συζήτησης στα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ.

Το 2012, εκδόθηκε μια αναθεωρημένη έκδοση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης (UK Corporate Governance Code) του Ηνωμένου Βασιλείου. Ο νέος κώδικας προσιδιάζει αρκετά με την προηγούμενη έκδοσή του, και οι αλλαγές που επιφέρει, έγκεινται στα κάτωθι:⁹⁰

- ✓ Οι επιτροπές ελέγχου ορίζονται ως υπεύθυνες, τόσο για την εξέταση της αποτελεσματικότητας της μεθοδολογίας των εξωτερικών ελέγχων, όσο και για την ενημέρωση των επενδυτών, σχετικά με την αφιέρωση του εργασιακού

⁸⁹ Αναφορά στο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης γίνεται στους μετόχους, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την έγκριση ή όχι των αλλαγών στα μακροχρόνια προγράμματα αποδοχών.

⁹⁰ Financial Reporting Council, *The UK Corporate Governance Code*, September 2012, <http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/UK-Corporate-Governance-Code-September-2012.aspx>, πρόσβαση την 11/5/2013, και Financial Reporting Council, *FRC publishes updates to UK Corporate Governance Code and Stewardship Code*, <http://www.frc.org.uk/News-and-Events/FRC-Press/Press/2012/September/FRC-publishes-updates-to-UK-Corporate-Governance-C.aspx>, πρόσβαση την 11/5/2013

χρόνου των μελών που τις απαρτίζουν στην διεκπεραίωση των καθηκόντων τους.

- ✓ Τα Δ.Σ. των επιχειρήσεων είναι υπεύθυνα για την ευθυγράμμιση των αφηγηματικών μερών της ετήσιας έκθεσης, με τα κονδύλια και τις λοιπές πληροφορίες των οικονομικών καταστάσεων.
- ✓ Οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες για την τεκμηριωμένη ενημέρωση του επενδυτικού κοινού, σχετικά με τους λόγους μη συμμόρφωσής τους με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης.
- ✓ Οι χρήστες περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης (υπό την έννοια της διαχείρισης των περιουσιακών στοιχείων στα πλαίσια εκτέλεσης των καθηκόντων τους) οφείλουν να παρέχουν αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με την χρήση και διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε σχετικά με το νομικό πλαίσιο που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση στο Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς και τους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν υιοθετηθεί, είναι εμφανής η πρωτοπορία της χώρας στην υιοθέτηση κανόνων, μη δεσμευτικών βασιζόμενων στην αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση». Δεδομένη είναι και η ελευθερία των μετόχων, σε ότι αφορά την επιλογή της επιχείρησης στην οποία θα επενδύσουν. Επομένως, ενώ ο παρεμβατικός χαρακτήρας του κράτους περιορίζεται αφενός στην υπόδειξη των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, και αφετέρου στην υποχρέωση εφαρμογής της αρχής «συμμόρφωση ή εξήγηση», οι επενδυτές είναι ελεύθεροι να επιλέξουν να επενδύσουν σε όποια επιχείρηση επιθυμούν, ακόμη δηλαδή και σε επιχειρήσεις που δεν ακολουθούν ούτε στο ελάχιστο βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά που ενημερώνουν το επενδυτικό κοινό για αυτή τους την επιλογή. Συμπερασματικά, θεωρούμε ότι η Μεγάλη Βρετανία, εφαρμόζει το μοντέλο εταιρικής διακυβέρνησης που σκοπό έχει την μεγιστοποίηση του οφέλους των μετόχων (shareholder view), και η πρόνοια των επιχειρήσεων είναι η μεγιστοποίηση του πλούτου των μετόχων. Το παραπάνω συμπέρασμα ενισχύεται και από την απουσία οποιασδήποτε αναφοράς στο νομικό πλαίσιο, σε θέματα κοινωνικής υπευθυνότητας.

1.8 Η εταιρική διακυβέρνηση στην Νότια Αφρική

Η Νότια Αφρική είναι μια αναπτυσσόμενη χώρα,⁹¹ η οποία ως πρώην βρετανική αποικία έχει επηρεαστεί από τα αγγλοσαξονικά πρότυπα εταιρικής διακυβέρνησης. Η επιλογή της συγκεκριμένης χώρας για την παρουσίαση των δομών εταιρικής διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει, γίνεται, διότι αφενός ως αναπτυσσόμενη χώρα, χρειάζεται να επιδείξει μια διαρκή βούληση για στέρεους κανόνες δικαίου στα πρότυπα των ήδη ανεπτυγμένων χωρών, προκειμένου να προσελκύσει νέα κεφάλαια μέσω διεθνών επενδύσεων, για την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης. Αφετέρου, η Νότια Αφρική είναι μια χώρα στην οποία κοινωνικές ανισότητες και φυλετικός ρατσισμός ήταν στο προσκήνιο έως τις αρχές του 1990, περιορίζοντας οποιαδήποτε προσπάθεια επικέντρωσης σε θέματα τα οποία εκ των προτέρων απαιτούσαν την ύπαρξη δομών απαραίτητων για την εξασφάλιση ενός ασφαλούς επιχειρηματικού περιβάλλοντος, επομένως η όποια σοβαρή προσπάθεια αναμόρφωσης, ή καλύτερα δημιουργίας ενός πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης έλαβε χώρα τις τελευταίες 2 δεκαετίες. Επιπλέον, η επιλογή της Νοτίου Αφρικής για την παρουσίαση των δομών εταιρικής διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει, έγινε, διότι ο συγκεκριμένος νόμος αποσκοπεί στην προστασία και προαγωγή της οικονομικής ευημερίας, της κοινωνικής ευημερίας και της προστασίας και αειφορίας του περιβάλλοντος,⁹² δηλαδή πραγματοποιείται μια ξεκάθαρη διασύνδεση ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, όπως αυτή προωθείται μέσω ενός νομικού πλαισίου.

Το 1992, συστάθηκε μια επιτροπή (King Committee), με σκοπό να δημιουργήσει τις βάσεις για ένα στιβαρό και αξιόπιστο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης. Ταυτόχρονα, την ίδια περίοδο δημοσιεύθηκε στη Μεγάλη Βρετανία το Cadbury Report, το οποίο επηρέασε σε μεγάλο βαθμό το πρώτο πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης της Νοτίου Αφρικής, το King Report I,⁹³ το οποίο δημοσιεύτηκε το 1994. Η έμφαση στην συγκεκριμένη έκθεση δινόταν στον ρόλο του Δ.Σ. και στην προστασία των μετόχων, γεγονός που δείχνει μια πλήρη ευθυγράμμιση με το μοντέλο εταιρικής διακυβέρνησης, του οποίου στόχος δεν είναι η προστασία όλων των ενδιαφερόμενων

⁹¹ List of developing countries 2015, <http://www.iugg2015prague.com/list-of-developing-countries.htm>, πρόσβαση την 10/9/2015

⁹² Ακολουθεί ανάλυση παρακάτω

⁹³ The Code of Corporate Governance and Conduct (King Report I), http://www.ecgi.org/codes/documents/king_i_sa.pdf, πρόσβαση την 20/7/2011

μερών, αλλά μόνο των μετόχων. Περαιτέρω, στην εν λόγω έκθεση, περιλαμβάνονταν θέματα μη χρηματοοικονομικής φύσης, καθώς και αναφορά σε λοιπές ενδιαφερόμενες ομάδες, αλλά το κύριο σημείο εστίασης της έκθεσης ήταν η προστασία των μετόχων. Επιπλέον, κατά την περίοδο συγγραφής και δημοσίευσης της έκθεσης King Report I, στη Νότια Αφρική λαμβάνει χώρα μια συνεχής προσπάθεια ανάδειξης ηθικών αξιών, καταπολέμησης κοινωνικών ανισοτήτων και του φυλετικού ρατσισμού μέσω μια σειράς νομοθετικών διατάξεων, οι οποίες δεν πρέπει να απομονωθούν από την ανάλυση του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη Νότια Αφρική. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Employment Equity Act⁹⁴ το οποίο δημοσιεύτηκε το 1998, και αναφερόταν στην καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων, καθώς και στην δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την είσοδο ιθαγενών Αφρικανών στην επιχειρηματικότητα της χώρας. Επιπλέον, δεν πρέπει να αμελήσουμε να μνημονεύσουμε τη διάθεση των διοικούντων την χώρα να μην εισαγάγουν την υποχρεωτική συμμόρφωση, από μέρους των επιχειρήσεων, με τους κανόνες δικαίου περί εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά η χώρα να υιοθετήσει, όπως και το Ηνωμένο Βασίλειο, την αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση».

Όπως αναφέραμε στα προηγούμενα κεφάλαια που αφορούσαν την ανάλυση των νομικών πλαισίων περί της εταιρικής διακυβέρνησης της Μεγάλης Βρετανίας και των Η.Π.Α., στις αρχές τις δεκαετίας του 2000, κυρίως με αφορμή τα επιχειρηματικά σκάνδαλα που έλαβαν χώρα, στις χώρες αυτές τροποποιήθηκαν οι νόμοι περί εταιρικής διακυβέρνησης με σκοπό την ευθυγράμμιση με τις ανάγκες της εποχής για αυξημένη λογοδοσία και διαφάνεια. Στη Νότια Αφρική, το έτος 2000, συστάθηκε μια επιτροπή με σκοπό την επανεξέταση του King Report I. Το αποτέλεσμα ήταν η δημοσίευση μιας νέας έκθεσης, του King Report II, το 2002. Σύμφωνα με τον Armstrong (2005)⁹⁵ σκοποί της νέας έκθεσης ήταν, πρώτον, η αξιολόγηση της πρώτης έκθεσης σχετικά με το αν ανταποκρινόταν στις τότε διαμορφούμενες συνθήκες, δεύτερον η τροποποίηση του μέχρι τότε εφαρμοζόμενου μοντέλου

⁹⁴ Για περισσότερα βλέπε Department of Labor of South Africa, *Employment Equity Act, No 55 of 1998*, <http://bee.blsa.co.za/docs/The%20Employment%20Equity%20Act%201998.pdf>, πρόσβαση την 20/7/2014

⁹⁵ Armstrong P., Segal N., Davis B., *Corporate Governance: South Africa, a pioneer in Africa*, The South African Institute of International Affairs, Global Best Practice, report no. 1, (2005), σελ. 16-17, http://saiia.org.za/images/upload/Corporate_Gov_3May12005final.pdf, πρόσβαση την 30/6/2014

εταιρικής διακυβέρνησης προκειμένου να λαμβάνει υπόψη του πέρα από τους μετόχους και λοιπές ενδιαφερόμενες ομάδες, τρίτον, να συμπεριλάβει στην ανάλυσή της θέματα διαχείρισης επιχειρηματικών κινδύνων και δικλείδων ασφαλείας, και τέλος, να συμπεριλάβει πρακτικές που ουσιαστικά εξασφαλίζουν την τήρηση των διατάξεων της έκθεσης. Στη πραγματικότητα, η έκθεση καταπιάνεται⁹⁶ με θέματα που αφορούν βασικά σημεία κάθε πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης όπως το Δ.Σ., οι αποδοχές των μελών αυτού, θέματα διαχείρισης κινδύνων και δικλείδων ασφαλείας, αλλά από την άλλη για πρώτη φορά ασχολείται και με τις λοιπές ενδιαφερόμενες ομάδες, δίνοντας έμφαση στην ιδέα της αειφορίας (sustainability) και υποδεικνύοντας στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο του Γιοχάνεσμπουργκ επιχειρήσεις, να συντάσσουν εκθέσεις σχετικά με τις πρωτοβουλίες τους σε κοινωνικά οικονομικά και περιβαλλοντικά θέματα.⁹⁷

Κατά την εισαγωγή της έκθεσης King Report II⁹⁸ αναφέρονται επτά χαρακτηριστικά που πρέπει να απαντώνται στις επιχειρήσεις που επιδιώκουν επιτυχημένη εταιρική διακυβέρνηση: πειθαρχία, διαφάνεια, ανεξαρτησία, λογοδοσία, υπευθυνότητα, δικαιοσύνη και κοινωνική υπευθυνότητα. Αξίζει να αναφέρουμε ότι το «ολιστικό» μοντέλο προσέγγισης της εταιρικής διακυβέρνησης από την Νότιο Αφρική, δηλαδή η φροντίδα περισσότερων ενδιαφερόμενων μερών πέραν των μετόχων, ξεφεύγει από τα πρότυπα του αγγλοσαξονικού μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης, στο οποίο το βάρος δίνεται στην προστασία του μετόχου επενδυτή. Οι Kakabadse και Korac Kakabadse (2002)⁹⁹ συνδυάζοντας το παραπάνω με την οικονομική κατάσταση των χωρών, θεώρησαν ότι το αγγλοσαξονικό μοντέλο εταιρικής διακυβέρνησης προσφέρει πλούτο και ευημερία πιο γρήγορα, με το μειονέκτημα της δημιουργίας μεγάλου χάσματος μεταξύ πλουσίων και φτωχών. Κατά λογική συνέπεια, αμφιβάλουν για το κατά πόσο το μοντέλο αυτό εταιρικής διακυβέρνησης, που λαμβάνει υπόψη του και άλλα, πέραν των μετόχων, ενδιαφερόμενα μέρη, είναι ικανό

⁹⁶ *King Report II Executive Summary*,

http://www.ecgi.org/codes/documents/executive_summary.pdf, πρόσβαση την 21/7/2011

⁹⁷ West A., *The ethics of corporate governance, A (South) African perspective*, *International Journal of Law and Management*, Vol. 51, (1), σελ. 10-16, (2009), σελ. 14

⁹⁸ *King Report II Executive Summary*, σελ. 10-11,

http://www.ecgi.org/codes/documents/executive_summary.pdf, πρόσβαση την 21/7/2011

⁹⁹ Kakabadse A., Korac-Kakabadse N., *Corporate governance in South Africa: evaluation of the King II report (draft)*, *Journal of Change Management*, 2, (4), σελ. 305-316, (2002), σελ. 315

να προαγάγει τη γρήγορη παραγωγή πλούτου και να εξασφαλίσει κοινωνική ευημερία σε αναπτυσσόμενες χώρες.

Το έτος 2009, και με αφορμή τροποποιήσεις που δέχτηκαν τα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης ανεπτυγμένων χωρών, αλλά και λόγω της εφαρμογής ενός νέου νόμου στη Νότια Αφρική (Companies Act no. 71, 2008,¹⁰⁰ ο οποίος ουσιαστικά ρυθμίζει θέματα σχετικά με τη σύνθεση του Δ.Σ., τις Γενικές Συνελεύσεις κτλ.) σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση, η χώρα της Νοτίου Αφρικής προχώρησε στην ανανέωση της έκθεσης King Report, εκδίδοντας την νέα έκδοση αυτής, το King Report III. Όπως αναφέρεται και στην εισαγωγή της εν λόγω έκθεσης,¹⁰¹ αφορμή για την τροποποίησή της, εκτός των παραπάνω, αποτέλεσε και η παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση του 2008, αλλά και η αλλαγή στην σύνθεση των μετόχων των εισηγμένων επιχειρήσεων, με την πλειοψηφία πλέον να είναι θεσμικοί επενδυτές, οι οποίοι εξαιτίας των τεραστίων κεφαλαίων που διέθεταν για επενδύσεις, είχαν την ισχύ να πιέσουν για αυξημένη αξιοπιστία, αλλά και εφαρμογή όσο το δυνατό βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Βασικό χαρακτηριστικό της έκθεσης αποτελεί η τήρηση της αρχής «συμμόρφωση ή εξήγηση», όπως συνέβαινε και στις προηγούμενες εκδόσεις. Κατά τα πρότυπα των πλαισίων εταιρικής διακυβέρνησης των πιο ανεπτυγμένων χωρών (πχ. Μεγάλη Βρετανία), το Χρηματιστήριο του Γιοχάνεσμπουργκ υποχρεώνει τις εισηγμένες επιχειρήσεις να γνωστοποιήσουν τα σημεία εκείνα στα οποία δεν εναρμονίζονται με τις διατάξεις της έκθεσης. Οι τρεις άξονες πάνω στους οποίους κινείται το King Report III, είναι η ηγεσία, η αειφορία και η εταιρική κοινωνική ευθύνη.¹⁰² Η αποτελεσματική ηγεσία είναι αυτή η οποία θα προωθήσει με επιτυχία τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, επιτυγχάνοντας βιώσιμη οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη (triple bottom line approach). Μια τέτοια ηγεσία πρέπει να χαρακτηρίζεται από ηθικές αρχές, όπως η διαφάνεια, η υπευθυνότητα, η λογοδοσία και η δικαιοσύνη, και πάντα να σέβεται τη διαφορετικότητα του έγχρωμου πληθυσμού. Η έκθεση King Report III, αναγνωρίζοντας ως σημαντικό πρόβλημα του 21^{ου} αιώνα την κατασπατάληση των φυσικών πόρων από την ανθρωπότητα, θέτει ως μείζον θέμα την στροφή του

¹⁰⁰ Department of Justice of South Africa, *Companies Act No. 71 (2008)*, <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2008-071amended.pdf>, πρόσβαση την 4/3/2012

¹⁰¹ Institute of Directors Southern Africa, *King Code of Governance for South Africa*, (2009), <http://www.ecgi.org/codes/documents/king3.pdf>, πρόσβαση την 12/4/2012

¹⁰² Ο.α., σελ. 11-12

επιχειρείν προς μια κατεύθυνση στην οποία θα υπάρχει σεβασμός στο περιβάλλον και τους φυσικούς πόρους που αυτό μας παρέχει, και κατ' επέκταση στην αειφορία, υπό τη λογική ότι η κοινωνία, το περιβάλλον και οι επιχειρήσεις είναι αλληλένδετοι μεταξύ τους κρίκοι. Όσον αφορά την κοινωνική υπευθυνότητα, η έκθεση King Report III, αναγνωρίζοντας την κάθε επιχείρηση ως «πολίτη της χώρας», υπό την έννοια της ύπαρξης ανάγκης εναρμόνισης και απορρόφησής της στο υπάρχον κοινωνικό σύστημα, θεωρεί την διατήρηση του κοινωνικού προφίλ, ως το σημαντικότερο στόχο, ιδιαίτερα αφού ειδικό τμήμα του Συντάγματος της Νοτίου Αφρικής αναφέρεται ρητά σε αυτό.¹⁰³

Ένα μεγάλο μέρος του κειμένου αφιερώνεται στην αποσαφήνιση του ότι η όλη έκθεση στόχο έχει την προστασία όλων των ενδιαφερόμενων μερών, χωρίς να περιορίζεται στους μετόχους των επιχειρήσεων, ενώ προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, αναφέρει τις πρωτοβουλίες που έχουν πάρει και άλλες χώρες σχετικά με την αειφορία και την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα. Επιπλέον, ενδεικτικό της θέλησης της Νοτίου Αφρικής για υπερθεμάτιση της ιδέας της αειφορίας στον επιχειρηματικό κόσμο, είναι και το ότι στην ετήσια συγκεντρωτική (integrated) έκθεση των επιχειρήσεων, οι τελευταίες οφείλουν να συμπεριλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τις αναληφθείσες πρωτοβουλίες τους για την προαγωγή της αειφορίας, με το σκεπτικό ότι οι μέτοχοι επενδυτές αναζητούν καλύτερη, πιο συγκεντρωτική και πιο διαφανή ενημέρωση, αλλά και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, ζητούν να γνωρίζουν τις ηθικές αρχές και αξίες που η επιχείρηση πρεσβεύει.

Το πρώτο κεφάλαιο της έκθεσης King Report III (ηθική ηγεσία και κοινωνική ευθύνη) αναφέρει ότι τα μέλη του Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλουν να ασκούν αποτελεσματική ηγεσία βασιζόμενη σε ηθικές αξίες.¹⁰⁴ Όπως προαναφέραμε, βασικές ηθικές αρχές της αποτελεσματικής ηγεσίας είναι, σύμφωνα με την έκθεση, η υπευθυνότητα, η λογοδοσία, η διαφάνεια και η δικαιοσύνη. Ένα σημαντικό στοιχείο που πρέπει να εντοπίσουμε στην έκθεση είναι η παρότρυνση (μιας και δεν υπάρχει καμία νομική υποχρέωση τήρησης των αρχών της αφού υιοθετείται η αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση») προς τις ηγεσίες των επιχειρήσεων να επιχειρούν με ηθικά κριτήρια, χωρίς να επαναπαύονται απλά και μόνο στην τήρηση των νόμων. Χαρακτηριστική είναι η αναφορά της έκθεσης στο ότι η νομιμοποίηση για τη

¹⁰³ Ο.α., σελ. 12

¹⁰⁴ Ο.α., σελ. 21

λειτουργία μιας επιχείρησης ουσιαστικά δίνεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα οποία ως εγγύηση έχουν λάβει την δέσμευση της επιχείρησης για συμπερίληψη των αναγκών τους στις ενέργειες της τελευταίας.¹⁰⁵

Συνεχίζοντας, στο πρώτο κεφάλαιο της έκθεσης King Report III αναφέρεται, ότι οι ηγεσίες των επιχειρήσεων καλό θα είναι να οραματίζονται και να επιδιώκουν ένα κοινό μέλλον με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι επιχειρηματικές πρακτικές έχουν άμεσο αντίκτυπο, τόσο σε εσωτερικά προς την επιχείρηση, όσο και σε εξωτερικά από την επιχείρηση ενδιαφερόμενα μέρη. Υποχρέωση της διοίκησης της επιχείρησης είναι η καλλιέργεια μιας κατάλληλης ηθικής κουλτούρας, η οποία θα διαχέεται στο λοιπό προσωπικό της επιχείρησης μέσω κωδίκων δεοντολογίας.¹⁰⁶ Σε αυτό το σημείο είναι σκόπιμο να αναδείξουμε την άμεση σχέση που υφίσταται ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την εταιρική διακυβέρνηση, και που ξεκάθαρα παρουσιάζεται στο κείμενο του King Report III. Επιπλέον, η έκθεση αναφέρει την ακεραιότητα ένα απαραίτητο στοιχείο κάθε αποτελεσματικής διοίκησης, και προωθείται από τα διευθυντικά στελέχη σε όλες τις επιχειρηματικές ενέργειες, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί.

Παράλληλα με την ακεραιότητα, η οποία μάλιστα στην έκθεση King Report III ορίζεται ως συνώνυμο της ηθικής,¹⁰⁷ αναγνωρίζονται και τέσσερις ακόμη ηθικές αρχές που οφείλει η διοίκηση κάθε επιχείρησης να έχει: υπευθυνότητα, υπό την έννοια ότι η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να αναλαμβάνει την ευθύνη για τις όποιες επιχειρηματικές δραστηριότητες, και σε περίπτωση που αυτές είναι ενάντια στο κοινωνικό σύνολο, να προβαίνει σε διορθωτικές ενέργειες, λογοδοσία, υπό την έννοια ότι η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να δίνει λόγο για τις πράξεις της, δικαιοσύνη, υπό την έννοια ότι η επιχείρηση οφείλει να λαμβάνει υπόψη της τα ενδιαφέροντα και τις επιδιώξεις όλων των εμπλεκόμενων ομάδων ενδιαφέροντος και τέλος, διαφάνεια, υπό την έννοια ότι η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να παρουσιάζει με τον πλέον διαφανή τρόπο πληροφορίες για την επιχείρηση προκειμένου οι επενδυτές να λαμβάνουν αξιόπιστες αποφάσεις. Περαιτέρω, η έκθεση King Report III αναγνωρίζει και πέντε ηθικά καθήκοντα των διευθυντών της

¹⁰⁵ Ο.α., σελ. 23

¹⁰⁶ Ο.α., σελ. 21

¹⁰⁷ Χαρακτηριστικά αναφέρει «...Ethics (or integrity)...», Institute of Directors Southern Africa, *King Code of Governance for South Africa*, (2009), σελ. 23, <http://www.ecgi.org/codes/documents/king3.pdf>, πρόσβαση την 12/4/2012

επιχείρησης τα οποία είναι: πρώτον, η επίγνωση, υπό την έννοια ότι οι διευθυντές οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τους τα ενδιαφερόμενα μέρη, να αποφεύγουν συγκρούσεις καθηκόντων και να αποφασίζουν χρησιμοποιώντας συναισθηματική νοημοσύνη. Δεύτερον, η συμπερίληψη όλων των ενδιαφερόμενων μερών προκειμένου να επιτευχθεί η βιωσιμότητα της επιχείρησης, τρίτον, η επάρκεια γνώσεων και ικανοτήτων για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων τους, τέταρτον, η αφοσίωση υπό την έννοια της αφιέρωσης κατάλληλου χρόνου σε εταιρικά ζητήματα για την εκπλήρωση των στόχων της επιχείρησης, και πέμπτον, το κουράγιο προκειμένου να είναι σε θέση να αναλάβουν τους απαιτούμενους επιχειρηματικούς κινδύνους για την επίτευξη των εταιρικών στόχων.¹⁰⁸

Στη συνέχεια, η έκθεση προσδιορίζει μια επιχειρηματική οντότητα ως έναν εταιρικό πολίτη (corporate citizen), θέλοντας να προσδώσει σε αυτή υποχρεώσεις απέναντι στο κοινωνικό σύνολο, δηλαδή να ενισχύσει όλα όσα προαναφέραμε περί συμπερίληψης των αναγκών και των στόχων όλων των ενδιαφερόμενων μερών στους στόχους της επιχείρησης. Προς αυτή την κατεύθυνση, η έκθεση King Report III, αναφέρει ότι στόχος κάθε επιχείρησης δεν είναι μόνο η χρηματοοικονομική της απόδοση, αλλά και η συνεισφορά της, στη λογική της προαγωγής του τριπλού στόχου της. Επακόλουθο των παραπάνω είναι και η έκδοση ετήσιας έκθεσης, η οποία θα περιλαμβάνει την επίδοση της επιχείρησης και στους 3 στόχους. Στη συνέχεια, η έκθεση King Report III, αναφέρει ότι οι επιχειρήσεις δεν θα πρέπει να μετακυλύουν τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά βάρη από την δραστηριότητά τους, στις μελλοντικές γενιές και στην κοινωνία εν γένει, αλλά να επωμίζονται τις ευθύνες που τους αναλογούν, αναγνωρίζοντας τα οποιαδήποτε συναφή κόστη, και ενεργώντας με την απαραίτητη κοινωνική υπευθυνότητα. Για τον παραπάνω λόγο, η δραστηριότητα κάθε επιχείρησης οφείλει να ισορροπεί ανάμεσα στα οφέλη τα επιχειρηματικά και τα οφέλη τα κοινωνικά. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, και να αποφεύγουν κάθε είδους διάκριση σε ό,τι αφορά την ανθρώπινη ύπαρξη.¹⁰⁹ Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφέρουμε ότι στη Νότιο Αφρική ισχύει το Bill of Rights το οποίο είναι κατοχυρωμένο και από το Σύνταγμα, του οποίου τα

¹⁰⁸ Ο.α., σελ. 23

¹⁰⁹ Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στη Νότιο Αφρική ενισχύεται και από το σεβασμό στη φιλοσοφία Ubuntu, δηλαδή στο σεβασμό στη διαφορετικότητα, στην υπευθυνότητα, την ομαδική εργασία, τη κοινή προσπάθεια και υποστήριξη, Institute of Directors Southern Africa, *King Code of Governance for South Africa*, (2009), <http://www.ecgi.org/codes/documents/king3.pdf>, πρόσβαση την 12/4/2012

δικαιώματα και υποχρεώσεις ισχύουν και για τις επιχειρήσεις με την ιδιότητά των ως εταιρικών πολιτών όπως αναφέραμε παραπάνω. Κυρίαρχες ηθικές αρχές που περιλαμβάνονται στο Bill of Rights¹¹⁰ είναι η αξιοπρέπεια, η ελευθερία και η ισότητα, αρχές οι οποίες πρέπει να γίνονται σεβαστές και από τις επιχειρήσεις πολίτες σε κάθε αλληλεπίδρασή τους με τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη.

Μια άλλη υπέρβαση κατά τη γνώμη μας στην έκθεση King Report III, είναι το ότι, η συνεργασία που προωθείται για την επίτευξη της ευημερίας και βιωσιμότητας σε οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο, οφείλει να ενυπάρχει και ανάμεσα στις ίδιες τις επιχειρήσεις. Και αυτό είναι μια πολύ σημαντική διαφορά, σε σύγκριση με την προηγούμενη έκδοση της έκθεσης (King Report II), στην οποία η ατομική προσπάθεια ήταν αυτή που θεωρούνταν η βάση για την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να συνεργάζονται μεταξύ τους, δηλαδή να υπερβαίνουν τα στενά όρια του ανταγωνισμού. Η συνεργασία τους δύναται να περιλαμβάνει την από κοινού προετοιμασία και εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας, την από κοινού παροχή κινήτρων για προαγωγή ηθικών συμπεριφορών κτλ.¹¹¹

Η ευθύνη για την ηθική μιας επιχείρησης άρα και την αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση όπως είδαμε, βαρύνει κυρίως την διοίκηση της επιχείρησης, άρα το Δ.Σ. αυτής. Η αποτελεσματική διάχυση της κουλτούρας αυτής σε όλο το φάσμα της επιχείρησης δύναται να πραγματοποιηθεί, σύμφωνα με την έκθεση King Report III, μέσω επίσημων (πχ. σύστημα αμοιβών) και ανεπίσημων προγραμμάτων ηθικής. Η ευθύνη της ηγεσίας της επιχείρησης καλύπτει τόσο την συγκεκριμενοποίηση των ηθικών συμπεριφορών και πρακτικών, την ενθάρρυνση ηθικών συμπεριφορών και πρακτικών, όσο και την επιβολή των ηθικών αυτών συμπεριφορών, έτσι ώστε το ηθικό επιχειρείν να αποτελεί ένα εσωτερικό στοιχείο της επιχείρησης.¹¹² Η συγκεκριμενοποίηση των ηθικών συμπεριφορών πρέπει, σύμφωνα με την έκθεση King Report III, να αποτυπώνεται στην στρατηγική της επιχείρησης, στους στόχους της και την αποστολή της. Για αυτό το λόγο κάθε επιχείρηση οφείλει να τηρεί ένα

¹¹⁰ The Constitution of the Republic of South Africa, *Chapter 2: Bill of Rights*, <http://www.justice.gov.za/legislation/constitution/SACConstitution-web-eng-02.pdf>, πρόσβαση την 30/7/2014

¹¹¹ Institute of Directors Southern Africa, *King Code of Governance for South Africa*, (2009), σελ 24- 25, <http://www.ecgi.org/codes/documents/king3.pdf>, πρόσβαση την 12/4/2012

¹¹² Ο.α., σελ. 26-27

αποτελεσματικό πρόγραμμα ηθικής, το οποίο σύμφωνα με την έκθεση, πρέπει να έχει τα ακόλουθα τμήματα:¹¹³

✓ Σκιαγράφηση των ηθικών κινδύνων και ευκαιριών

Κάθε επιχειρηματική πράξη εμπεριέχει ρίσκο και ευκαιρίες. Είναι υπόθεση της διοίκησης της επιχείρησης να αξιολογεί τα ρίσκα και τις ευκαιρίες, προκειμένου η επιχείρηση να μην μένει έκθετη σε ηθικούς κινδύνους, τα οποία μπορεί να βλάψουν τις προσπάθειές της για επίτευξη των στόχων της (πχ. μέσω περιστατικών απάτης, δολιοφθοράς, αρνητικής διαφήμισης). Η ύπαρξη μιας τέτοιας αξιολόγησης είναι σε θέση να λειτουργήσει ανταποδοτικά για την επιχείρηση, αφού θα μπορεί να προσελκύσει ικανά και ηθικά στελέχη στο δυναμικό της, τα οποία θα ενδιαφερθούν βλέποντας την σοβαρότητα με την οποία η επιχείρηση αντιμετωπίζει ενδεχόμενους κινδύνους και ενδεχόμενες ευκαιρίες στην πορεία των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

✓ Κώδικας δεοντολογίας

Αυτό το τμήμα της έκθεσης καταπιάνεται με τον κώδικα δεοντολογίας, ως το μέσο το οποίο διοχετεύει τα απαιτούμενα ηθικά πρότυπα εντός και εκτός της επιχείρησης. Κάνει μια σημαντική διάκριση σε ό,τι αφορά το ύφος του κειμένου του κώδικα δεοντολογίας: σε περίπτωση που στόχος της επιχείρησης είναι η ελαχιστοποίηση των ηθικών κινδύνων (βλέπε παραπάνω μέρος), τότε ο κώδικας δεοντολογίας είναι γραμμένος με τη χρήση κανόνων και κατευθυντήριων γραμμών, ενώ αν στόχος της επιχείρησης είναι η προβολή των θετικών συνεπειών μιας ενδεχόμενης εκμετάλλευσης των ηθικών ευκαιριών που δύναται να προκύψουν από τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, τότε ο κώδικας δεοντολογίας είναι γραμμένος με στόχο την επισήμανση και προώθηση των βασικών ηθικών αξιών. Σε κάθε περίπτωση βέβαια, οι επιχειρήσεις δύναται να επιλέξουν ένα μείγμα των δύο παραπάνω μορφών κωδίκων δεοντολογίας.

✓ Ενσωμάτωση ηθικών αρχών

Απλά και μόνο η αποτύπωση των απαιτούμενων ηθικών προτύπων σε ένα κώδικα δεοντολογίας, δεν μπορεί, σύμφωνα με την έκθεση King Report III, να ενισχύσει την

¹¹³ Ο.α., σελ 26- 27

αφοσίωση, και κυρίως να διοχετεύσει τα πρότυπα αυτά στις επιχειρηματικές πρακτικές. Για αυτό τον λόγο, η έκθεση αναφέρει ως πολύ σημαντικό στοιχείο, την ενσωμάτωση των ηθικών αυτών αρχών σε πολιτικές, πρακτικές και ρουτίνες της επιχείρησης. Παραδείγματα αποτελούν, ο έλεγχος, εντός των ορίων του νόμου, του προτέρου βίου των υπαλλήλων, σχετικά με ζητήματα ηθικής, η εκπαίδευση και η παροχή εκπαιδευτικών σεμιναρίων σχετικά με την απαιτούμενη ηθική συμπεριφορά κτλ. Επιπλέον, όπως ο κώδικας δεοντολογίας αποτελεί ένα είδος συμβολαίου ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως βαθμίδας, έτσι πρέπει να ισχύει και ανάμεσα στην επιχείρηση και τους προμηθευτές της, προκειμένου και οι τελευταίοι να εγγυηθούν παρόμοια πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς.

- ✓ Αξιολόγηση, παρακολούθηση, δημοσιοποίηση και γνωστοποίηση

Σημαντικό στοιχείο στο προτεινόμενο από την έκθεση πρόγραμμα ηθικής είναι αυτό της αξιολόγησης, παρακολούθησης, δημοσιοποίησης και γνωστοποίησης των στοιχείων του προγράμματος. Και είναι απολύτως λογικό για μια επιχείρηση που αναζητά την υιοθέτηση και τήρηση υψηλών επιπέδων ηθικής συμπεριφοράς, να αξιολογεί σε τακτά χρονικά διαστήματα την αποτελεσματικότητα του προγράμματος και να παράγει εκθέσεις για αυτό. Οι αξιολογήσεις της ηθικής συμπεριφοράς, σύμφωνα με την έκθεση, δύναται να είναι εσωτερικές, προκειμένου να παρέχουν στο Δ.Σ. της επιχείρησης αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή του προγράμματος, αλλά και εξωτερικές, από ανεξάρτητους φορείς, προκειμένου και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη να μπορούν να αξιολογήσουν την ηθική απόδοση της επιχείρησης αντικειμενικά. Συνεχίζοντας στα επόμενα κεφάλαια, ο κώδικας King Report III αναφέρει θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, τα οποία σε γενικές γραμμές έχουν αναφερθεί σε κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης άλλων χωρών που έχουμε παραπάνω αναλύσει, όπως η σύνθεση, ο ρόλος οι αρμοδιότητες του Δ.Σ., οι αρμοδιότητες της Γ.Σ., ο ρόλος της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου κ.α.¹¹⁴

Ολοκληρώνοντας την ανάλυσή μας σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση στην Νότια Αφρική, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ξεκάθαρο όσο σε καμία άλλη χώρα από αυτές των οποίων τα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης αναλύσαμε, ότι υπάρχει μια σαφής επικέντρωση σε θέματα ηθικής και κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων

¹¹⁴ Ο αναγνώστης που ενδιαφέρεται για ανάλυση των λοιπών κεφαλαίων της έκθεσης King Report III μπορεί να τη βρει αυτούσια στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://african.ipapercms.dk/IOD/KINGIII/kingiiiireport/>

απέναντι στη κοινωνία. Από την αρχή καταδείξαμε, τον τριπλό στόχο του μοντέλου εταιρικής διακυβέρνησης της Νοτίου Αφρικής, σχετικά με την προστασία και προαγωγή της οικονομικής ευημερίας, της κοινωνικής ευημερίας και της προστασίας και αειφορίας του περιβάλλοντος. Άλλωστε, δομικό χαρακτηριστικό του πλαισίου εταιρικής διακυβέρνησης της Νοτίου Αφρικής είναι η πρόνοια για να συμπεριλάβει στο τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων και λοιπές ενδιαφερόμενες ομάδες, πέραν των μετόχων που έχουν επενδύσει τα χρήματά τους. Τέλος, όπως αναφέραμε, η έκθεση King Report III, επιχειρεί να μετουσιώσει σε πράξη τα ηθικά προγράμματα που ευαγγελίζεται, θέτοντας τις κατευθυντήριες γραμμές για την σύνταξη και λειτουργία αποτελεσματικών προγραμμάτων ηθικής.

1.9 Η εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η πρώτη προσπάθεια για την εισαγωγή της έννοιας της εταιρικής διακυβέρνησης στο επιχειρηματικό γίνεσθαι έλαβε χώρα το έτος 1999 με την δημοσίευση της Λευκής Βίβλου από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς με τίτλο «Αρχές εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα: Συστάσεις για την Ενίσχυση της Αποτελεσματικότητας και του Ανταγωνιστικού Μετασχηματισμού της».¹¹⁵ Το παράδοξο σε αυτή την προσπάθεια ήταν η απουσία δεσμευτικού χαρακτήρα των προτάσεων που πρότεινε. Η Λευκή βίβλος περιελάμβανε προτάσεις σε τομείς, οι οποίοι σύμφωνα με το ισχύον τότε νομικό πλαίσιο (Ν. 2190/1920 περί Ανωνύμων Εταιρειών) δεν μπορούσαν να συμβαδίσουν με τις διαμορφούμενες αυξημένες απαιτήσεις περί αντιμετώπισης της σύγκρουσης συμφερόντων. Οι προτάσεις της Λευκής Βίβλου αφορούσαν αλλαγές σε τομείς όπως το Δ.Σ., τα μη Εκτελεστικά μέλη αυτού, τα διευθυντικά στελέχη, την ίση μεταχείριση των μετόχων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αυτών, καθώς και την αξιοπιστία στην παροχή πληροφοριών από μέρους της επιχείρησης. Θεωρούμε σημαντική την αναφορά στους λόγους που επέβαλλαν την δημιουργία της Λευκής Βίβλου, οι οποίοι δεν είναι άλλοι από την εκρηκτική άνοδο του χρηματιστηριακού δείκτη κατά τα έτη 1998 και 1999, γεγονός που οδήγησε πολλές επιχειρήσεις στην άντληση κεφαλαίων μέσω του χρηματιστηρίου (είτε με την εισαγωγή τους σε αυτό, είτε με αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου σε περίπτωση ήδη υφιστάμενων επιχειρήσεων) με αμφίβολη σε πολλές περιπτώσεις την χρήση αυτών των κεφαλαίων προς την επίτευξη των εταιρικών στόχων.

Το έτος 2000, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς εξέδωσε την απόφαση 5/204/14.11.2000.¹¹⁶ Βασικός στόχος της συγκεκριμένης απόφασης αποτελούσε η προστασία των μετόχων, μέσω της έγκαιρης γνωστοποίησης γεγονότων τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν την τιμή διαπραγμάτευσης των μετοχών στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, καθώς και η υιοθέτηση κανόνων (ενδεδειγμένων πρακτικών) στην λειτουργία των επιχειρήσεων, με σκοπό την διαφάνεια και την

¹¹⁵ Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα υπό το συντονισμό της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (1999). Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα: Συστάσεις για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και του Ανταγωνιστικού Μετασχηματισμού της, Αθήνα.

¹¹⁶ Απόφαση 5/204/14-11-2000 του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: «Κανόνες Συμπεριφοράς των Εταιρειών που έχουν εισαγάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεδεμένων με αυτές προσώπων»

αποτελεσματικότητα. Συγκεκριμένα, η εν λόγω απόφαση καθορίζει τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης των εισηγμένων επιχειρήσεων στους μετόχους και στο κοινό, τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης φημών ή ανεπιβεβαιώτων γεγονότων, τις υποχρεώσεις διασφάλισης και τήρησης της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου από μέρους της επιχείρησης σε κλειστό κύκλο στελεχών, τις προϋποθέσεις που οφείλει κάθε επιχείρηση να τηρεί σε περίπτωση συναλλαγών σχετιζόμενων με αυτή προσώπων, καθώς και την προαναγγελία συγκεκριμένου τύπου συναλλαγών. Παράλληλα, πέρα από τις καθαρά χρηματοοικονομικού ενδιαφέροντος αναφορές, η απόφαση επεκτείνεται και στον τρόπο λειτουργίας των εισηγμένων επιχειρήσεων, ορίζοντας την υποχρεωτικότητα ύπαρξης εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας που διέπει όλο το φάσμα δραστηριοτήτων των εισηγμένων επιχειρήσεων, τμήματος εσωτερικού ελέγχου, τμήματος εταιρικών ανακοινώσεων, καθώς και τμήματος εξυπηρέτησης μετόχων. Ως επιστέγασμα όλων αυτών, η απόφαση καθιστά υποχρεωτική την δημοσίευση ετήσιου εταιρικού δελτίου απολογισμού, στο οποίο, εκτός των οικονομικών καταστάσεων, συμπεριλαμβάνεται αναφορά στις πιο πάνω απαιτήσεις.

Το 2002, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς σε συνεργασία με το Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, εξέδωσαν το νόμο 3016/2002, με τον οποίο ουσιαστικά έρχονται στο προσκήνιο πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, που, αν και σε πιο εξελιγμένη ήδη μορφή, εφαρμόζονται σε χώρες του εξωτερικού. Συγκεκριμένα, με τον νόμο 3016/2002¹¹⁷ ορίζεται ότι σκοπός των μελών του Δ.Σ. μιας εισηγμένης επιχείρησης είναι η διαρκής επιδίωξη της εταιρικής αξίας καθώς και εν γένει η προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος. Τα μέλη του Δ.Σ. δεν πρέπει να επιδιώκουν ίδια συμφέροντα, ενώ οφείλουν να γνωστοποιούν οποιαδήποτε τέτοιου είδους συμφέροντα ανακλύουν κατά την πορεία εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Τα μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να διακρίνονται σε εκτελεστικά και μη εκτελεστικά με αναλογία 3 προς 1, ενώ στα μη εκτελεστικά μέλη πρέπει να περιλαμβάνονται τουλάχιστον 2 ανεξάρτητα μέλη. Οι αμοιβές των μελών του Δ.Σ., καθώς και των διευθυντικών στελεχών πρέπει να αποφασίζονται από το ίδιο το Δ.Σ. Ειδικά για τα μη εκτελεστικά μέλη ενός Δ.Σ., οι αμοιβές τους θα πρέπει να συνδέονται με το χρόνο ασχολίας τους με εταιρικά ζητήματα, ενώ σε κάθε περίπτωση πρέπει να γνωστοποιούνται στο επενδυτικό κοινό, μέσω αναφοράς τους στο προσάρτημα των οικονομικών

¹¹⁷ Νόμος 3016/2002 για την Εταιρική Διακυβέρνηση, Θέματα Μισθολογίου και άλλες διατάξεις.

καταστάσεων. Επιπλέον, κάθε εισηγμένη επιχείρηση οφείλει να τηρεί και να ανανεώνει σε περίπτωση αλλαγών, τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της, στον οποίο κατ' ελάχιστο πρέπει να περιλαμβάνονται κεφάλαια σχετικά με την διάρθρωση της επιχείρησης σε τμήματα, τον τρόπο λειτουργίας τους και τις μεταξύ τους σχέσεις (κανάλια επικοινωνίας, διαδικασίες), τις αρμοδιότητες των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών ενός Δ.Σ., τις διαδικασίες πρόσληψης και αξιολόγησης των διευθυντικών στελεχών, τις διαδικασίες παρακολούθησης και δημοσιοποίησης των συναλλαγών συγκεκριμένων κατηγοριών προσώπων, καθώς και τους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις της επιχείρησης με συνδεδεμένα μέρη.

Τέλος, ο νόμος 3016/2002 ορίζει την υποχρέωση σύστασης και λειτουργίας υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου με σαφείς αρμοδιότητες, όπως την παρακολούθηση τήρησης του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας και της λοιπής χρηματιστηριακής και εν γένει νομοθεσίας που διέπει την λειτουργία της επιχείρησης, την αναφορά στο Δ.Σ. περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, την τριμηνιαία γραπτή αναφορά στο Δ.Σ. σχετικά με τους διενεργηθέντες ελέγχους, καθώς και την διευκόλυνση των Εποπτικών αρχών σε οποιοδήποτε θέμα χρειαστούν την βοήθεια της υπηρεσίας.

Στα επόμενα έτη, η απόφαση 5/204/2000 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και ο Νόμος 3016/2002 που αποτελούν τους πυλώνες του νομικού πλαισίου περί εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα, τροποποιήθηκαν από επιμέρους αποφάσεις και διατάξεις νόμων,¹¹⁸ οι οποίες καθόριζαν με περισσότερες λεπτομέρειες θέματα τα οποία αναφέρονταν στα παραπάνω νομικά πλαίσια, θέματα όμως, τα οποία, αν και εμπίπτουν στην γενικότερη έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης, εντούτοις αφορούν κυρίως θέματα χρηματοοικονομικών συναλλαγών, όπως το ποιά είναι τα άτομα που υποχρεούνται να γνωστοποιούν συναλλαγές τους, θέματα που αφορούν την παρουσίαση του ετήσιου δελτίου κτλ. Για προφανείς λόγους, τα εν λόγω θέματα ξεφεύγουν από το αντικείμενο της παρούσας μελέτης.

Το έτος 2010, πραγματοποιήθηκε κατά την άποψή μας η μεγαλύτερη τομή στο νομικό πλαίσιο που διέπει την εταιρική διακυβέρνηση στη χώρα μας. Η τομή αυτή επήλθε με το νόμο 3873/2010 και συμπληρωματικά με το νόμο 3884/2010. Ο νόμος

¹¹⁸ Για περισσότερα βλέπε Νόμος 3091, απόφαση ΕΚ 3/347/17.2.2005, Ν. 3340/2005, απόφαση ΕΚ 3/348/19.7.2005, απόφαση ΕΚ 7/372/15.2.2006 και Νόμος 3693/ 2008

3873/2010¹¹⁹ υποχρέωσε τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών επιχειρήσεις να συμπεριλαμβάνουν δήλωση στην ετήσια έκθεση διαχείρισης του Δ.Σ. περί των εφαρμοζόμενων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης. Στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, οι διοικήσεις των εισηγμένων επιχειρήσεων οφείλουν να συμπεριλαμβάνουν αναφορά στον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης τον οποίο αυτοβούλως εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, αναφορά στα χρησιμοποιούμενα μέσα δημοσιοποίησης του κώδικα, αναφορά για τυχόν εφαρμοζόμενες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης πέραν αυτών που αναφέρονται στον κώδικα, περιγραφή των κυριότερων χαρακτηριστικών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και διαχείρισης κινδύνων που εφαρμόζει η επιχείρηση, πληροφοριακά στοιχεία για τον τρόπο λειτουργίας της γενικής συνέλευσης και των εξουσιών της, καθώς και την σύνθεση και τον τρόπο λειτουργίας του Δ.Σ. και των επιτροπών του.

Χαρακτηριστικό του ύφους του νόμου 3873/2010 αποτελεί ένα εδάφιο του στο οποίο αναφέρεται ότι¹²⁰ *«...Αν η εταιρεία αποκλίνει από τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, στον οποίο υπάγεται ή τον οποίο εφαρμόζει, η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνει περιγραφή της απόκλισης με αναφορά στα σχετικά μέρη του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και αιτιολόγηση της απόκλισης αυτής. Αν η εταιρεία δεν εφαρμόζει ορισμένες διατάξεις του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, στον οποίο υπάγεται ή τον οποίο εφαρμόζει, η δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης περιλαμβάνει αναφορά της διάταξης που δεν εφαρμόζει και εξήγηση των λόγων της μη εφαρμογής»*. Δηλαδή, εφαρμόζεται στο Ελληνικό νομικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης η αρχή «συμμόρφωση ή εξήγηση» (comply or explain), που ισχύει στη Μεγάλη Βρετανία και σε άλλες χώρες.

¹¹⁹ Νόμος 3873/2010 «Ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της οδηγίας 2007/63/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απαίτηση για τη σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιρειών».

¹²⁰ Νόμος 3873/2010 «Ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της οδηγίας 2007/63/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απαίτηση για τη σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιρειών», ΦΕΚ Α 2010/ΦΕΚ Α150, σελ. 3114

Όπως προαναφέραμε, ο νόμος 3873/2010 ορίζει ότι οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις, οφείλουν στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης να ορίζουν και να δημοσιοποιήσουν ποιον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης εφαρμόζουν, ενώ αν δεν εφαρμόζουν, να ορίσουν τα σημεία και τους λόγους της μη συμμόρφωσης. Οι επιχειρήσεις αποκτούν πλήρη ελευθερία να διαμορφώσουν τις εταιρικές πρακτικές εκείνες οι οποίες, κατά τη γνώμη των διοικήσεων τους, θα επιφέρουν ένα αξιόπιστο και αποτελεσματικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης. Εντούτοις, ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων (Σ.Ε.Β.) εξέδωσε ένα πρότυπο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, του οποίου τις πρακτικές εφαρμόζουν αρκετές εισηγμένες επιχειρήσεις, ενώ άλλες βασίζονται στο πλαίσιό του προκειμένου να συντάξουν το δικό τους κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης.

Η εφαρμογή του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Σ.Ε.Β. ήταν προαιρετική από τις επιχειρήσεις, ενώ το κείμενό του, το οποίο συζητήθηκε εκτενώς με τους εμπλεκόμενους φορείς, όπως η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και το Χρηματιστήριο Αθηνών, πριν λάβει την τελική του μορφή, αφορά και τις λοιπές μη εισηγμένες ή μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις, οι οποίες επιθυμούν να εφαρμόσουν οικειοθελώς παραδεδεγμένες και κατάλληλες αρχές εταιρικής διακυβέρνησης.

Τα κυριότερα σημεία των ενδεδειγμένων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης όπως αυτά πηγάζουν από τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Σ.Ε.Β. (οι γενικές αρχές δηλαδή) που οι εισηγμένες επιχειρήσεις (αλλά και οι μη εισηγμένες που επέλεξαν αυτοβούλως την εφαρμογή του) είχαν την δυνατότητα να ακολουθήσουν είναι τα ακόλουθα:¹²¹

Το Δ.Σ. μιας επιχείρησης είναι υπεύθυνο για την χάραξη της εταιρικής στρατηγικής καθώς και την παρακολούθηση αυτής προς την επιθυμητή κατεύθυνση σε πλήθος ζητημάτων, όπως την δίκαιη μεταχείριση των μετόχων, την εξυπηρέτηση των συμφερόντων όλων των ομάδων ενδιαφέροντος, όπως οι μέτοχοι, οι πελάτες, οι πιστωτές, οι εργαζόμενοι και το κοινωνικό σύνολο. Περαιτέρω, η εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα, έτσι όπως στοιχειοθετείται από τον κώδικα βέλτιστων πρακτικών του Σ.Ε.Β., τείνει να συμβαδίζει με τον ορισμό της εταιρικής διακυβέρνησης κατά τον οποίο η επιχείρηση οφείλει να λογοδοτεί για τις πράξεις της

¹²¹ Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης Σ.Ε.Β., 2010

και τις παραλείψεις της στο σύνολο των ομάδων ενδιαφέροντος που την απαρτίζουν και την περικλείουν, χωρίς να περιορίζεται μόνο στην αναφορά προς τους μετόχους αυτής. Επιπλέον, το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την επιλογή και αντικατάσταση των διευθυντικών στελεχών, τον έλεγχο απόδοσης της διοίκησης καθώς και τις αμοιβές αυτής. Η ανάδειξη υποψηφίων μελών του Δ.Σ. οφείλει να γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια, ενώ η αντικατάσταση των μελών οφείλει να έχει γνώμονα την μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχείρησης. Αυτονόητη πρέπει να θεωρείται η επαγρύπνηση του Δ.Σ. σε θέματα σύγκρουσης συμφερόντων ανάμεσα σε εταιρικούς και προσωπικούς στόχους, καθώς και η ευθύνη του για την ακρίβεια και την ποιότητα πληροφόρησης των χρηματοοικονομικών καταστάσεων και την τήρηση των νόμων. Τέλος, ως συνέπεια της κύριας ευθύνης του για την παρακολούθηση της εφαρμογής της εταιρικής στρατηγικής, το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος διοίκησης της επιχείρησης, καθώς και την διατύπωση και διάδοση των βασικών αρχών που διέπουν την σχέση της επιχείρησης με τα συνδεδεμένα μέρη (προαναφερθείσες ομάδες ενδιαφέροντος). Ειδικά για το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, οφείλουμε να αναφέρουμε ότι το Δ.Σ. της επιχείρησης είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση αυτού, όσον αφορά την περιφρούρηση των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και τον εντοπισμό, αξιολόγηση και διαχείριση των σημαντικότερων κινδύνων. Επιπλέον, μέσω της επιτροπής ελέγχου που περικλείεται εντός του Δ.Σ., οφείλει να διατηρεί τακτική επαφή με του ελεγκτές της εταιρείας, εσωτερικούς και εξωτερικούς, για την αξιολόγηση και διαχείριση των επιχειρηματικών κινδύνων.

Όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβών στην επιχείρηση, αυτά πρέπει να είναι σε αντιστοιχία με το επίπεδο γνώσεων και συνεισφοράς στην επιχείρηση, και ικανά ώστε να προσελκύουν ικανά και έμπειρα άτομα. Η επιχείρηση οφείλει να διατηρεί ανοιχτό και ανεμπόδιστο διάλογο με τους μετόχους της, για αυτό το λόγο οφείλει να τηρεί ειδική υπηρεσία εξυπηρέτησης μετόχων στην οργανογραμματική της διάρθρωση. Άμεσα συνυφασμένο με την ύπαρξη ανεμπόδιστης επικοινωνίας της επιχείρησης με τους μετόχους της, είναι και το ότι το Δ.Σ. οφείλει να προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες οι οποίες θα διευκολύνουν την συμμετοχή όλων των ειδών των μετόχων (πλειοψηφίας/ μειοψηφίας, εγχώριους/ αλλοδαπούς) στη Γενική Συνέλευση

της εταιρείας, έχοντας μάλιστα πλήρη γνώση επί των θεμάτων της συνέλευσης και του τρόπου λειτουργίας αυτής.¹²²

Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της οργάνωσης «Διεθνής Διαφάνεια»,¹²³ η Ελλάδα κατέχει την 69^η θέση στις 175 χώρες που αξιολογήθηκαν ως προς το βαθμό διαφθοράς που υπάρχει στην λειτουργία του κρατικού μηχανισμού της. Επιπλέον, στην καθημερινότητά τους οι πολίτες αντιμετωπίζουν φαινόμενα διαφθοράς και εκμετάλλευσης της ισχύος που παρέχουν στον κάτοχο τους οι θέσεις εργασίας, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Και το παράδοξο είναι ότι, αν και υπάρχουν αρκετοί νόμοι οι οποίοι θα μπορούσαν να δημιουργήσουν μια αίσθηση δικαιοσύνης στο κοινωνικό σύνολο, εντούτοις πολλοί από αυτούς, είτε συνολικά, είτε μέρη τους δεν εφαρμόζονται, είτε στην εφαρμογή τους δεν εμπίπτουν συγκεκριμένες κατηγορίες ανθρώπων. Από τα παραπάνω δεν θα μπορούσε να ξεφύγει και το πεδίο της εταιρικής διακυβέρνησης, ειδικά αν κανείς συνυπολογίσει το γεγονός ότι πολλές από τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα είναι οικογενειακές, εννοώντας ότι η διοίκηση αυτών ασκείται από συγκεκριμένη κατηγορία ατόμων, οι οποίοι βρίσκονται σε άμεση επαφή, πολλές φορές συγγενική, με τους ιδιοκτήτες της επιχείρησης. Επιπλέον, μέχρι πριν την έκδοση του Νόμου 3873/2010, ό,τι ίσχυε στην Ελλάδα από άποψη εταιρικής διακυβέρνησης με βάση τα ισχύοντα νομικά πλαίσια, ήταν αρκετά ασαφές και σε καμία περίπτωση δεν πλησίαζε τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, που πολλές χώρες είχαν υιοθετήσει μέσω των νομικών πλαισίων τους. Θεωρούμε ότι με τον Νόμο 3873/2010 επιτεύχθηκε μια σημαντική αλλαγή στο πλαίσιο λειτουργίας των επιχειρήσεων. Για πρώτη φορά το νομικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα, πλησιάζει τόσο πολύ χωρών οι οποίες θεωρούνταν πρωτοπόρες στο συγκεκριμένο τομέα. Ειδικά με τον προτεινόμενο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εξέδωσε ο Σ.Ε.Β., αυξάνεται κατακόρυφα, κατά την γνώμη μας, ο φαινομενικός βαθμός σύγκλισης της εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα με αυτή άλλων πιο ανεπτυγμένων σε αυτό τον τομέα χωρών. Με δεδομένες τις προαναφερθείσες αδυναμίες του θεσμικού πλαισίου του επιχειρείν στην χώρα μας, μένει να αποδειχτεί αν και κατά πόσο οι εισηγμένες στο Χ.Α. επιχειρήσεις θα

¹²² Για το πλήρες κείμενο του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του ΣΕΒ, βλ. http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/kodikas_etairikis_diakivernisis_GR_OCT2013.pdf

¹²³ Corruption Prices Index, 2014, <https://www.transparency.org/cpi2014/results>, πρόσβαση την 25/4/2015

εναρμονιστούν και θα εφαρμόσουν στην πράξη, και όχι τύποις, τις διατάξεις του εν λόγω κώδικα.

Εν τούτοις, κατά τη γνώμη μας, ο προτεινόμενος κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης του Σ.Ε.Β. αλλά και ο νόμος 3873/2010 παρουσιάζουν και αδυναμίες. Δυστυχώς, κατά την γνώμη μας, η απουσία υποχρέωσης στις εισηγμένες επιχειρήσεις να αναφέρουν είτε στην δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, είτε στο ετήσιο δελτίο, την στρατηγική που ακολουθούν, αφενός για τον εντοπισμό των επιχειρηματικών κινδύνων και αφετέρου για την αντιμετώπιση αυτών, δεν συνάδει με τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που πολλές χώρες έχουν ενσωματώσει στη σχετική νομοθεσία τους. Στην Ελλάδα, οι περισσότερες από τις εισηγμένες επιχειρήσεις έχουν επιλέξει να αναφέρουν στα ετήσια δελτία τους κάποιες γενικότητες επί των επιχειρηματικών κινδύνων που αντιμετωπίζουν (πχ. συναλλαγματικός, πιστωτικός κίνδυνος) χωρίς όμως να γίνεται αναφορά στην στρατηγική που επέλεξαν για την εξεύρεσή τους, στο βαθμό που είναι εκτεθειμένες σε αυτούς αλλά και στον τρόπο αντιμετώπισής τους.

Όσον αφορά τα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης του Σ.Ε.Β. εισάγει για πρώτη φορά στην ελληνική πραγματικότητα μεθοδολογία και ορισμούς του πλέον διαδεδομένου συστήματος εσωτερικού ελέγχου, του C.O.S.O., το οποίο αναμφίβολα δημιουργεί θετικές εντυπώσεις. Μοναδική ένσταση σε μια τόσο σημαντική προσπάθεια για μεταβολή της ισχύουσας νοοτροπίας περί εταιρικής διακυβέρνησης στη χώρα μας, αποτελεί η μη υποχρέωση αναλυτικής αναφοράς στοιχείων του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και της ακολουθούμενης μεθοδολογίας του από την εκάστοτε επιχείρηση, στα πλαίσια της αυξημένης διαφάνειας προς το επενδυτικό κοινό.

Τέλος, θεωρούμε σκόπιμη την αναφορά μας σε έρευνα που διενεργήθηκε από το Χρηματιστήριο Αθηνών, και που αφορούσε την εφαρμογή του πρότυπου κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που συνέταξε ο Σ.Ε.Β. Με βάση την έρευνα, της οποίας η βάση για την συλλογή στοιχείων ήταν οι Δηλώσεις περί Εταιρικής Διακυβέρνησης των εισηγμένων επιχειρήσεων, διαπιστώθηκε ότι 162 από σύνολο 245 επιχειρήσεων υιοθέτησαν τον πρότυπο κώδικα του Σ.Ε.Β., 56 επιχειρήσεις επέλεξαν κάποιον άλλο κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ 27 εταιρείες δήλωσαν απλά ότι ακολουθούν

αρχές εταιρικής διακυβέρνησης όπως προβλέπονται από την σχετική νομοθεσία.¹²⁴ Δύο είναι κατά τη γνώμη μας τα σημαντικά ζητήματα της εν λόγω έρευνας. Πρώτον, το γεγονός ότι αυτοβούλως η πλειοψηφία των επιχειρήσεων, αποφάσισε να τηρήσει, ή καλύτερα, δήλωσε ότι υπάγεται στον κώδικα του Σ.Ε.Β., ένα κώδικα που σε μεγάλο βαθμό υιοθετεί βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης. Αυτό είναι σημαντικό στοιχείο, αν ληφθεί υπόψη και το ότι η τήρηση του εν λόγω κώδικα δεν προβλέπεται ως υποχρεωτική, από καμία διάταξη νόμου. Το ερώτημα που τίθεται λοιπόν είναι, αν είναι δυνατόν τελικά η πλειοψηφία των εισηγμένων στο Χ.Α. επιχειρήσεων, να εφαρμόζει πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης πολύ κοντά στις βέλτιστες πρακτικές, και ταυτόχρονα οι επενδυτές να δείχνουν χαμηλά επίπεδα εμπιστοσύνης στο Χρηματιστήριο και στην γενικότερη λειτουργία του.¹²⁵ Έτσι, το δεύτερο ζήτημα που εγείρεται από την έρευνα του Χ.Α. είναι το κατά πόσο οι επιχειρήσεις που δηλώνουν ότι εφαρμόζουν τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Σ.Ε.Β., πράγματι τηρούν τις διατάξεις του κατά γράμμα. Για τον σκοπό αυτό, ο Σ.Ε.Β. υπέγραψε μνημόνιο συνεργασίας με το Χρηματιστήριο Αθηνών προκειμένου, σε ετήσια βάση, να διενεργείται έλεγχος για το κατά πόσο οι εισηγμένες επιχειρήσεις εφαρμόζουν τις διατάξεις του πρότυπου κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης όπως αυτός εκπονήθηκε από τον Σ.Ε.Β.¹²⁶

¹²⁴ Ζαφόλια Ι., *Μνημόνιο Εταιρικής Διακυβέρνησης*, Η Ναυτεμπορική, 29/07/2011

¹²⁵ Σε τηλεφωνική έρευνα της Tradelink Reputation Research & Consultancy την περίοδο Απριλίου-Μαΐου 2007 για λογαριασμό της ΕΧΑΕ, σχετικά με την εμπιστοσύνη των επενδυτών στο Χρηματιστήριο διαπιστώθηκε ότι το 42% των ερωτώμενων έχει διαμορφώσει θετική εντύπωση. Τα αντίστοιχα ποσοστά των ετών 2005 και 2001 διαμορφώνονταν σε 33% και 13,7% αντίστοιχα. (<http://www.euro2day.gr/articles/131875/> πρόσβαση την 30/7/2011)

¹²⁶ Ζαφόλια Ι., *Μνημόνιο Εταιρικής Διακυβέρνησης*, Η Ναυτεμπορική, 29/07/2011

ΜΕΡΟΣ 2^ο

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

2.1 Εισαγωγή

Η ιδέα της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων αποκτά ιδιαίτερη σημασία, αν σκεφτούμε και την ήδη υφιστάμενη, βάσει νομικών υποχρεώσεων, λογοδοσία των διοικήσεων στους μετόχους τους, στα πλαίσια της εταιρικής διακυβέρνησης. Πολλές επιχειρήσεις έχουν δημιουργήσει θέσεις στην ιεραρχική τους δομή, με κύρια καθήκοντα την δημιουργία ενός κλίματος ηθικής εντός της επιχείρησης, καθώς και διαχείρισης των εξωτερικεύσεων της επιχείρησης προς την κοινωνία. Επιπλέον, πολλοί φορείς (όπως τα Χρηματιστήρια) έχουν δημιουργήσει δείκτες, οι οποίοι με συγκεκριμένη μεθοδολογία επιμετρούν την αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων σε θέματα ηθικής.

Όλα τα παραπάνω, σε συνδυασμό με την ρευστότητα του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος εντός του οποίου οι επιχειρήσεις επιχειρούν, ενισχύουν την σημαντικότητα εννοιών όπως η εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα. Η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων που προέρχεται από την παγκοσμιοποίηση, την ελεύθερη διακίνηση κεφαλαίων και ατόμων εντός οργανωμένων ενώσεων όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση, η εξέλιξη της τεχνολογίας και των επικοινωνιών, καθώς και ο ολοένα μειούμενος ρόλος του κράτους μέσω των προγραμμάτων αποκρατικοποιήσεων μέχρι πρότινος κρατικών οργανισμών, συνθέτουν ένα μείγμα δραστηκών αλλαγών που συντελούνται, και τις οποίες οι επιχειρήσεις επιχειρούν να απορροφήσουν υιοθετώντας νέα πρότυπα επιχειρηματικής συμπεριφοράς. Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η κοινωνική αλληλεγγύη, ιδέα η οποία εμφανίζεται και ως η βασική κατευθυντήρια πολιτική σε πολλές περιπτώσεις. Και αυτό γιατί τα πράγματα δεν ήταν ακριβώς έτσι τους αιώνες πριν τον 20^ο αιώνα, όταν ο ρόλος του κράτους περιοριζόταν στην παροχή των βασικών αναγκών της ασφάλειας και της άμυνας (αν αναλογιστούμε και το πλήθος των πολέμων που πραγματοποιούνταν). Μόλις στον 20^ο αιώνα, το κράτος αναλαμβάνει το ρόλο του ασκητή κοινωνικής πολιτικής μέσω προγραμμάτων κοινωνικών παροχών, αναδιανομής του πλούτου μέσω της φορολογίας και βοήθειας απόρων κοινωνικών τάξεων, λαμβάνοντας υπόψη του την ιδέα της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Με βάση αυτά τα πλαίσια λειτουργίας του κράτους, οι επιχειρήσεις υιοθέτησαν μια ανάλογη συμπεριφορά. Πρωταρχικός τους στόχος και μοναδική επιδίωξη εμφανιζόταν η επίτευξη του μέγιστου δυνατού κέρδους, μέσω πολιτικών και

στρατηγικών αύξησης των μεριδίων τους στην αγορά και συμπίεσης του κόστους τους. Μόλις στον 20^ο αιώνα, κατά τα πρότυπα της ίδιας εξέλιξης του κράτους που αναφέραμε παραπάνω, διαμορφώνονται οι συνθήκες για την θεώρηση της επιχείρησης ως μέλους της κοινωνίας, το οποίο μέλος έχει συγκεκριμένα δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις. Υπό το παραπάνω σκεπτικό, η εταιρική κοινωνική ευθύνη, πάντα σε συνδυασμό με την εταιρική διακυβέρνηση έρχεται στο προσκήνιο, ως αναπόσπαστο κομμάτι πλέον της εταιρικής στρατηγικής στα πλαίσια των επιδιώξεων των επιχειρήσεων.

Η παγκοσμιοποίηση που συντελέστηκε τον 20^ο αιώνα, μαζί με την αλματώδη αύξηση της τεχνολογίας και των επικοινωνιών, την ελεύθερη διακίνηση κεφαλαίων ανάμεσα σε χώρες σε όλο τον κόσμο, την συχνή μετεγκατάσταση των παραγωγικών δραστηριοτήτων επιχειρήσεων σε άλλες χώρες για την εξεύρεση εργατικού δυναμικού χαμηλού κόστους, την απόλυση χιλιάδων υπαλλήλων στο βωμό της ευημερίας των αριθμών και των οικονομικών μεγεθών αντί των ανθρώπων, είχε και αρνητικές επιδράσεις. Υπερκατανάλωση βασιζόμενη σε δανεικά χρήματα, καταστροφή του περιβάλλοντος, συρρίκνωση της μεσαίας τάξης και εξαθλίωση των κατώτερων στρωμάτων, ελλιπής σεβασμός σε ανθρώπινα δικαιώματα κ.α. Οι επιχειρήσεις έπρεπε να βρουν τη θέση τους και να αποκτήσουν νομιμοποίηση, υπό την έννοια της αποδοχής των δραστηριοτήτων τους από το κοινωνικό σύνολο που τις περικλείει. Η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην παραπάνω προσπάθεια των επιχειρήσεων.

Αλλά και σε ακαδημαϊκό επίπεδο, υφίστανται ενδείξεις αυξημένου ενδιαφέροντος της ακαδημαϊκής κοινότητας για την ιδέα της ηθικής των επιχειρήσεων. Εξίσου χαρακτηριστική είναι η απονομή του βραβείου Νόμπελ Ειρήνης το 2006, στον Muhammad Yunus, ο οποίος ασχολήθηκε με το θέμα του μετασχηματισμού των επιχειρήσεων σε μηχανισμούς για την προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας.¹²⁷ Επιπλέον, τα έτη 2007 και 2009, τα ετήσια συνέδρια της Ακαδημίας Διοικήσεως (Annual Academy of Management Meeting¹²⁸), είχαν ως κεντρικές ιδέες, θέματα που άπτονται της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της προστασίας του

¹²⁷ http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/2006/ πρόσβαση την 1/12/2011

¹²⁸ Πρόκειται για έναν επαγγελματικό οργανισμό ο οποίος έχει στόχο την διάδοση και προώθηση της ιδέας της διοίκησης σε πλήθος εκφάνσεων. Περισσότερα βλέπε στο <http://aom.org/about/>

περιβάλλοντος.¹²⁹ Περαιτέρω, αξίζει να αναφέρουμε και την έκδοση εξειδικευμένων επιστημονικών εντύπων, όπως το *Journal of Corporate Citizenship*, το *Business and Society*, ενώ καταξιωμένα εξειδικευμένα επιστημονικά έντυπα όπως το *Academy of Management Review*, αφιερώνουν χώρο στο θέμα της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων.

Επειδή όμως ο φορέας για την υλοποίηση όσων περιλαμβάνονται στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων, και κατ' επέκταση οι άνθρωποι που τις απαρτίζουν, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε δύο έρευνες ενδεικτικές της σημασίας, για τους ανθρώπους των επιχειρήσεων, της ιδέας της κοινωνικής υπευθυνότητας. Στην πρώτη έρευνα,¹³⁰ που διενεργήθηκε ανάμεσα σε 2.100 φοιτητές τμήματος M.B.A. σε Η.Π.Α. και Καναδά, διαπιστώθηκε ότι το 78% των ερωτωμένων θα επιθυμούσε η εταιρική κοινωνική ευθύνη να συμπεριλαμβάνεται στο πρόγραμμα σπουδών του τμήματος, ενώ το 80% των ερωτωμένων θα ήθελε να απασχοληθεί σε κοινωνικά υπεύθυνα εργασία. Στη δεύτερη έρευνα¹³¹, που διενεργήθηκε σε δείγμα 4.238 στελεχών επιχειρήσεων από 116 χώρες, το 84% των στελεχών απάντησε ότι θα επιθυμούσε οι επιχειρήσεις να ασχολούνταν με θέματα που να προάγουν την κοινωνική ευημερία, ενώ ταυτόχρονα να επιδιώκουν το κέρδος.

Στο πρώτο κεφάλαιο του παρόντος μέρους θα αναφερθούμε στην εξέλιξη της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στο πέρασμα των χρόνων, προκειμένου να διακρίνουμε, τόσο τις κοινωνικές ανάγκες κάθε εποχής, όσο και τα στοιχεία που περικλείονταν στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην εξέλιξη των χρόνων. Στη συνέχεια, θα αναφέρουμε αρκετούς ορισμούς που έχουν δοθεί στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ορισμούς προερχόμενους, είτε από την ακαδημαϊκή κοινότητα είτε από διεθνείς φορείς, και θα προσπαθήσουμε, αναλύοντας τα στοιχεία που περιλαμβάνονται σε καθένα από αυτούς, να υιοθετήσουμε εκείνον τον ορισμό, ο οποίος θα είναι χρήσιμος για την περαιτέρω εξέλιξη της μελέτης μας. Επίσης, στην

¹²⁹ Το κεντρικό θέμα του συνεδρίου του 2007 ήταν «Doing well by doing good», ενώ αυτό του 2009 ήταν «Green management matters», <http://aom.org/Meetings/annualmeeting/Past-Annual-Meetings.aspx> πρόσβαση την 1/12/2015

¹³⁰ Knight R., *Business students portrayed as ethically minded in study*, (2006), *Financial Times*, <http://hunterecongrad.blogspot.com/2006/10/article-of-interest.html> πρόσβαση την 1/12/2011

¹³¹ McKinsey, *The McKinsey global survey of business executives: Business and society*, McKinsey Quarterly, (2006) http://www.mckinseyquarterly.com/The_McKinsey_Global_Survey_of_Business_Executives__Business_and_Society_1741 πρόσβαση την 1/12/2011

συνέχεια, και αφού έχουμε επιλέξει τον ορισμό της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που καλύπτει τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, θα αναφερθούμε στις κριτικές που έχει δεχτεί η ιδέα αυτή, καθώς και στις απόψεις ακαδημαϊκών συγγραφέων, οι οποίοι εμφανίζονται ως υποστηρικτές της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε μια προσπάθεια διαχωρισμού και καθορισμού συναφών με την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ιδεών. Στην πορεία των ετών, από τότε που η εταιρική κοινωνική ευθύνη εμφανίστηκε στην επιστήμη της διοικητικής των επιχειρήσεων, αρκετοί ερευνητές εξέλιξαν ιδέες, οι οποίες προσέγγιζαν αυτή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ενώ σε άλλες περιπτώσεις, επέκτειναν τον ήδη υπάρχοντα ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Κατά την γνώμη μας, οι ιδέες αυτές, όπως η εταιρική κοινωνική απόδοση, η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, ο εταιρικός πολίτης, συνετέλεσαν τα μέγιστα στο να θεωρείται στις ημέρες μας αναγκαία η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, με όποια πρωτοβουλία και αν εκφράζεται και όποιος σκοπός και αν έχει καθοριστεί από τις διοικήσεις των επιχειρήσεων. Επιπλέον, θα αναφερθούμε και στην σημαντικότητα της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, για όλες τις ομάδες ενδιαφέροντος, οι οποίες επηρεάζονται από τις πρωτοβουλίες κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων.

Έπειτα, θα αναφερθούμε σε θέματα που σχετίζονται με την σύνδεση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση. Θα αναφερθούμε στους λόγους που καθιστούν αναγκαία την συζήτηση για την σύνδεση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας με την οικονομική απόδοση, και στα προβλήματα που εμφανίζουν οι έρευνες οι οποίες επιχειρήσαν την παραπάνω σύνδεση, τόσο στο θέμα της επιμέτρησης της οικονομικής απόδοσης μιας επιχείρησης, όσο και στο θέμα της επιμέτρησης της κοινωνικής υπευθυνότητας μιας επιχείρησης. Επιπλέον, θα εξετάσουμε το ζήτημα της επιλογής δείγματος, του πώς δηλαδή επιλέγονται οι επιχειρήσεις, επί των οποίων θα εξεταστεί αν τυχόν υφίσταται σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την κερδοφορία μιας επιχείρησης.

Στην πορεία αυτού του κεφαλαίου, και καθώς αναφερόμαστε στην εξέλιξη των ερευνών, οι οποίες από διαφορετική οπτική γωνιά κάποιες φορές, εξέτασαν το θέμα

της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, θα αναφερθούμε στο θέμα της αιτιότητας ανάμεσα στις δύο έννοιες, δηλαδή του σημείου εκκίνησης των αλληλεπιδράσεων. Ολοκληρώνοντας το παρόν μέρος, και συνδυάζοντας την μέχρι τώρα πορεία του, και συγκεκριμένα με το θέμα της εξέλιξης της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στο πέρασμα των χρόνων και συμπλήρωσής της με παραπλήσιες έννοιες, θα επιχειρήσουμε την σύνδεση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, μέσω της θεωρίας των ενδιαφερομένων μερών, με τον ρόλο που μπορεί να έχει η τήρηση κώδικα δεοντολογίας από μέρους των επιχειρήσεων.

2.2 Εξέλιξη της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Στην επιχειρηματική πρακτική, προτού καν ακαδημαϊκοί συγγραφείς αναφερθούν στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, είχαν ήδη αρχίσει να λαμβάνουν χώρα πρωτοβουλίες επιχειρήσεων, οι οποίες έδειχναν μια νέα τάση στις σχέσεις μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων. Η Cadbury, το 1879, αποφάσισε την μετακίνηση του εργοστασίου της από την πόλη του Birmingham, στα προάστια αυτού, σε μια περιοχή με έντονο το στοιχείο της φύσης. Η μετακίνηση αυτή σε συνθήκες εργασίας πολύ πιο βελτιωμένες σε σύγκριση με τις ήδη υπάρχουσες, αλλά και η βελτίωση στην διαχείριση των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και ιδιοκτητών, είχε ως αποτέλεσμα τον τριπλασιασμό του μεγέθους του εργοστασίου. Οι παραπάνω αλλαγές που έλαβαν χώρα, ως αποτέλεσμα του μετασχηματισμού της επιχείρησης από αμιγώς οικογενειακή (με εργαζόμενους συνήθως μέλη οικογενειών μεταξύ τους), σε μια πιο ανοιχτή μορφή, ήταν η ίδρυση και λειτουργία τμήματος πωλήσεων και διαφήμισης, τμήματος ανθρωπίνων πόρων, ιατρείου, επιτροπών εργαζομένων, ενώ προσφέρονταν και η δυνατότητα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού.¹³²

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, από το 1916, ο Clark είχε δώσει έμφαση στην σημασία της επιχειρηματικής διαφάνειας, ισχυριζόμενος ότι «...αν οι άνθρωποι είναι υπεύθυνοι για τα γνωστά αποτελέσματα των πράξεών τους, τότε η επιχειρηματική ευθύνη πρέπει να καλύπτει όλες τις συνέπειες, όλων των επιχειρηματικών δοσοληψιών, είτε αυτές έχουν αναγνωριστεί από τον νόμο είτε όχι».¹³³ Το 1931, ο Krepes, χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο «κοινωνικός έλεγχος», όταν αναφερόταν στις εκθέσεις κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων.¹³⁴ Το 1953 ο Bowen¹³⁵ έγραψε ότι η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης «αφορά τις υποχρεώσεις των επιχειρηματιών, για την επιδίωξη εκείνων των πολιτικών, τη λήψη εκείνων των αποφάσεων ή την φροντίδα για εκείνες τις ενέργειες, οι οποίες είναι επιθυμητές και σε ευθυγράμμιση με τις αξίες και τους στόχους της κοινωνίας». Ουσιαστικά ο Bowen θεώρησε την εταιρική κοινωνική

¹³² Katsoulakos P., Koutsodimou M., Matruga A., Williams L., *A historic perspective of the CSR movement*, CSR Quest, (2004), σελ. 5, <http://www.csrquest.net/uploadfiles/1D.pdf>, πρόσβαση την 1/7/2014, και *The Bournville story: A must for CSR practitioners*, <http://www.youtube.com/watch?v=sqXcwTiMr3g>, πρόσβαση την 1/7/2014

¹³³ Katsoulakos P., Koutsodimou M., Matruga A., Williams L., *A historic perspective of the CSR movement*, CSR Quest, (2004), σελ. 5, <http://www.csrquest.net/uploadfiles/1D.pdf>, πρόσβαση την 1/7/2014

¹³⁴ Ο.α., σελ. 5

¹³⁵ Bowen H., *Social responsibilities of the businessman*, New York, Harper and Row (1953), σελ. 6

υπευθυνότητα, ως μια υποχρέωση των επιχειρηματιών απέναντι στο κοινωνικό σύνολο (social obligation). Κινητήριος δύναμη για τον παραπάνω ορισμό από τον Bowen υπήρξε μια έρευνα του περιοδικού Fortune,¹³⁶ στην οποία η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτωμένων επιχειρηματιών (ποσοστό 94% περίπου), απάντησε ότι με την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, εννοείται η ευθύνη των επιχειρηματιών για τις πρωτοβουλίες τους, σε επίπεδο ευρύτερο από την στενή προσήλωσή τους στα οικονομικά οφέλη. Η κατάταξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ως μιας υποχρέωσης, προξένησε το ενδιαφέρον μετέπειτα συγγραφέων, όπως ο Carroll (1979)¹³⁷ ο οποίος ανέφερε ότι οι κοινωνικές υποχρεώσεις της επιχείρησης δύναται να είναι πολλών ειδών όπως οικονομικές, νομικές, ηθικές (υπό την έννοια της υποχρέωσης τήρησης των κανόνων δικαίου) και φιλανθρωπικές (υπό την έννοια της προληπτικής παροχής προς το κοινωνικό σύνολο). Επίσης, την δεκαετία του 1950, ο Frederick, αναγνώρισε 3 ιδέες της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων, οι οποίες θα μπορούσαν να υπάρχουν στις τότε διαμορφούμενες συνθήκες: η θεώρηση του διοικητή της επιχείρησης ως δημόσιου θεματοφύλακα, η εξισορρόπηση των επιδιώξεων των διεκδικητών των επιχειρηματικών πόρων, και η επιχειρηματική φιλανθρωπία.¹³⁸

Ο Davis το 1960¹³⁹ ανέφερε ότι η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, αφορά τις αποφάσεις του επιχειρηματία, οι οποίες συνήθως λαμβάνονται, χωρίς να λαμβάνεται και τόσο πολύ υπόψη το καλό για την επιχείρηση εκφρασμένο σε οικονομικούς όρους. Ο McGuire το 1963¹⁴⁰ ισχυρίστηκε ότι η επιχείρηση, πέραν των οικονομικών και νομικών υποχρεώσεων της, έχει και υποχρεώσεις απέναντι στο κοινωνικό σύνολο. Επιπλέον, το 1967, ο Davis¹⁴¹ διευρύνει τον φορέα που είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή των στρατηγικών της κοινωνικής ευθύνης, από τον επιχειρηματία στην επιχείρηση, μία διεύρυνση η οποία ακολούθησε την λογική του

¹³⁶ Ο.α., σελ. 44

¹³⁷ Carroll B., *A three-dimensional conceptual model of corporate performance*, Academy of Management Review, 4, (4), σελ. 497-505, (1979), σελ. 499

¹³⁸ Frederick, W.C., *Corporation, be good! The story of corporate social responsibility*, Indianapolis, IN, Dogear Publishing, (2006), στο Carroll A.B., Shabana K.M., *The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice*, International Journal of Management Reviews, σελ. 85-105, (2010), σελ. 86-87

¹³⁹ Davis K., *Can business afford to ignore social responsibilities?*, California Management Review, 2, (3), σελ. 70-76, (1960), σελ. 70

¹⁴⁰ McGuire J. W., *Business and society*, New York: McGraw-Hill, (1963), σελ. 144

¹⁴¹ Davis K., *Understanding the social responsibility puzzle: What does the businessman owe to society?* Business Horizons, 10, (4), σελ. 45-50, (1967)

διαχωρισμού του ιδιοκτήτη μιας επιχείρησης από τον διοικητή αυτής, στα πλαίσια της εταιρικής διακυβέρνησης (που εκτενώς αναλύσαμε στο προηγούμενο μέρος). Ο Frederick (1960)¹⁴² θεώρησε ότι οι πόροι των επιχειρήσεων δύνανται να χρησιμοποιούνται και για ευρύτερους κοινωνικούς σκοπούς. Ο Friedman¹⁴³ θεώρησε ότι οι διοικητές των επιχειρήσεων οφείλουν να προασπίζουν και να επιδιώκουν τα οικονομικά συμφέροντα της επιχείρησης και μόνο αυτά, με γνώμονά τους την μεγιστοποίηση της αξίας της επένδυσης των μετόχων. Για αυτό τον λόγο, οι οικονομικοί πόροι της επιχείρησης οφείλουν να χρησιμοποιούνται με τον πλέον αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο. Οι πράξεις των διοικητών οφείλουν να υπαγορεύονται, αλλά και να ερμηνεύονται, με βάση την επιδίωξη του μέγιστου δυνατού οφέλους, μια επιδίωξη η οποία σε καμία περίπτωση δεν περιλαμβάνει την διάθεση των οικονομικών πόρων των επιχειρήσεων για κοινωνικούς σκοπούς. Μάλιστα, το 1962 ο Friedman¹⁴⁴ ανέφερε ότι καμία άλλη ιδέα δεν μπορεί να υπονομεύσει τόσο τα θεμέλια της ελεύθερης κοινωνίας, όσο η ιδέα ότι οι διοικητές των επιχειρήσεων, με αυτήν τους την ιδιότητα, έχουν και κοινωνικές ευθύνες, άλλες από το να αποφέρουν χρήματα στους μετόχους. Σύμφωνα με τον Friedman, η μόνη περίπτωση που οι επιχειρήσεις ασκούν κοινωνική πολιτική, είναι όταν οι κανόνες δικαίου και η γενικότερη διάρθρωση της κοινωνίας υπαγορεύουν τέτοιου είδους εξωτερικεύσεις.

Τη δεκαετία του 1970, ο Johnson (1971)¹⁴⁵ ανέφερε 4 ορισμούς της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ορισμούς οι οποίοι σε μεγάλο βαθμό ήταν και αντικρουόμενοι μεταξύ τους, αν και όπως ανέφερε ο ίδιος πρόκειται για αλληλοσυμπληρούμενες μεταξύ τους έννοιες. Πρώτα από όλα¹⁴⁶ όρισε την κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση ως μια επιχείρηση, της οποίας η διοίκηση λαμβάνει υπόψη της

¹⁴² Fredrick W., *The growing concern over business responsibility*, California Management Review, 2, (4), σελ. 54–61, (1960), σελ. 60

¹⁴³ Friedman M., *Capitalism and freedom*, Chicago: University of Chicago Press, (1962) και Friedman M., *The social responsibility of business is to increase its profits*, New York Times Magazine, 13 September 1970, <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>, πρόσβαση την 20/12/2015

¹⁴⁴ Friedman M., *Capitalism and freedom*, Chicago: University of Chicago Press, (1962), σελ. 133

¹⁴⁵ Johnson H. L., *Business in contemporary society: Framework and issues*, Belmont, CA: Wadsworth (1971)

¹⁴⁶ Ο.α., σελ. 50

ένα πλήθος συμφερόντων και επιδιώξεων, πέραν των καθαρά οικονομικών. Στην συνέχεια,¹⁴⁷ όρισε την εταιρική κοινωνική ευθύνη, ως μια ιδέα η οποία περιλαμβάνει επιχειρηματικές δράσεις κοινωνικής υπευθυνότητας, οι οποίες δίνουν την δυνατότητα αύξησης των κερδών. Ο τρίτος ορισμός¹⁴⁸ που παρέθεσε όριζε ότι τα προγράμματα κοινωνικής ευθύνης από μέρους των επιχειρήσεων, οφείλουν να ασκούνται με γνώμονα την μεγιστοποίηση της χρησιμότητας (utility maximization) και όχι την μεγιστοποίηση των κερδών, δηλαδή να έχουν ως γνώμονα την εκπλήρωση επιχειρηματικών στόχων, πέραν της αύξησης των κερδών. Τέλος, ο τέταρτος ορισμός¹⁴⁹ που χρησιμοποίησε για την εταιρική κοινωνική ευθύνη έθετε ως προϋπόθεση για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής από τις επιχειρήσεις την επίτευξη του στόχου της κερδοφορίας, στόχου που όταν επιτυγχάνεται αφήνει χώρο στις επιχειρήσεις για την επίδειξη του κοινωνικού τους προσώπου. Με άλλα λόγια, ο ορισμός αυτός της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης έθετε ως προτεραιότητα των επιχειρήσεων την αύξηση των κερδών τους, μόλις αυτός επιτευχθεί, τότε οι επιχειρήσεις μπορούν να δείξουν το κοινωνικό τους πρόσωπο.

Το 1973, ο Davis¹⁵⁰ σε άρθρο του συγκέντρωσε 2 αντίθετες απόψεις διακεκριμένων οικονομολόγων σχετικά με την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, προκειμένου να εκπονήσει εκ νέου έναν ορισμό, υπό το πρίσμα των νέων συνθηκών. Συγκεκριμένα, από τη μία τοποθέτησε τον Friedman (βλέπε παραπάνω) και από την άλλη τον Samuelson,¹⁵¹ ο οποίος θεωρούσε ότι ειδικά για τις μεγάλες επιχειρήσεις είναι πολύ εύκολο να ασκήσουν προγράμματα κοινωνικής πολιτικής. Ο ορισμός που εκπόνησε ο Davis από την αντιπαράθεση των θεωρήσεων των 2 αυτών οικονομολόγων, ανέφερε ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη αφορά την ανάληψη πρωτοβουλιών για θέματα που δεν σχετίζονται μόνο με την οικονομική πορεία της επιχείρησης και τις οικονομικές και τις νομικές υποχρεώσεις αυτής, αλλά και με θέματα που αφορούν τις συνέπειες των επιχειρηματικών αποφάσεων στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

¹⁴⁷ Ο.α., σελ. 54

¹⁴⁸ Ο.α., σελ. 59

¹⁴⁹ Ο.α., σελ. 73-75

¹⁵⁰ Davis K., *The case for and against business assumption of social responsibilities*, *Academy of Management Journal*, 16, σελ. 312-322, (1973)

¹⁵¹ Samuelson P. A., *Love that corporation*, *Mountain Bell Magazine*, (1971), στο Davis K., *The Case For and Against Business Assumption of Social Responsibilities*, *Academy of Management Journal*, 16, (2), 1973, σελ. 312

Το 1971, η Επιτροπή για την Οικονομική Ανάπτυξη,¹⁵² όρισε το εύρος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης παραστατικά, σχηματίζοντας τρεις ομόκεντρους κύκλους. Ο εσωτερικός κύκλος περιελάμβανε κύριες υποχρεώσεις της επιχείρησης, όπως την παραγωγή προϊόντων, την απασχόληση και την οικονομική ανάπτυξη. Ο ενδιάμεσος κύκλος περιελάμβανε τις υποχρεώσεις της επιχείρησης στο να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις που αναφέρονταν στον εσωτερικό κύκλο, ενεργώντας με σεβασμό προς το κοινωνικό σύνολο και με γνώμονα την προστασία του περιβάλλοντος. Τέλος, ο εξωτερικός κύκλος περιελάμβανε νέες και πάντως, υπό διερεύνηση, υποχρεώσεις της επιχείρησης, οι οποίες θα προάγουν την ευημερία του κοινωνικού συνόλου. Τέτοιες υποχρεώσεις ήταν, για παράδειγμα, η συνδρομή της επιχείρησης στην εξάλειψη της φτώχειας. Οι Manne και Wallich (1972)¹⁵³ ισχυρίστηκαν ότι οποιοσδήποτε επιχειρεί να ορίσει την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης πρέπει να λαμβάνει υπόψη του, τον εθελοντικό χαρακτήρα της. Το 1975, ο Backman¹⁵⁴ ανέφερε ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη αφορά στόχους και κίνητρα στα οποία πρέπει να δίνεται η ίδια βαρύτητα, σε σύγκριση την βαρύτητα που δίνεται σε στόχους οικονομικής φύσεως. Επιπλέον, το ίδιο έτος ο Sethi¹⁵⁵ διέκρινε 3 μορφές που δύναται να λαμβάνει η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων: την κοινωνική υποχρέωση, την κοινωνική υπευθυνότητα και την κοινωνική ετοιμότητα, μορφές, οι οποίες κατά τη γνώμη μας, ξεκαθάρισαν και ουσιαστικά «αποκρυπτογράφησαν» το σύνολο των επί μέρους στοιχείων στον ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Πρώτη από όλες, η κοινωνική υποχρέωση, αναφέρεται σε πρωτοβουλίες της επιχείρησης, οι οποίες πηγάζουν από νομικές δεσμεύσεις και υποχρεώσεις της επιχείρησης. Η κοινωνική υπευθυνότητα, ουσιαστικά ξεκινάει εκεί που η κοινωνική υποχρέωση των επιχειρήσεων σταματάει, και πηγάζει από την ανιδιοτελή και οικειοθελή επιθυμία των επιχειρήσεων να συμβάλλουν στην ευημερία του κοινωνικού συνόλου. Η τρίτη μορφή της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων, η κοινωνική ετοιμότητα, πηγάζει από την επιθυμία των επιχειρήσεων να συμβάλλουν στην ευημερία του κοινωνικού συνόλου, μέσω αφούγκρασης των κοινωνικών αναγκών. Το 1985, οι

¹⁵² Committee for Economic Development, *Social responsibilities of business corporations*, New York: Committee for Economic Development, (1971), σελ. 15

¹⁵³ Manne H., Wallich H. C., *The modern corporation and social responsibility*, Washington, D.C.: American Enterprise Institute for Public Policy Research, (1972), σελ. 5

¹⁵⁴ Backman J. (Ed.), *Social responsibility and accountability*, New York: New York University Press, (1975), σελ. 2

¹⁵⁵ Sethi S. P., *Dimensions of corporate social performance: An analytical framework*, California Management Review, 17, σελ. 58-64, (1975)

Wartick και Cochran¹⁵⁶ εξέλιξαν την παραπάνω θεωρία (ανήκει στις θεωρίες της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης, Corporate Social Performance), και ουσιαστικά καθόρισαν τα μέσα με τα οποία εκπληρώνεται ο σκοπός κάθε πτυχής της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων που προαναφέραμε. Πιο συγκεκριμένα, ανέφεραν ότι η πρώτη μορφή, η κοινωνική υποχρέωση, επιτυγχάνεται μέσω πολιτικών της επιχείρησης, η δεύτερη, η κοινωνική υπευθυνότητα, μέσω αρχών της επιχείρησης, και η τρίτη, η κοινωνική ετοιμότητα, μέσω διαδικασιών της επιχείρησης.

Το 1979, ο Carroll¹⁵⁷ πρότεινε έναν περιληπτικό ορισμό της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Διέκρινε 4 αλληλένδετα και ιεραρχικά δομημένα μέρη. Το πρώτο μέρος έγκειται στις οικονομικές προσδοκίες που η κοινωνία έχει από την επιχείρηση. Αφορά τον πυρήνα των αιτιών ύπαρξης της επιχείρησης, δηλαδή το επιχειρείν με βάση το κέρδος. Η κύρια δραστηριότητα των επιχειρήσεων είναι η παραγωγή προϊόντων και η παροχή υπηρεσιών με σκοπό την δημιουργία κέρδους, μια δραστηριότητα όμως, η οποία οφείλει να συμμορφώνεται με τους ισχύοντες κανόνες δικαίου. Επομένως, το δεύτερο μέρος της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σύμφωνα με τον Carroll, είναι η τήρηση των κανόνων δικαίου από μέρους των επιχειρήσεων. Το επόμενο μέρος αφορά τις ηθικές προσδοκίες που η κοινωνία έχει από την επιχείρηση. Σε αυτό το μέρος περιλαμβάνονται κοινωνικές πρωτοβουλίες της επιχείρησης, οι οποίες οφείλουν να συνάδουν με τα ηθικά πρότυπα που έχει υιοθετήσει η κοινωνία. Τέλος, το τελευταίο μέρος αφορά τις οικειοθελείς ενέργειες που προσδοκά η κοινωνία από τις επιχειρήσεις. Λόγω της οικειοθελούς παροχής από μέρους των επιχειρήσεων, δεν είναι ξεκάθαρες από την οπτική μεριά των επιχειρήσεων, όπως στο τρίτο μέρος των ηθικών προσδοκιών, οι προσδοκίες που έχει η κοινωνία από τις επιχειρήσεις, επομένως είναι ζήτημα των επιχειρήσεων η έκφραση της κοινωνικής υπευθυνότητάς τους μέσω, για παράδειγμα, φιλανθρωπιών.

Γενικότερα, η δεκαετία του 1970, υπήρξε μια περίοδος κατά την οποία η ιδέα της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων εξελίχτηκε περαιτέρω, και στο κέντρο του ενδιαφέροντος των ερευνητών ήταν ιδέες όπως η εταιρική κοινωνική απόδοση και η κοινωνική ετοιμότητα των επιχειρήσεων.

¹⁵⁶ Wartick S. L., Cochran P. L., *The evolution of the corporate social performance model*, Academy of Management Review, 10, σελ. 758-769, (1985)

¹⁵⁷ Carroll A. B., *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*, Academy of Management Review, 4, σελ. 497-505, (1979)

Με την μέχρι στιγμής παράθεση της εξέλιξης της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, έχουμε παρατηρήσει δύο σημαντικές αναθεωρήσεις: αφενός στο υποκείμενο που είναι υπεύθυνο για την λήψη των κατάλληλων κοινωνικών πρωτοβουλιών, και αφετέρου στην αιτία που υποκινεί τέτοιου είδους ενέργειες. Σειρά έχει τώρα να εξετάσουμε και τους αποδέκτες των δράσεων κοινωνικής ευθύνης από μέρους των επιχειρήσεων. Το 1984, ο Freeman¹⁵⁸ ανέφερε ότι οποιοσδήποτε επηρεάζει την στρατηγική της επιχείρησης και τους στόχους της, και οποιοσδήποτε επηρεάζεται από τις πράξεις αυτής, θεωρείται ένα ενδιαφερόμενο μέρος (stakeholder). Με τη σειρά της η επιχείρηση, οφείλει να λαμβάνει υπόψη της τα μετακυλιόμενα κόστη της σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, αν επιθυμεί μια μακροχρόνια και επιτυχή πορεία. Για τους παραπάνω λόγους, είναι απαραίτητη η ύπαρξη συγκεκριμένης στρατηγικής, η οποία θα συμπεριλαμβάνει τους στόχους και τις επιδιώξεις κάθε ενδιαφερόμενου μέρους, ταυτόχρονα με τους στόχους και τις επιδιώξεις της ίδιας της επιχείρησης. Το 1985 οι Aupperle, Carroll, και Hatfield¹⁵⁹ επηρεαζόμενοι από παρόμοιες έρευνες που είχαν ξεκινήσει εκείνη την περίοδο (Cochran, Wood το 1984),¹⁶⁰ και που αφορούσαν την επιμέτρηση της επίδρασης της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης, δημιούργησαν ένα πλαίσιο το οποίο βασιζόταν στα 4 μέρη που συμπεριλαμβάνονται στην εταιρική κοινωνική ευθύνη, όπως αυτά είχαν περιγραφεί από τον Carroll το 1979 (βλέπε παραπάνω), προκειμένου να επιμετρήσουν την επίδραση που ασκούν οι πρωτοβουλίες κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων στα οικονομικά τους αποτελέσματα, βασιζόμενοι στις απόψεις υψηλόβαθμων στελεχών επιχειρήσεων. Μια αναφορά έρχεται από τον Jones (1980)¹⁶¹ ο οποίος ισχυρίστηκε ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη από την οπτική γωνία των ενδιαφερομένων, πρέπει να νοείται ως μια εξελικτική διαδικασία, καθώς οι κοινωνικά υπεύθυνες συμπεριφορές είναι πολύ δύσκολο να προσδιοριστούν. Επομένως, οι ενδιαφερόμενοι δεν έπρεπε να κρίνουν την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης από το αποτέλεσμα των δράσεων κοινωνικής υπευθυνότητας, αλλά να την θεωρούν

¹⁵⁸ Freeman E., *Strategic management: A stakeholder approach*, Boston: Pitman, (1984)

¹⁵⁹ Aupperle K. E., Carroll A. B., Hatfield J. D., *An empirical investigation of the relationship between corporate social responsibility and profitability*, Academy of Management Journal, 28, σελ. 446-463, (1985), σελ. 457-459

¹⁶⁰ Cochran P. L., Wood R. A., *Corporate social responsibility and financial performance*, Academy of Management Journal, 27, σελ. 42-56, (1984)

¹⁶¹ Jones T. M., *Corporate social responsibility revisited, redefined*, California Management Review, σελ. 59-67, (1980), σελ. 65-66

ως μια εξελικτική διαδικασία μέσω της οποίας επιτυγχάνονται κοινωνικά υπεύθυνες συμπεριφορές. Στο ίδιο μήκος κύματος και οι Tuzzolino και Armandi (1981)¹⁶² οι οποίοι ισχυρίστηκαν ότι θα είναι χρήσιμη η δημιουργία ενός αναλυτικού πλαισίου το οποίο θα διευκολύνει την μελέτη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Επίσης, το 1982, οι Dalton και Cosier,¹⁶³ δημιούργησαν ένα πίνακα, στον οποίο στον ένα άξονα υπήρχαν οι χαρακτηρισμοί «υπεύθυνο/ ανεύθυνο», και στον άλλο άξονα οι χαρακτηρισμοί «νόμιμο/ παράνομο». Εν τέλει, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η κατάλληλη στρατηγική κοινωνικής υπευθυνότητας από μέρους των επιχειρήσεων ήταν αυτή η οποία αντιπροσωπευόταν από το κελί «νόμιμο/ υπεύθυνο». Η δεκαετία του 1980 αποτέλεσε την περίοδο στην οποία το κυρίαρχο ζήτημα για τους ερευνητές υπήρξε η σύνδεση της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων με την οικονομική απόδοση,¹⁶⁴ ενώ ταυτόχρονα εξελίχθηκαν και ιδέες που εμφανίστηκαν την δεκαετία του 1970, όπως η εταιρική κοινωνική απόδοση. Επιπλέον, οι έρευνες σχετικά με τον προσδιορισμό της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης μειώθηκαν.¹⁶⁵

Το 1991, ο Carroll¹⁶⁶ ανανέωσε τον ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ουσιαστικά αντικαθιστώντας το τέταρτο μέρος του ορισμού του (την οικειοθελή παροχή από μέρους των επιχειρήσεων, βλέπε παραπάνω) με τον όρο φιλανθρωπία, και προέβη σε μια σχηματική αναπαράσταση του ορισμού ως μια πυραμίδα, η οποία έχει ως βάση τις οικονομικές προσδοκίες της κοινωνίας, στην συνέχεια την τήρηση των νόμων και τις ηθικές αξιώσεις της επιχείρησης, και ως κορυφή το προαναφερθέν μέρος της φιλανθρωπίας. Επιπλέον, το 1995 ο Clarkson,¹⁶⁷ αλλά και άλλοι

¹⁶² Tuzzolino F., Armandi B. R., *A need-hierarchy framework for assessing corporate social responsibility*, *Academy of Management Review*, 6, σελ. 21-28, (1981), σελ. 21

¹⁶³ Dalton D. R., Cosier R. A., *The four faces of social responsibility*, *Business Horizons*, σελ. 19-27, (1982), σελ. 27

¹⁶⁴ Lee M. P., *A review of the theories of corporate social responsibility: its evolutionary path and the road ahead*, *International Journal of Management Reviews*, 10, σελ. 53-73, (2008), σελ. 58

¹⁶⁵ Carroll A. B., *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, *Business and Society*, 38, (3), σελ. 268-295, (1999), σελ.286

¹⁶⁶ Carroll A. B., *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*, *Business Horizons*, 34, σελ. 39-48, (1991), σελ. 42

¹⁶⁷ Clarkson Max B. E., *A Stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance*, *Academy of Management Review*, 20, (1), σελ. 92-117, (1995)

συγγραφείς όπως ο Jones (1995)¹⁶⁸ και οι Wood και Jones (1995)¹⁶⁹ θεώρησαν ότι μια επιχείρηση είναι υπεύθυνη για τις πράξεις της και τις παραλείψεις της έναντι, όχι όλου του κοινωνικού συνόλου, αλλά έναντι εκείνων των ομάδων οι οποίες επηρεάζουν και επηρεάζονται από τις ενέργειες της επιχείρησης. Οι Henriques και Sadorsky το 1999,¹⁷⁰ βασιζόμενοι στην ήδη υφιστάμενη περιβαλλοντική βιβλιογραφία, κατέταξαν αυτές τις ομάδες ενδιαφέροντος σε 4 κατηγορίες: πρώτη, αυτές που σχετίζονται άμεσα με την επιχείρηση, όπως είναι οι εργαζόμενοι, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι μέτοχοι, δεύτερη, η κοινωνία που περιλαμβάνει τους τοπικούς κατοίκους, τρίτη, οι ρυθμιστικές αρχές που περιλαμβάνει τις κυβερνήσεις και τέταρτη, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Γενικότερα, η δεκαετία του 1990 χαρακτηρίστηκε από λίγα άρθρα σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Αντίθετα, χρησιμοποιώντας ως βάση τις έρευνες για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, οι ερευνητές ασχολήθηκαν με ιδέες όπως η επιχειρηματική ηθική και η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών.¹⁷¹ Την δεκαετία του 2000, θέματα προστασίας του περιβάλλοντος αποκτούν επιπλέον βαρύτητα, και η επιχειρηματική λογοδοσία προς το κοινωνικό σύνολο λαμβάνει χώρα μέσω πολυσέλιδων εκθέσεων σχετικά με τις ενέργειες των επιχειρήσεων για την προστασία του περιβάλλοντος.¹⁷² Ο ρόλος των Διευθυνόντων Συμβούλων, ως πρωτεργατών της εφαρμογής στρατηγικών επιχειρηματικής υπευθυνότητας ενισχύεται, επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο συγκριτικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις που αποφασίζουν την εφαρμογή τέτοιου είδους πρωτοβουλιών.¹⁷³

¹⁶⁸ Jones T. M., *Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics?*, Academy of Management Review, 20, (2), σελ. 404-437, (1995)

¹⁶⁹ Wood D., Jones R. E., *Stakeholder mismatching: A theoretical problem in empirical research on corporate social performance*, The International Journal of Organizational Analysis, (3), σελ. 229-267, (1995)

¹⁷⁰ Henriques I., Sadorsky P., *The relationship between environmental commitment and managerial perceptions of stakeholder importance*, Academy of Management Journal, 42, (1), σελ. 89-99, (1999)

¹⁷¹ Carroll A. B., *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, Business and Society, 38, (3), σελ. 268-295, (1999), σελ. 288

¹⁷² Swift T., *Trust, reputation and corporate accountability to stakeholders*, Business Ethics: A European Review, 10, (1), σελ. 16-26, (2001)

¹⁷³ Waldman D., Siegel D., Javidan M., *CEO transformational leadership and corporate social responsibility*, Working paper, Rensselaer Polytechnic Institute, Troy, NY, (2004)

Το κεφάλαιο που ολοκληρώνεται αποσκοπούσε στην δημιουργία της κατάλληλης βάσης προκειμένου να κατανοήσει ο αναγνώστης τις ρίζες από τις οποίες δημιουργήθηκαν ιδέες όπως η εταιρική κοινωνική ευθύνη, η εταιρική κοινωνική απόδοση, η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών κτλ. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στις διαμορφούμενες έως σήμερα θεωρίες και ορισμούς των παραπάνω ιδεών, αλλά και άλλων, προκειμένου να ξεκαθαριστεί το εύρος εφαρμογής καθεμιάς από αυτές, αλλά και κριτικά να αιτιολογηθεί η χρησιμότητα και η επάρκειά τους.

2.3 Εταιρική κοινωνική ευθύνη- Ορισμός- Κριτική προσέγγιση

Καθώς η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης εξελίσσεται, ακαδημαϊκοί ερευνητές έστρεψαν το ενδιαφέρον τους, σε επιμέρους πεδία εφαρμογής της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι Carroll (1999)¹⁷⁴ και Waddock (2004)¹⁷⁵ επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους στην λειτουργία της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην πράξη, σε επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και στην διάκρισή της από παραπλήσιου περιεχομένου ιδέες. Η Wood (2010)¹⁷⁶ ασχολήθηκε με την επιμέτρηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ενώ οι Pelozo και Shang (2011)¹⁷⁷ με το πώς η εταιρική κοινωνική ευθύνη μπορεί να δημιουργήσει αξία στα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, ακόμη και η χρήση του όρου «εταιρική κοινωνική ευθύνη» παρουσιάζει παραλλαγές. Οι Dyllick και Hockerts (2002)¹⁷⁸ δείχνουν την προτίμησή τους στη χρήση του όρου «societal responsibility», αντί του «social responsibility», ισχυριζόμενοι ότι ο δεύτερος όρος στην Ευρώπη, εννοιολογικά περιορίζεται σε θέματα κοινωνικής ευημερίας και μόνο. Οι Scherer και Palazzo (2007)¹⁷⁹ εκφέρουν μια άποψη, η οποία μας βρίσκει σύμφωνους, ότι εν τέλει ο όρος «corporate social responsibility», είναι ένας όρος γενικός, ο οποίος περιλαμβάνει οποιαδήποτε σχετική συζήτηση για τον ρόλο των επιχειρήσεων σε μια κοινωνία. Οι Ackerman και Bauer (1976)¹⁸⁰ εκφράζουν την αντίθεσή τους με την χρήση του όρου «responsibility», λέγοντας ότι ο όρος αυτός προϋποθέτει μια υποχρέωση, επομένως σωστό θα ήταν η χρησιμοποίηση του όρου «responsiveness».

¹⁷⁴ Carroll A. B., *Corporate social responsibility*, Business & Society, 38, σελ. 268-295, (1999)

¹⁷⁵ Waddock S. A., *Parallel universes: Companies, academics, and the progress of corporate citizenship*, Business and Society Review, 109, σελ. 5-42, (2004)

¹⁷⁶ Wood D. J., *Measuring corporate social performance: A review*, International Journal of Management Reviews, 12, σελ. 50-84, (2010)

¹⁷⁷ Pelozo J., Shang J., *How can corporate social responsibility activities create value for stakeholders? A systematic review*, Journal of the Academy of Marketing Science, 39, σελ. 117-135, (2011)

¹⁷⁸ Dyllick T., Hockerts K., *Beyond the business case for corporate sustainability*, Business Strategy and the Environment, 11, (2), σελ. 130–141, (2002), σελ. 130

¹⁷⁹ Scherer A., Palazzo G., *Toward a political conception of corporate responsibility: business and society seen from a Habermasian perspective*, Academy of Management Review, 32, (4), σελ. 1096-1120, (2007)

¹⁸⁰ Ackerman R. W., Bauer R. A., *Corporate social responsiveness*, Reston, Virginia: Reston Publishing, (1976), σελ. 6

Προκειμένου να διερευνήσουμε τον ορισμό της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, θεωρούμε σκόπιμο να αναφέρουμε την βασική αρχή που φυσικά ή νομικά πρόσωπα οφείλουν να τηρούν προκειμένου να αποτελούν συστατικά στοιχεία μιας ευνομούμενης κοινωνίας: την τήρηση των νόμων. Οι ισχύοντες νόμοι αποτελούν μια καταγραφή συμπεριφορών που νομικά και φυσικά πρόσωπα οφείλουν να επιδεικνύουν ή να αποφεύγουν. Επιπλέον, η καταγραφή αυτή περιλαμβάνει και κυρώσεις για τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα τα οποία παραβιάζουν τον νόμο, με σκοπό, όχι μόνο την παραδειγματική τιμωρία του παραβάτη, αλλά, σε περίπτωση που ομιλούμε για επιχειρήσεις, προκειμένου να εγκατασταθούν συστήματα ελέγχου, τα οποία συστήματα, ως σκοπό έχουν την πρόληψη παρόμοιων συμπεριφορών. Αν κάνουμε μια προσπάθεια να επικεντρώσουμε στην κοινωνική υπευθυνότητα μιας επιχείρησης, είναι εύλογο να διερωτηθούμε κατά πόσον η τήρηση των σχετικών νόμων, οι οποίοι σχετίζονται με θέματα κοινωνικής ευθύνης, όπως η προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας ή της προστασίας του περιβάλλοντος, αρκούν για να χαρακτηρίσουμε μια επιχείρηση ως κοινωνικά υπεύθυνη. Και αν εν τέλει αυτά αρκούν, η επιχείρηση η οποία με τις πράξεις της υπερβαίνει το ελάχιστο που απαιτεί ο νόμος, τι παραπάνω από κοινωνικά υπεύθυνη μπορεί να χαρακτηριστεί; Επομένως, στον ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης οφείλουμε να συμπεριλάβουμε, αφενός τα μέσα με τα οποία μια επιχείρηση συμπεριλαμβάνει στην στρατηγική της θέματα προαγωγής της κοινωνικής ευημερίας και προστασίας του περιβάλλοντος, και αφετέρου τις συμπεριφορές εκείνες που επεκτείνουν τις εταιρικές κοινωνικές πρωτοβουλίες πέραν των αναφερομένων στα σχετικά νομικά πλαίσια.

Ο ορισμός της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, έχει εξελιχτεί ταυτόχρονα με την εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ο ορισμός αυτός εξελίσσεται με την λογική της συμπερίληψης σε αυτόν όσο περισσότερων ηθικά αποδεκτών συμπεριφορών δύνανται να συμπεριληφθούν, και αφετέρου με την απομάκρυνσή του από αυστηρούς νόμους που υπαγόρευαν οικονομικές και νομικές απαιτήσεις,¹⁸¹ προς μια κατεύθυνση όπου η επιχείρηση έχει ταυτόχρονα νομικές, οικονομικές αλλά και ηθικές υποχρεώσεις προς το κοινωνικό σύνολο.¹⁸² Ένα άλλο πολύ σημαντικό σημείο στο οποίο οφείλουμε να επιμείνουμε, είναι το εύρος της υπευθυνότητας της

¹⁸¹ Davis K., *The case for and against business assumption of social responsibilities*, *Academy of Management Journal*, 16, (2), σελ. 312-322, (1973)

¹⁸² Carroll A. B., *A three dimensional conceptual model of corporate social performance*, *Academy of Management Review*, 4, σελ. 497-505, (1979)

επιχείρησης, όταν η επιχείρηση λογίζεται ως μέλος του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Οι εξωτερικεύσεις που παράγει μια επιχείρηση δύναται να διαχωριστούν σε δύο κατηγορίες: αυτές οι οποίες προκύπτουν από την κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης, και αυτές που προκύπτουν από έμμεσες επιρροές της επιχείρησης στο κοινωνικό σύνολο. Κατά τη γνώμη μας, στον ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, καλό θα είναι να συμπεριλαμβάνονται τόσο οι εμφανείς εξωτερικεύσεις της επιχείρησης, όσο και αυτές οι οποίες εμμέσως επηρεάζουν το κοινωνικό σύνολο.

Από την ανάλυση δεν πρέπει να μας διαφεύγει και ο φορέας ο οποίος θα είναι υπεύθυνος για τις πράξεις ή παραλείψεις της επιχείρησης στο κοινωνικό σύνολο. Και αυτό διότι, αφενός λαμβάνουμε την επιχείρηση ως ηθικό υποκείμενο, όσον αφορά τις πράξεις της, αφετέρου όμως δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι πρόκειται για ένα σύνολο ατόμων, τα οποία οργανωμένα υπό ιεραρχική δομή, επιχειρούν με επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο. Σε αυτό το σημείο εισέρχεται η ιδέα της εταιρικής διακυβέρνησης, αφού με βάση τα σχετικά πλαίσια νόμων σε διάφορες χώρες (βλέπε προηγούμενο μέρος) φορέας ευθύνης και λογοδοσίας για τις ενέργειες της επιχείρησης, λογίζεται το εκλεγμένο από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων, Δ.Σ. Τα μέλη του Δ.Σ. μιας επιχείρησης οφείλουν να επιδεικνύουν μια ηθική συμπεριφορά, η οποία θα συνεισφέρει στην προαγωγή της ευημερίας του κοινωνικού συνόλου.¹⁸³

Το έτος 2004, οι Matten και Moon¹⁸⁴ διέκριναν δύο είδη εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, την κοινωνική υπευθυνότητα που συνίσταται σε πρωτοβουλίες της επιχείρησης, και την κοινωνική υπευθυνότητα που συνίσταται στη συμμόρφωση με τις κοινωνικές νόρμες. Η πρώτη αποτελείται κυρίως από εθελοντικές πρωτοβουλίες της επιχείρησης, ενώ η δεύτερη προκύπτει από ένα σύνολο νόμων και κανονισμών, οι οποίοι στην ουσία υπαγορεύουν στην επιχείρηση στοιχειώδη κοινωνική υπευθυνότητα. Σε κάθε περίπτωση, η εταιρική κοινωνική ευθύνη, όπως σύγχρονοι ερευνητές αναφέρουν, είναι σε πρώιμο στάδιο: «*δυστυχώς η ανάλυση της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι σε εμβρυακή κατάσταση, και για αυτό το λόγο δεν έχουν αναπτυχθεί θεωρητικά πλαίσια, μέθοδοι επιμέτρησης αλλά και μέθοδοι*

¹⁸³ Wood D. J., *Corporate social performance revisited*, Academy of Management Review, 16, (1), σελ. 691- 718, (1991)

¹⁸⁴ Matten D., Moon J, *Implicit and explicit corporate social responsibility: A conceptual framework for understanding CSR in Europe*, Academy of Management Review, 33, (2), σελ. 404- 424, (2004), σελ. 409

έρευνας».¹⁸⁵ Άλλοι ερευνητές επικεντρώνουν στο θέμα της απουσίας ενός συμφωνημένου ορισμού για την εταιρική κοινωνική ευθύνη,¹⁸⁶ σημειώνοντας ότι υπάρχει ένα ζήτημα σχετικά με το τι περιλαμβάνεται στον ορισμό και τι όχι. Για παράδειγμα, η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων πρέπει να σχετίζεται με περιβαλλοντικά ή/ και κοινωνικά θέματα, να σχετίζεται με το εσωτερικό της επιχείρησης ή/και να περιλαμβάνει και τις εξωτερικεύσεις αυτής, και τέλος να δρα προληπτικά ή/ και κατασταλτικά;

Στο σημείο αυτό, θα αναφερθούμε στο πώς ορισμένοι διεθνείς οργανισμοί και ακαδημαϊκοί συγγραφείς ορίζουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Το ινστιτούτο Business for Social Responsibility,¹⁸⁷ ισχυρίζεται ότι η εμπορική επιτυχία μιας επιχείρησης επιτυγχάνεται μέσω της κοινωνικής υπευθυνότητάς της, δηλαδή μέσω του σεβασμού σε ηθικές αξίες, του σεβασμού στα άτομα και στις κοινωνίες, και της προστασίας του περιβάλλοντος. Το CSRWire¹⁸⁸ θεωρεί ότι η εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα ορίζεται ως η ενσωμάτωση των λειτουργιών και ηθικών αρχών μιας επιχείρησης στα εγχειρίδια πολιτικής και διαδικασιών της, με σκοπό την λήψη κατάλληλων πρωτοβουλιών, για την εκπλήρωση των επιδιώξεων όλων των ενδιαφερόμενων μερών όπως οι επενδυτές, οι πελάτες, οι εργαζόμενοι και το περιβάλλον. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή¹⁸⁹ ορίζει την εταιρική κοινωνική ευθύνη ως την ιδέα μέσω της οποίας η επιχείρηση είναι υπόλογη για τον αντίκτυπο των πράξεων ή/ και παραλείψεών της σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Αφορά την συνεχή αφοσίωση των επιχειρήσεων στο να ενεργούν δίκαια και υπεύθυνα, να συνεισφέρουν στην οικονομική ανάπτυξη, ενώ ταυτόχρονα να βελτιώνουν την ποιότητα ζωής του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών τους, αλλά και της κοινωνίας γενικότερα.

¹⁸⁵ McWilliams A., Siegel D. S., Wright P. M., *Corporate social responsibility: strategic implications*, Journal of Management Studies, 43, (1), σελ. 1–18, (2006), σελ. 2

¹⁸⁶ Dahlsrud A., *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 15, (1), σελ. 1– 13, (2006)

¹⁸⁷ Business for Social Responsibility, 2003, *Overview of corporate social responsibility*, [http://www.bsr.org/BSRResources/ IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809](http://www.bsr.org/BSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809) πρόσβαση την 1/11/2011

¹⁸⁸ CSRwire. 2003, *About CSRwire*, <http://www.csrwire.com/page.cgi/about.html> πρόσβαση την 1/11/2011

¹⁸⁹ Commission of the European Communities, (2003), *What is corporate social responsibility (CSR)?* http://europa.eu.int/comm/employment_social/socdial/csr/csr_whatiscsr.htm πρόσβαση την 1/11/2011

Το 2011, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή¹⁹⁰ εξέλιξε τον παραπάνω ορισμό, δίνοντάς του μια διάσταση υποχρέωσης, όχι όμως νομικής μορφής, αλλά υπό την έννοια της υπευθυνότητας των επιχειρήσεων να συμπεριλάβουν πολιτικές κοινωνικής υπευθυνότητας στην στρατηγική τους. Το Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για την Αειφόρο Ανάπτυξη¹⁹¹ όρισε την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα ως την αφοσίωση των επιχειρήσεων στην συνεισφορά τους στην αειφόρο οικονομική ανάπτυξη, μέσω της συνεργασίας με το εργατικό δυναμικό, και την κοινωνία γενικότερα, με σκοπό την βελτίωση της ποιότητας ζωής του κοινωνικού συνόλου. Το περιοδικό Ethical Performance¹⁹² το 2003, όρισε την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα ως την ευθύνη των επιχειρήσεων για το σύνολο των ενεργειών τους, την ενσωμάτωση των κοινωνικών ηθικών αρχών στις επιχειρηματικές πρακτικές τους, με σκοπό την προστασία της κοινωνίας και του περιβάλλοντος. Η ευθύνη αυτή των επιχειρήσεων εκτείνεται από την οικονομική τους επιτυχία, έως την προστασία του εργατικού δυναμικού και του κοινωνικού συνόλου.

Η Βρετανική κυβέρνηση το 2001¹⁹³ ανέφερε ότι οι επιχειρήσεις μέσω των προγραμμάτων κοινωνικής υπευθυνότητας που εφαρμόζουν, οφείλουν στις επιδιώξεις τους να λαμβάνουν υπόψη, πέραν των οικονομικών τους στόχων, και τον αντίκτυπο που οι πράξεις τους έχουν στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Αυτό προϋποθέτει τη δημιουργία καναλιών επικοινωνίας και διαλόγου των επιχειρήσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως για παράδειγμα τους εργαζόμενους, τους πελάτες, τους προμηθευτές και τους επενδυτές. Η εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, σύμφωνα με

¹⁹⁰ European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, *A renew EU strategy 2011- 2014 for corporate social responsibility*, (2011), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>, πρόσβαση την 1/7/2013

¹⁹¹ World Business Council for Sustainable Development, (2000), *Corporate social responsibility: Making good business sense*, World Business Council for Sustainable Development: Geneva, στο Dahlsrud A., *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 15, (1), σελ. 1–13, (2006), σελ. 5

¹⁹² Ethical Performance, (2003), *Introduction: Defining corporate social responsibility*, <http://www.ethicalperformance.com/bestpractice/archive/1001/introduction.html> πρόσβαση την 1/11/2011

¹⁹³ UK Government, Department for Business, Innovations and Skills, (2001), *UK Government response to European Commission green paper on corporate social responsibility*, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31709/10-1346-uk-government-response-ec-green-paper-on-audit.pdf, πρόσβαση την 10/4/2014

τη Βρετανική κυβέρνηση, οφείλει να υπερβαίνει τις νομικές δεσμεύσεις και να προχωράει και σε εθελοντικές πρωτοβουλίες. Το 2003, ο Andersen¹⁹⁴ όρισε την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, ως μια ιδέα η οποία εκφράζεται μέσω πρωτοβουλιών που εκτείνονται πέραν από το ατομικό (εταιρικό) όφελος, στις επιδιώξεις και τα οφέλη του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, ανέφερε ότι οι πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων, υπό το πρίσμα της κοινωνικής ευθύνης, οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τους, όχι μόνο τον αντίκτυπο στην παρούσα κατάσταση και κοινωνική πραγματικότητα, αλλά και τις μελλοντικές γενιές. Το φόρουμ των Διεθνών Επιχειρηματικών Ηγετών (IBLF),¹⁹⁵ όρισε ότι πλέον οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες για την προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας, καθώς η επικέντρωση του κράτους προς αυτή την κατεύθυνση βαίνει μειούμενη εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, προκειμένου οι επιχειρήσεις σε εθελοντική βάση, αλλά με μαζική συμμετοχή, να βελτιώσουν την κατάσταση που επικρατεί μέσω προγραμμάτων κοινωνικής υπευθυνότητας. Τέλος, οι Khury, Rustami και Turnbull,¹⁹⁶ ήδη από το 1999 είχαν γράψει ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη προκύπτει από το σύνολο των σχέσεων της επιχείρησης με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως είναι οι πελάτες, οι εργαζόμενοι, οι επενδυτές, οι προμηθευτές, η κοινωνία, οι κυβερνήσεις και οι ανταγωνιστές. Ενδείξεις κοινωνικής υπευθυνότητας από μέρους των επιχειρήσεων αποτελούν η επένδυση σε κοινωνικούς στόχους και επιδιώξεις, η δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας και η προστασία του περιβάλλοντος.

Για τους σκοπούς της παρούσης μελέτης, και μετά την παράθεση διαφόρων ορισμών της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αλλά και της εξέλιξής της στο πέρασμα των ετών που παρουσιάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, θεωρούμε ότι είναι σκόπιμο να υιοθετήσουμε μια ολιστική προσέγγιση όσον αφορά την κοινωνική υπευθυνότητα. Ένας ορισμός, ο οποίος περιλαμβάνει μέρη των παραπάνω, προέρχεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από το 2001,¹⁹⁷ και θεωρεί την εταιρική

¹⁹⁴ Andersen KI, (2003), *The project*,

<http://www.aiesec.dk/projects/rexpect/Theproject.htm#Definition> πρόσβαση την 3/11/2011

¹⁹⁵ International Business Leaders Forum (IBLF), (2011), *The big question: Why should companies care about inclusive growth?*, <http://blog.iblf.org/> πρόσβαση την 3/11/2011

¹⁹⁶ Khoury G., Rostami J., Turnbull J. P., *Corporate social responsibility: Turning words into action*, Conference Board of Canada: Ottawa Dahlsrud A., (1999), στο *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, (1), σελ. 1–13, (2006), σελ. 7

¹⁹⁷ Commission of the European Communities, *Green Paper: Promoting a European framework for corporate social responsibilities*, (2001), <http://eur->

κοινωνική ευθύνη ως «μια ιδέα μέσω της οποίας οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις λειτουργίες τους, καθώς και στις σχέσεις τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη, σε εθελοντική βάση». Η μόνη μας ένσταση έγκειται στον παράγοντα της εθελοντικής βάσης. Συγκεκριμένα, θεωρούμε, συμφωνώντας με την διάκριση των Matten και Moon¹⁹⁸ που παρουσιάσαμε παραπάνω, ότι δεν έχει σημασία το αν η οποιαδήποτε ένδειξη κοινωνικής υπευθυνότητας από τις επιχειρήσεις προέρχεται είτε από κανόνες δικαίου που υπαγορεύουν σχετικές πρωτοβουλίες, είτε από τον εθελοντισμό των επιχειρήσεων να προβούν σε τέτοιες πρωτοβουλίες.

Σκοπίμως στον επιλεγμένο ορισμό παραλείψαμε να αναφερθούμε στο είδος των κινήτρων που η διοίκηση κάθε επιχείρησης έχει, προκειμένου να αναλάβει κοινωνικά υπεύθυνες πρωτοβουλίες. Ένα παράδειγμα είναι, κατά τη γνώμη μας, ικανό να ξεκαθαρίσει το πώς ορίζουμε, και μέχρι ποιού σημείου εκτείνεται η διάσταση της εφαρμογής των πρωτοβουλιών κοινωνικής υπευθυνότητας από μέρους των επιχειρήσεων. Πρόσφατα, στην Ελλάδα, μία από τις 3 μεγαλύτερες επιχειρήσεις κινητής τηλεφωνίας, η Cosmote, ξεκίνησε μια διαφημιστική καμπάνια που σκοπό είχε να προαγάγει την κοινωνική ευημερία και ευαισθησία, ειδικά προς ευπαθείς και άπορες κοινωνικές ομάδες και άτομα που το έχουν περισσότερη ανάγκη. Η διαφημιστική καμπάνια ως κύριο μήνυμα είχε την ερώτηση «εσύ τι θα έκανες για να γινόταν ο κόσμος μας καλύτερος;», και χωριζόταν σε δύο μέρη. Κατά το πρώτο μέρος της διαφημιστικής καμπάνιας, το κοινό ερχόταν σε επαφή με το προαναφερθέν μήνυμα, αφού η επιχείρηση το προέτρεπε να λάβει μέρος στο διαγωνισμό μέσω ιστοσελίδας κοινωνικής δικτύωσης, απαντώντας στην παραπάνω ερώτηση. Στο δεύτερο μέρος, η επιχείρηση, αφού είχε επιλέξει μια από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, προέβαινε σε ενέργειες, οι οποίες σκοπό είχαν τον καθορισμό του ακριβούς ποσού που ήταν απαραίτητο για την πραγματοποίηση της επιλεγθείσας απάντησης επιθυμίας. Η διάσταση της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας που αναφέραμε ότι χρήζει ανάλυσης, προκειμένου να επιλέξουμε τι θα περιλαμβάνεται στον ορισμό της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων, είναι αυτή της

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:en:PDF, πρόσβαση την 24/1/2014

¹⁹⁸ Matten D., Moon J, *Implicit and explicit corporate social responsibility: A conceptual framework for understanding CSR in Europe*, *Academy of Management Review*, 33, (2), σελ. 404- 424, (2004), σελ. 409

εφαρμογής των πράξεων κοινωνικής υπευθυνότητας. Στην προαναφερθείσα προσπάθεια της Cosmote, ουδείς μπορεί να αμφισβητήσει το αποτέλεσμα της ενέργειας, το γεγονός ότι συγκεντρώθηκαν περίπου 110.000,00 €, προκειμένου να αξιοποιηθούν για την ενίσχυση του Χατζηκυριάκειου Ιδρύματος. Όμως, μπορεί κάποιος να υπολογίσει άραγε τα έσοδα της επιχείρησης από την αύξηση της επισκεψιμότητας στον ιστοχώρο της; Μπορεί κάποιος να υπολογίσει άραγε τα έσοδα της επιχείρησης από την αύξηση των πωλήσεων των υπηρεσιών της, εξαιτίας αυτής της «στροφής» της προς ένα κοινωνικότερο προφίλ; Και το σημαντικότερο: χρειαζόταν άραγε να δαπανηθούν χιλιάδες ευρώ σε διάδοση αυτής της πρωτοβουλίας, από τη στιγμή που η επιχείρηση ήταν αποφασισμένη να δαπανήσει ένα αρκετά μεγάλο ποσό χρημάτων για την προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας («για να κάνουμε τον κόσμο μας καλύτερο»); Μήπως θα ήταν προτιμότερο το ποσό αυτό το οποίο ήταν προϋπολογισμένο για την δημοσιοποίηση των κοινωνικών πρωτοβουλιών της επιχείρησης, να διοχετευόταν σε κοινωνικά έργα, με μόνη ενημέρωση του ενδιαφερομένου κοινού μέσω σύντομης καταχώρησης σε κάποιο έντυπο ή άλλο μέσο; Και για να το συνδυάσουμε και με το θέμα της σύνδεσης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, μήπως οι οποιεσδήποτε αναφορές των επιχειρήσεων στα ετήσια δελτία τους σε κοινωνικές πρωτοβουλίες, εξυπηρετούν και άλλους σκοπούς, όπως αυτούς της προβολής της επιχείρησης, πέρα από την απλή ενημέρωση για την διενέργεια μιας ανιδιοτελούς πράξης προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο; Ας υποθέσουμε ότι ισχύει το παραπάνω, ότι δηλαδή οι επιχειρήσεις προτιμούν οι εκδηλούμενες από αυτές κοινωνικές πρωτοβουλίες να είναι «περιτυλιγμένες» με ένα μανδύα χρησιμότητας για αυτές. Σε αυτή την περίπτωση ακυρώνεται το αποτέλεσμα της κοινωνικής πρωτοβουλίας και ο θετικός αντίκτυπος που έχει στο κοινωνικό σύνολο; Προφανώς όχι, αφού σε κάθε περίπτωση το αποτέλεσμα, δηλαδή η συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο δεν αλλάζει, είτε η επιχείρηση επιδιώκει και άλλα οφέλη είτε όχι. Φυσικά και υπάρχει μια διαφοροποίηση στο μέγεθος της συνεισφοράς, άλλωστε κάτι τέτοιο δείξαμε στο παράδειγμα της επιχείρησης κινητής τηλεφωνίας, αλλά και πάλι η εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, όπως επιλέξαμε να την ορίσουμε, εκπληρούται αφού υπάρχει το στοιχείο της συνεισφοράς προς το κοινωνικό σύνολο.

Το σημείο στο οποίο όμως αυτή η διάθεση των επιχειρήσεων για δημοσιοποίηση των κοινωνικών τους πρωτοβουλιών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, με οφέλη άλλα από

τα προφανή (αυτά της προαγωγής της κοινωνικής ευημερίας), δύναται να δημιουργήσει ορισμένες επιπλοκές, είναι αυτό της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Και εξηγούμε: η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, έχει απασχολήσει έντονα την ακαδημαϊκή κοινότητα, όπως θα δούμε παρακάτω, με τα αποτελέσματα να είναι πολλές φορές αντίθετα μεταξύ τους. Σε περίπτωση που εισαχθεί και ο παράγοντας των ωφελειών που οι επιχειρήσεις αποκομίζουν από την διαφήμιση των κοινωνικών τους πρωτοβουλιών (όσο αυτές μπορούν να επιμετρηθούν διότι, είτε τα οφέλη αυτά μπορεί να είναι ετεροχρονισμένα σε σύγκριση με τον χρόνο εκταμίευσης του ποσού για την ανάληψη κοινωνικών δράσεων, είτε απλά να μην μπορούν να συνδεθούν με την εκάστοτε κοινωνική δράση), η διαδικασία σύνδεσης κοινωνικής ευθύνης και οικονομικής απόδοσης γίνεται πιο πολύπλοκη.

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη, από την μέχρι στιγμής ανάλυσή μας, καταλαμβάνει ένα πεδίο το οποίο εκτείνεται από τις παρυφές της οριοθετημένης βάσει νόμου δράσης των επιχειρήσεων, έως και την εθελοντική παροχή των επιχειρήσεων προς το κοινωνικό σύνολο. Είναι σαφές η σύγχυση που δύναται να επικρατήσει στην περίπτωση που κάποιος επιθυμεί να εντάξει την εταιρική κοινωνική ευθύνη σε κάποιο πλαίσιο με βάση το οποίο θα επιμετρηθεί και θα αξιολογηθεί η σημαντικότητά της εντός της επιχείρησης. Σε περίπτωση μάλιστα που η επιχείρηση, σε περιόδους ύφεσης σε μακροοικονομικό επίπεδο, αντιμετωπίσει περιορισμούς στους οικονομικούς πόρους που διαθέτει, και πρέπει να επιλέξει την σύνθεση των προγραμμάτων περικοπών και μείωσης κόστους που επιθυμεί να εφαρμόσει, τότε το ζήτημα της επιμέτρησης της κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων λαμβάνει ιδιαίτερη αξία. Και εδώ ακριβώς είναι που οφείλουμε να αναφέρουμε τις βασικές κατηγορίες θεωρήσεων σχετικά με την θέση που έχει η εταιρική κοινωνική ευθύνη, αλλά και το ρόλο της κοινωνικής υπευθυνότητας στην λειτουργία μιας επιχείρησης. Στο περιοδικό *Economist*, από το 2005,¹⁹⁹ είχε γραφτεί ότι η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ουσιαστικά έρχεται σε αντίθεση με την οικονομική θεωρία του Adam Smith, ειδικά στο θέμα της αυτοδιάθεσης των εμπλεκόμενων μερών σε μια οικονομική συναλλαγή, αυτοδιάθεση η οποία καθορίζεται μέσω της ατομικής

¹⁹⁹ The Economist, *Profit and the public good*, The Economist, 20 June 2005, <http://www.economist.com/node/3555259>, πρόσβαση την 10/4/2014

βούλησης για κέρδος. Πιο συγκεκριμένα, στο εν λόγω τεύχος του περιοδικού, το οποίο είχε αφιερώσει χώρο σε μια σειρά από άρθρα τα οποία εναντιωνόντουσαν στη χρησιμότητα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αναφερόταν ότι είναι αδύνατον οι επικεφαλής διεθνών οργανισμών, όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), η Παγκόσμια Τράπεζα, τα Ηνωμένα Έθνη, να ομιλούν για την αξία της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όταν κάτι τέτοιο έρχεται σε πλήρη ρήξη με την βασική οικονομική θεωρία του Adam Smith. Ο συγγραφέας του εν λόγω άρθρου θεωρούσε μάλιστα, ότι οι υπέρμαχοι της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι υπερασπιστές της, διότι θεωρούν ότι η δραστηριότητα μιας επιχείρησης έχει αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνία, επομένως οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, οι οποίες να μειώνουν τις αρνητικές εξωτερικεύσεις που οι ίδιες παράγουν.

Σε ένα άλλο άρθρο του εν λόγω τεύχους²⁰⁰ η κριτική που γίνεται στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι πιο αυστηρή, καθώς παρατηρεί ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη δεν είναι τίποτε άλλο, παρά μια μορφή ανάπτυξης δημοσίων σχέσεων για την επιχείρηση, αφού όπως γράφει ο συγγραφέας Clive Crook, μόλις το 0,97% των κερδών προ φόρων από τις επιχειρήσεις που περιλαμβάνονται στο δείκτη FTSE 100 του Ηνωμένου Βασιλείου κατά το έτος 2004, διανεμήθηκε για κοινωνικούς σκοπούς που η εταιρική κοινωνική ευθύνη προάγει.

Υπάρχει αντίλογος όμως σε όλη αυτή την κριτική της σημαντικότητας της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι Porter και Kramer (2002)²⁰¹ θεώρησαν ότι μπορεί να επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα στους στόχους περί κερδοφορίας της επιχείρησης και στην επίδειξη από μέρους της ενός κοινωνικού προσώπου, που εν τέλει θα προαγάγει την κοινωνική ευημερία. Μάλιστα, αυτή η ισορροπία θα είναι προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών (win win). Η παραπάνω θεώρηση έχει απασχολήσει και άλλους ερευνητές. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε τους Margolis και Walsh (2001)²⁰² και τους Orlitzky, Schmidt και Rynes (2003)²⁰³ οι οποίοι, έπειτα από

²⁰⁰ The Economist, *The good company*, The Economist, 20 June 2005, <http://www.economist.com/node/3555259>, πρόσβαση την 10/4/2014

²⁰¹ Porter M., Kramer M., *The competitive advantage of corporate philanthropy*, Harvard Business Review, 80, (9), σελ. 48–58, (2002)

²⁰² Margolis J., Walsh J., *People and profits? The search for a link between a company's social and financial performance*, Mahwah, NJ: Erlbaum, (2001)

²⁰³ Orlitzky M., Schmidt F., Rynes S. *Corporate social and financial performance: A meta-analysis*, Organization Studies, 24, (3), σελ. 403–441, (2003)

παράθεση των σημαντικότερων θεωριών περί της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, κατέληξαν σε παρόμοια συμπεράσματα, ότι δηλαδή η κερδοφορία μιας επιχείρησης, και η επίδειξη ενός κοινωνικού προσώπου που θα προαγάγει την κοινωνική ευημερία, δεν είναι αμοιβαίως αποκλειόμενες επιδιώξεις. Οι Falck και Hebllich (2007)²⁰⁴ εισάγουν μια σημαντική κατά τη γνώμη μας παράμετρο, σχετικά με την αποδοχή που λαμβάνει η εταιρική κοινωνική ευθύνη εντός, αλλά και εκτός της επιχείρησης. Η παράμετρος αυτή είναι η οικονομική πολιτική που κάθε χώρα εφαρμόζει. Μέχρι πρόσφατα, η εταιρική κοινωνική ευθύνη ήταν θέμα συζήτησης κυρίως για τις Αμερικανικές και Βρετανικές επιχειρήσεις. Ο λόγος που γινόταν αυτό ήταν η φιλελεύθερη οικονομική πολιτική που οι χώρες αυτές εφαρμόζαν, και βασιζόταν στην αυτοδιάθεση των επιχειρήσεων για την επίτευξη των στόχων τους, μέσω της ελαχιστοποίησης της κρατικής παρέμβασης σε θέματα επιχειρηματικότητας. Αντίθετα, η φιλελεύθερη αυτή τάση στην υπόλοιπη Ευρώπη άργησε να εμφανιστεί, με αποτέλεσμα μόλις τα τελευταία χρόνια να είναι στο προσκήνιο (επιχειρηματικό και ακαδημαϊκό) η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Στην διείσδυση της εν λόγω ιδέας σε όλη την Ευρώπη, συνετέλεσε και η παγκοσμιοποίηση που έλαβε χώρα τα τελευταία χρόνια, με την ταυτόχρονη μείωση της σημασίας των εθνικών νομικών πλαισίων έναντι των νομικών πλαισίων ενώσεων κρατών, όπως για παράδειγμα η Ευρωπαϊκή Ένωση. Για τον παράγοντα της οικονομικής πολιτικής των κρατών που αναφέραμε παραπάνω, οφείλουμε να προβούμε σε κάποιες επισημάνσεις. Πρώτον, όταν ομιλούμε για φιλελεύθερη πολιτική των κρατών με ελαχιστοποίηση της κρατικής παρέμβασης, θεωρούμε ως δεδομένη την οικειοθελή διάθεση των επιχειρήσεων για παροχές στο κοινωνικό σύνολο, η οποία υπερβαίνει τις όποιες νομικές τους υποχρεώσεις. Αν αυτό το συνδυάσουμε με τον ορισμό που επιλέξαμε να υιοθετήσουμε στο προηγούμενο κεφάλαιο της μελέτης, δεν παρατηρούμε καμία απόκλιση, αφού θεωρήσαμε την κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων ως τις κοινωνικές εξωτερικεύσεις που πηγάζουν, είτε από τον νόμο, είτε από την οικειοθελή παροχή. Σε αυτή την περίπτωση όμως είναι απορίας άξιον, το ότι αν και έχουμε ως δεδομένη την αυτοδιάθεση των επιχειρήσεων να επιλέγουν αν επιθυμούν να ασκήσουν προγράμματα κοινωνικής υπευθυνότητας, ανεξαρτήτως των νομικών υποχρεώσεων προς μια τέτοια κατεύθυνση, πως είναι δυνατόν αυτά να εφαρμόζονται μόνο σε χώρες

²⁰⁴ Falck O., Hebllich S., *Corporate social responsibility: Doing well by doing good*, Business Horizons, 50, σελ. 247–254, (2007), σελ. 248

που ασκούν φιλελεύθερη πολιτική. Δεύτερον, η προαναφερθείσα οικειοθελής παροχή των επιχειρήσεων, οφείλει να αντιμετωπίζεται ως μια μακροχρόνια στρατηγική και όχι ως βραχυπρόθεσμη τακτική που σκοπό έχει την αποκόμιση του μέγιστου δυνατού βραχυπρόθεσμου οφέλους. Ένα μέσο για την επίτευξη των στόχων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι ο κώδικας δεοντολογίας στον οποίο θα αναφερθούμε αναλυτικά παρακάτω.

2.4 Λοιπές ιδέες

Από την αναλυτική μας προσέγγιση στο ζήτημα του προσδιορισμού των συστατικών στοιχείων, των αποδεκτών και της λειτουργικότητας της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι, αν και η ενασχόληση με την εν λόγω ιδέα από πολλούς ερευνητές είναι μεγάλη, εν τούτοις, η υποκειμενική κρίση είναι αυτή που παρακινεί τον κάθε μελετητή στην υιοθέτηση των ενδιαφερόντων, για εκείνον, στοιχείων. Οι de Bakker *et al.* (2005)²⁰⁵ προκειμένου να αποφανθούν αν τελικά, έχει γίνει πραγματική πρόοδος στην διερεύνηση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, εξέτασαν τρεις απόψεις: την προοδευτική άποψη, σύμφωνα με την οποία, από το απόλυτο σκοτάδι που επικρατούσε πριν χρόνια σχετικά με το τι είναι η εταιρική κοινωνική ευθύνη, πλέον, η βιβλιογραφία είναι τεράστια, επομένως πρόοδος, και μάλιστα μεγάλη, έχει συντελεστεί. Την άποψη της ποικιλοχρωμίας, σύμφωνα με την οποία, αν και πρόοδος έχει συντελεστεί στην εξέταση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, εν τούτοις, η πρόοδος αυτή βρίσκει εμπόδια ή διακυβεύεται από την συνεχή εισαγωγή νέων στοιχείων, και τέλος, την κανονιστική άποψη, σύμφωνα με την οποία, η πρόοδος που έχει συντελεστεί στην εξέταση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι ελάχιστη. Υιοθετώντας την δεύτερη άποψη, αυτή που ισχυρίζεται ότι η πρόοδος στην διερεύνηση της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης διακυβεύεται από την υπερανάλυση και την συνεχή εισαγωγή νέων στοιχείων, στο παρόν κεφάλαιο, επιχειρούμε μια αναφορά σε έννοιες οι οποίες εξελίχτηκαν κατά τα χρόνια διερεύνησης της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Ξεφεύγοντας παροδικά από τα όρια του παρόντος κεφαλαίου, επισημαίνουμε την υποκειμενικότητα του τι σημαίνει πρόοδος για τους de Bakker *et al.* (2005). Η υποκείμενη ιδέα του περί τού τί είναι πρόοδος, είναι ότι, εφόσον έχουμε περιγραφική συζήτηση, δηλαδή συζήτηση για το πώς είναι (όχι πώς πρέπει να είναι) τα πράγματα στην βιβλιογραφία περί της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, ορίζουμε στην εννοιολογική συζήτηση, το τί θα ψάξουμε, και στη συνέχεια το ψάχνουμε στην εμπειρική πραγματικότητα, με τη χρήση ερευνητικών μεθόδων. Πρόοδος συντελείται όταν έχουμε βρει ότι κάτι υπάρχει ή δεν υπάρχει στην εμπειρική πραγματικότητα. Αν όμως η συζήτησή μας είναι κανονιστική, αυτό δεν γίνεται. Έτσι, στα πλαίσια αυτά

²⁰⁵ De Bakker F., Groenewegen P., Den Hond F., *A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance*, Business and Society, 44, (3), σελ. 283-317, (2005), σελ. 284-285

ένας ερευνητής ισχυρίζεται ότι οι επιχειρήσεις έχουν ευθύνη, ένας άλλος ισχυρίζεται ότι δεν έχουν, και αυτό συνεχίζεται έτσι.

2.4.1 Εταιρική κοινωνική απόδοση

Η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης πρωτοεμφανίστηκε από τον Carroll το 1979, ουσιαστικά εξελίσσοντας περαιτέρω την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Σύμφωνα με τον Carroll (1979)²⁰⁶ η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης αφορά την αξιολόγηση των κοινωνικών πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων, την αναγνώριση των κοινωνικών ζητημάτων, τις στρατηγικές συνεισφοράς των επιχειρήσεων, μέσω ανάληψης κοινωνικά υπεύθυνων πρωτοβουλιών. Τα παραπάνω εξελίχθηκαν από μετέπειτα συγγραφείς όπως οι Wartick και Cochran (1985), αλλά και από την Wood (1991)²⁰⁷ η οποία θεώρησε την εταιρική κοινωνική απόδοση ως μια παραμετροποίηση των βασικών αρχών κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων, ως μια απάντηση των επιχειρήσεων σε κοινωνικά ζητήματα που απασχολούν το κοινωνικό σύνολο, και ως πολιτικές και προγράμματα τα οποία αφορούν τις σχέσεις της επιχείρησης με το κοινωνικό σύνολο. Εξετάζοντας την παραπάνω άποψη, παρατηρούμε ότι καταβάλλεται μια προσπάθεια να συμπεριληφθούν έννοιες όπως η εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών, με ένα τρόπο ο οποίος θα διευκολύνει την επιμέτρηση της κοινωνικής απόδοσης των επιχειρήσεων. Η Swanson²⁰⁸ το 1995, επικέντρωσε στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης, υποστηρίζοντας ότι καλό θα είναι οι επιχειρηματικοί και οι κοινωνικοί στόχοι μιας επιχείρησης να μην συγκρούονται, αλλά να συμπορεύονται.

Σύμφωνα με την έρευνα των Rowley και Berman (2000),²⁰⁹ οι έρευνες για την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ιστορικά, μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες: Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει μελέτες οι οποίες καταπιάνονται με την εξέλιξη του ορισμού και των συστατικών στοιχείων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει μελέτες σχετικά με την λειτουργικότητα της κοινωνικής υπευθυνότητας σε επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και μελέτες σχετικά με την σύνδεσή της με την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, και η τρίτη

²⁰⁶ Carroll A. B, *A three dimensional conceptual model of corporate social performance*, Academy of Management Review, 4, σελ. 497-505, (1979)

²⁰⁷ Wood D. J., *Corporate social performance revisited*, Academy of Management Review, 16, σελ. 691-718, (1991)

²⁰⁸ Swanson D. L., *Addressing a theoretical problem by reorienting the corporate social performance model*, Academy of Management Review, 20, σελ. 43-64, (1995)

²⁰⁹ Rowley T. J., Berman S., *A brand new brand of corporate social performance*, Business & Society, 39, (4), σελ. 397-418, (2000), σελ. 397

κατηγορία περιλαμβάνει μελέτες οι οποίες επιδιώκουν να εξηγήσουν το γιατί η εταιρική κοινωνική ευθύνη συνδέεται είτε αρνητικά, είτε δεν συνδέεται καθόλου με την οικονομική απόδοση.

Παρά την αναζήτηση που διεξαγάγαμε σε βιβλιογραφία σχετική με την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης, στάθηκε δύσκολη η εξεύρεση περισσότερων πληροφοριών γύρω από το ζήτημα του ορισμού της και των πρακτικών εφαρμογής της. Δύο είναι οι λόγοι, σύμφωνα με τη γνώμη μας που αυτό παρατηρείται. Πρώτον, η εξέλιξη της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης συντελέστηκε ακαδημαϊκά τα τελευταία χρόνια. Συνέπεια αυτού είναι η παραγωγή μιας πληθώρας ορισμών και στρατηγικών εφαρμογής, οι οποίοι εν πολλοίς είτε συμπίπτουν, με τον καθένα από αυτούς να προσθέτει κάτι επιπλέον στον ήδη υπάρχοντα ορισμό, είτε αποκλίνουν με τον κάθε ερευνητή να επικεντρώνεται σε μέρη του συνόλου του ορισμού και του πεδίου δράσης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, δίνοντας μια διαφορετική ονομασία σε αυτά (όπως για παράδειγμα η περίπτωση της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης). Δεύτερον, όπως γράφει και η Wood (1991),²¹⁰ η εταιρική κοινωνική απόδοση δεν παρουσιάστηκε ως μια νέα ιδέα σχετική με την κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, αλλά περισσότερο ως μια στρατηγική η οποία θα συνέδεε τις κοινωνικές πρωτοβουλίες της επιχείρησης με την οικονομική της απόδοση. Επομένως, εξελίχτηκε στα πλαίσια μια μεθοδολογίας εφαρμογής της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για την οποία όπως έχουμε ήδη αναφέρει υφίσταται αρκετή βιβλιογραφία.

²¹⁰ Wood D. J., *Corporate social performance revisited*, *Academy of Management Review*, 16, σελ. 691-718, (1991)

2.4.2 Θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών (Stakeholder theory)

Η θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών ξεκίνησε από τον Freeman (1984),²¹¹ ο οποίος ανέφερε ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τους, εκτός των εταιρικών στόχων, και τις επιδιώξεις και τους στόχους διάφορων ενδιαφερόμενων ομάδων, όπως είναι οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι μέτοχοι, οι κυβερνήσεις, οι κοινωνίες, οι εμπορικές ενώσεις (Donaldson και Preston, 1995).²¹² Ο Jones (1995)²¹³ ανέφερε ότι αν οι επιχειρήσεις επιτύχουν στο να συμπεριλάβουν πρωτοβουλίες για την επίτευξη των στόχων των προαναφερθεισών ενδιαφερόμενων ομάδων στην στρατηγική τους και να συνεργάζονται μαζί τους, έχουν ένα συγκριτικό πλεονέκτημα σε σύγκριση με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, όσον αφορά την επίτευξη υψηλότερων κερδών.

Μια από τις κριτικές που δέχτηκε η εν λόγω θεωρία όπως ισχυρίζονται οι Sundaram και Inkpen²¹⁴ το 2004, ήταν η απομάκρυνσή της από την ηθική, ότι δηλαδή η εν λόγω θεωρία καταπιάνεται με την επίτευξη των στόχων των ενδιαφερόμενων μερών από μέρους της επιχείρησης, χωρίς να εξετάζει αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξή τους είναι ηθικά ή όχι. Οι Freeman, *et al.* (2004)²¹⁵ ανταπαντούν σε αυτό λέγοντας ότι το ηθικό κομμάτι είναι εμποτισμένο μέσα στην ίδια την θεωρία, καθώς η λήψη πρωτοβουλιών από μέρους της επιχείρησης για την επίτευξη των επιδιώξεων όλων των ενδιαφερόμενων μερών εμπεριέχει μια ηθική διάσταση. Σε κάθε περίπτωση, κατά τη γνώμη μας, η θεωρία αυτή υπήρξε πολύ σημαντική προκειμένου να απαγκιστρωθεί η μέχρι τότε ερευνητική βιβλιογραφία, από την μονοδιάστατη θεώρηση του μετόχου ως εκείνου στον οποίο αποβλέπει αποκλειστικά η εταιρική δραστηριότητα. Επιπλέον, δεν πρέπει να περνάει απαρατήρητο το ότι στα πλαίσια της εταιρικής διακυβέρνησης που εξετάσαμε στο προηγούμενο μέρος, υπάρχει μια αντίστοιχη τάση λογοδοσίας, αλλά και ανάληψης πρωτοβουλιών από μέρους των επιχειρήσεων για την εκπλήρωση στόχων και επιδιώξεων ενδιαφερόμενων μερών που ξεφεύγουν από τα στενά όρια του επενδυτή μετόχου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα

²¹¹ Freeman E., *Strategic management: A stakeholder approach*, Boston: Pitman, (1984)

²¹² Donaldson T., Preston L. E., *The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications*, *Academy of Management Review*, 20, σελ. 65- 91, (1995), σελ. 70

²¹³ Jones T. M., *Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics*, *Academy of Management Review*, 20, σελ. 404-437, (1995)

²¹⁴ Sundaram A. K., Inkpen A. C., *The corporate objective revisited*, *Organization Science*, 15, σελ. 350-363, (2004), σελ. 359

²¹⁵ Freeman R. E., Wicks A. C., Parmar B., *Stakeholder theory and the corporate objective revisited*, *Organization Science*, 15, σελ. 364-369, (2004)

αποτελεί η περίπτωση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης της Νοτίου Αφρικής, ο οποίος αποσαφηνίζει ότι ο στόχος των επιχειρήσεων οφείλει να είναι τριπλός: η επίτευξη της οικονομικής, της κοινωνικής ευημερίας, καθώς και η προστασία του περιβάλλοντος.

Ένα θέμα το οποίο κατά τη γνώμη μας οφείλει να αποσαφηνιστεί σχετικά με την θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών έγκειται στο γεγονός του προσδιορισμού των στόχων και συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών. Και εξηγούμε: Ο προσδιορισμός των στόχων για κάθε ενδιαφερόμενη ομάδα, στα πλαίσια των προγραμμάτων κοινωνικής υπευθυνότητας κάθε επιχείρησης, εννοείται ότι οφείλει να είναι στα πλαίσια των γενικότερων σκοπών του οργανισμού. Δηλαδή, σε περίπτωση που ο στόχος π.χ. της ενδιαφερόμενης ομάδας «πελάτες», είναι η επίτευξη του μέγιστου δυνατού οφέλους στη χαμηλότερη δυνατή τιμή από την αγορά και κατανάλωση ενός προϊόντος ή την λήψη μιας υπηρεσίας, οι επιχειρήσεις προκειμένου να ικανοποιήσουν ένα τέτοιο αίτημα δεσμεύονται από τους νόμους της αγοράς (π.χ. κόστος παραγωγής προϊόντος), και από το περιβάλλον οικονομικό σύστημα (π.χ. ενέργειες ανταγωνισμού, προσδιορισμός εταιρικού κέρδους με βάση το καπιταλιστικό σύστημα). Επομένως, το πεδίο δράσης των επιχειρήσεων για την λήψη κατάλληλων πρωτοβουλιών για την εκπλήρωση των επιδιώξεων και των προσδοκιών των πελατών, είναι περιορισμένο εξαιτίας των προαναφερθέντων παραγόντων. Αν αντίθετα, στόχος του ενδιαφερόμενου μέρους πελάτες είναι η λήψη των απαραίτητων μέτρων από τις επιχειρήσεις, για την όσο το δυνατό μεγαλύτερη προσπάθειά τους για την προστασία του περιβάλλοντος, οι επιχειρήσεις μπορούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες, οι οποίες αν και εμπεριέχουν κόστη, εντούτοις εμπίπτουν στο εύρος των δράσεων κοινωνικής υπευθυνότητας. Αλλά ακόμη πιο σημαντικό είναι το ζήτημα της ύπαρξης αντικρουόμενων στόχων μεταξύ των ομάδων ενδιαφέροντος. Κατά την γνώμη μας, σε αυτή την περίπτωση σημαντική είναι η ύπαρξη κατάλληλων συστημάτων και δομών εταιρικής διακυβέρνησης, καλής εταιρικής διακυβέρνησης. Μέσω της καλής εταιρικής διακυβέρνησης, η επιχείρηση θα μπορέσει, όχι να ευθυγραμμίσει τα, ούτως ή άλλως, αντικρουόμενα συμφέροντα μεταξύ τους, αλλά να διαχειριστεί τις επιδιώξεις των ενδιαφερομένων ομάδων, με σκοπό την ικανοποίησή τους, στον βαθμό φυσικά που κάτι τέτοιο δεν θα αντιβαίνει στον κερδοσκοπικό χαρακτήρα της.

2.4.3 Εταιρικός πολίτης (Corporate citizenship)

Η έννοια του εταιρικού πολίτη εμφανίστηκε με σκοπό να απαντήσει στην κριτική που ασκήθηκε στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Οι υπέρμαχοι αυτής της ιδέας θεωρούν ότι υπερνικά το εμπόδιο της δυσκολίας που παρουσιάζει η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην εφαρμογή της, δηλαδή σε πραγματικές και όχι θεωρητικές συνθήκες επιχειρησιακού περιβάλλοντος, καθώς ενσωματώνει τις θεωρίες περί εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών, μέσα από τη στρατηγική της εταιρικής κοινωνικής απόδοσης²¹⁶.

Όπως έχουμε δει μέχρι τώρα και για τις περισσότερες έννοιες που προσεγγίζουν αυτήν της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (π.χ. εταιρική κοινωνική ευθύνη, εταιρική κοινωνική απόδοση, θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών), δεν υπάρχει ένας και μόνο ορισμός ο οποίος να είναι κοινώς αποδεκτός από την ακαδημαϊκή κοινότητα. Το ίδιο ισχύει και για την έννοια του εταιρικού πολίτη, γεγονός το οποίο δεν έχει περάσει απαρατήρητο στη διεθνή βιβλιογραφία (Waddock 2004 και Matten, Crane, 2005).²¹⁷ Οι Matten, *et al.* (2003)²¹⁸ αναφέρουν 3 μορφές που μπορεί να λάβει η ιδέα του εταιρικού πολίτη: την περιορισμένη, η οποία εξισώνει την κοινωνική διάθεση μιας επιχείρησης με την φιλανθρωπία, την ισότιμη με αυτή της έννοιας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, και τέλος την διευρυμένη, σύμφωνα με την οποία η έννοια του εταιρικού πολίτη επαναπροσδιορίζει το όλο θέμα της κοινωνικής υπευθυνότητας, και τις σχέσεις μεταξύ επιχείρησης και κοινωνίας, θεωρώντας την επιχείρηση ως ένα μέρος του κοινωνικού συνόλου, ένα πολίτη. Κάθε πολίτης όμως, ως μέρος του κοινωνικού συνόλου, στα πλαίσια λειτουργίας μιας ευνομούμενης πολιτείας, έχει δικαιώματα και υποχρεώσεις. Μπορεί κάποιος να ισχυριστεί ότι μια επιχείρηση έχει ανάλογα δικαιώματα και υποχρεώσεις; Ορισμένοι συγγραφείς²¹⁹ θεωρούν ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που έχει ένας πολίτης είναι διαφορετικής φύσης από αυτά μιας επιχείρησης, επομένως όταν ομιλούμε για την ιδιότητα του εταιρικού πολίτη εξ αρχής αναφερόμαστε σε μια «πλαστή» (fictional) ιδιότητα. Από την άλλη

²¹⁶ Windsor D., *Corporate citizenship: evolution and interpretation*, στο Andriof J., McIntosh M., *Perspectives on corporate citizenship*, Sheffield: Greenleaf, (2001), σελ. 39-52

²¹⁷ Matten D., Crane A. *Corporate citizenship: Toward an extended theoretical Conceptualization*, *Academy of Management Review*, 30, σελ. 166-179, (2005), σελ. 166

²¹⁸ Matten D., Crane A., Chapple W., *Behind the mask: Revealing the true face of corporate citizenship*, *Journal of Business Ethics*, 45, σελ. 109-120, (2003), σελ. 112

²¹⁹ Windsor D., *Corporate citizenship: evolution and interpretation*, στο Andriof J., McIntosh M., *Perspectives on corporate citizenship*, Sheffield: Greenleaf, σελ. 39-52, (2001)

μεριά, υπάρχουν συγγραφείς²²⁰ οι οποίοι ασπάζονται την ιδιότητα της επιχείρησης ως πολίτη, ισχυριζόμενοι ότι, από τη στιγμή που η τάση τις τελευταίες δεκαετίες είναι η μείωση των κοινωνικών παροχών από μέρους του κράτους (τρανταχτό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Ελλάδας στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης που την διέπει, την ώρα που γράφονται αυτές οι γραμμές), οι επιχειρήσεις οφείλουν να συνδράμουν με την ανάληψη ενός μέρους του βάρους που μέχρι τούδε σήκωνε το κράτος. Χαρακτηριστικό προς αυτή την κατεύθυνση είναι το σλόγκαν της επιχείρησης κινητής τηλεφωνίας «Wind», το οποίο λέει ότι «όταν οι άνθρωποι προσπαθούν, οι επιχειρήσεις πρέπει να προσπαθούν περισσότερο».²²¹

²²⁰ Matten D., Crane A., Chapple W., *Behind the mask: Revealing the true face of corporate citizenship*, Journal of Business Ethics, 45, σελ. 109–120, (2003), σελ. 115

²²¹ Wind, *Εταιρικός κοινωνικός απολογισμός 2012*, http://www.wind.gr/files/1/E-Books/Apologismos-2012_web.pdf, πρόσβαση την 1/8/2013

2.4.4 Εταιρική φήμη- Εταιρικές σχέσεις

Κατά τη διάρκεια των χρόνων, και καθώς όπως είδαμε η εταιρική κοινωνική ευθύνη εξελισσόταν, εμφανίστηκαν νέες έννοιες οι οποίες εν πολλοίς είτε προσέγγιζαν το εννοιολογικό περιεχόμενο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, είτε προσέθεταν κάτι νέο στη προσπάθεια οριοθέτησης του πεδίου εφαρμογής της. Πέραν των προαναφερομένων εννοιών, υπήρξαν και κάποιες άλλες, των οποίων ο ορισμός ήταν ξεκάθαρος. Μια από αυτές είναι και η ιδέα των εταιρικών κοινωνικών σχέσεων (corporate community relationships, C.C.R.), μία ιδέα, η οποία σύμφωνα με την Waddock (2005),²²² περιλαμβάνει «τις πρωτοβουλίες εκείνες της επιχείρησης μέσω των οποίων η τελευταία επιδιώκει τη δημιουργία σχέσεων με τα μέλη της κοινωνίας τα οποία επηρεάζει η επηρεάζονται από αυτήν». Συνήθως στο πεδίο εφαρμογής αυτής της ιδέας περιλαμβάνονται φιλανθρωπικές και εθελοντικές πρωτοβουλίες. Μια άλλη έννοια η οποία αναπτύχθηκε κατά τη δεκαετία του 1990²²³ είναι αυτή της εταιρικής φήμης (corporate reputation), η οποία περιλαμβάνει τις απόψεις που έχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, εντός και εκτός της επιχείρησης, για την επιχείρηση, και τις δραστηριότητές της, είτε αυτές σχετίζονται με κοινωνικά θέματα, είτε με περιβαλλοντικά θέματα, είτε με θέματα των προσφερομένων προϊόντων ή υπηρεσιών, είτε με την γενικότερη δραστηριότητα της επιχείρησης. Η έννοια της εταιρικής φήμης αρχικά θεμελιώθηκε με σκοπό να επιμετρηθεί το «όνομα» της επιχείρησης, δηλαδή καθαρά για σκοπούς που θα εξυπηρετούσαν θέματα μάρκετινγκ. Αποτέλεσμα αυτού ήταν η δημιουργία δεικτών, οι οποίοι με διάφορα κριτήρια, επιμετρούσαν την επίδραση που έχει στην επιχείρηση μια θετική γνώμη των ενδιαφερόμενων ομάδων και το αντίστροφο²²⁴.

²²² Ο.α., σελ. 10

²²³ Fombrun C., *Reputation: Realizing value from the corporate image*, Harvard Business School Press, (1996)

²²⁴ Χαρακτηριστικός είναι ο δείκτης του Reputation Institute, ο οποίος συνέδεε τη φήμη μιας επιχείρησης με την αντίληψη που είχαν για αυτή ενδιαφερόμενες ομάδες. Ένα άλλο παράδειγμα αποτελεί ο δείκτης «Most Admired» του περιοδικού Fortune.

2.5 Σημαντικότητα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Η εισαγωγή της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις επιχειρηματικές πρακτικές, η διασύνδεσή της με τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά και η εξέλιξη και έρευνά της τα τελευταία έτη, αποτελούν ενδείξεις της σημαντικότητάς της στο επιχειρείν. Πρώτα από όλα, η συμπερίληψη των στόχων ομάδων ενδιαφέροντος, πέραν των μετόχων, ενδεχομένως μπορεί να οδηγήσει και σε βελτίωση των οικονομικών μεγεθών της επιχείρησης.

Η δημιουργία αξίας για την επιχείρηση, καθώς και η βελτίωση της φήμης της είναι επίσης πολύ σημαντικά πλεονεκτήματα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (Werther και Chandler 2005).²²⁵ Οι καταναλωτές δίνουν ολοένα μεγαλύτερη σημασία σε θέματα εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, και τα τμήματα marketing των επιχειρήσεων, εισάγουν τις στρατηγικές κοινωνικής υπευθυνότητας στην πληθώρα των εργαλείων που έχουν στην διάθεσή τους για την προώθηση των προϊόντων τους. Όπως ισχυρίζεται και ο Schrage (2004)²²⁶ οι μέθοδοι παραγωγής που σέβονται το περιβάλλον και την βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς και οι διαδικασίες διανομής των προϊόντων με βιώσιμες μεθόδους, μπορούν να δημιουργήσουν εμπιστοσύνη ανάμεσα στην επιχείρηση και τους πελάτες, και να επιφέρουν εν τέλει συγκριτικό πλεονέκτημα της επιχείρησης έναντι των ανταγωνιστών.

Αλλά και εντός της επιχείρησης, τα οφέλη από την εισαγωγή στρατηγικών κοινωνικής υπευθυνότητας μπορούν να είναι σημαντικά. Η αφοσίωση των εργαζομένων προς την επιχείρηση μπορεί να αυξηθεί, οδηγώντας σε λιγότερα λάθη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αλλά και στην ύπαρξη λιγότερων παραβατικών συμπεριφορών²²⁷. Επίσης, μπορεί να προσελκυθεί ικανό εργατικό δυναμικό, το οποίο επιλέγει την μελλοντική εργασία του και με κριτήρια κοινωνικής υπευθυνότητας και περιβάλλοντος εργασίας. Επιπλέον, η αποδοτικότερη χρήση των εταιρικών πόρων (πχ. ηλεκτρικό ρεύμα), μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένα κόστη, τα οποία άμεσα επιδρούν στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης.

²²⁵ Werther W., Chandler D., *Strategic corporate social responsibility as global brand insurance*, Business Horizons, 48, (4), σελ. 317-324, (2005)

²²⁶ Schrage E., *Supply and the brand*, Harvard Business Review, 82, (6), σελ. 20-22, (2004)

²²⁷ Greening D., Turban D., *Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce*, Business and Society, 39, (3), σελ. 254-280, (2000)

Σε επίπεδο κοινωνίας, και υπό το πρίσμα ότι όλοι είναι μέλη του κοινωνικού συνόλου, η προσεχτική και αποδοτική χρήση των φυσικών πόρων από μέρους των επιχειρήσεων, η διάθεση κεφαλαίου για κοινωνικούς σκοπούς, μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής που απολαμβάνουμε όλοι ως μέλη του κοινωνικού συνόλου και να ελαττώσουν την καταστροφή των φυσικών πόρων που λαμβάνει χώρα στις ημέρες μας.

2.6 Εταιρική κοινωνική ευθύνη και οικονομική απόδοση

Όσο η ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης καταπιάνεται με θέματα όπως είναι η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή η προστασία του περιβάλλοντος, τόσο περισσότερο ασκείται κριτική για την αποτελεσματικότητά της. Κατά τη γνώμη μας, αφορμή για την διερεύνηση της σχέσεως ανάμεσα στην κοινωνική απόδοση και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης αποτέλεσε ένα άρθρο του M. Friedman (1962/1970) ο οποίος ανέφερε ότι σκοπός των επιχειρήσεων είναι η δημιουργία κέρδους και μόνο.²²⁸ Σύμφωνα με την λογική του Friedman, οι διοικητές των επιχειρήσεων που ασκούν κοινωνικά υπεύθυνες πρωτοβουλίες, είναι σαν να επιβάλλουν ένα φόρο στους μετόχους, φόρο που προκύπτει από την κατανομή εταιρικών πόρων σε κοινωνικά υπεύθυνες πρωτοβουλίες, και για τον οποίο δεν έχουν ούτε την εξουσιοδότηση, ούτε την νομιμοποίηση. Πέραν όμως των επικριτών της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, υπάρχει και η αντίθετη άποψη ότι, οι επιχειρήσεις αφού χρησιμοποιούν κοινωνικούς πόρους για να παράξουν τα προϊόντα τους, θα πρέπει να λαμβάνουν, θέλοντας και μη, υπόψη τους, θέματα όπως η προστασία του περιβάλλοντος ή η ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων. Η πρόνοια των επιχειρήσεων για την προστασία του περιβάλλοντος, για παράδειγμα, επιβάλλει στις επιχειρήσεις αυτές κάποια επιπλέον κόστη, τα οποία βραχυπρόθεσμα επηρεάζουν την οικονομική τους απόδοση, αλλά μακροπρόθεσμα, τα οφέλη είναι σημαντικά, μέσω παραδείγματος χάριν της αποτροπής επιβολής προστίμων για ρύπανση του περιβάλλοντος, εξαιτίας της τοποθέτησης ειδικών φίλτρων.

Η υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνων πρωτοβουλιών από μέρους των επιχειρήσεων έχει επίδραση στην οικονομική τους απόδοση. Κατ' αρχήν, ενισχύεται το όνομα και η φήμη της επιχείρησης, άρα βελτιώνεται και η οικονομική της απόδοση αφού οι καταναλωτές, ενδεχομένως να στρέφονται σε προϊόντα παρασκευασμένα με φιλικές προς το περιβάλλον μεθόδους. Επιπροσθέτως, η χρήση για παράδειγμα, ανακυκλώσιμων υλικών στις μεθόδους παραγωγής μιας επιχείρησης, στα πλαίσια του προγράμματος κοινωνικής υπευθυνότητάς της, ενδεχομένως να συμφέρει και οικονομικά την επιχείρηση. Επιπλέον, η ενίσχυση του ονόματος και της φήμης της

²²⁸ Friedman M., *The social responsibility of business is to increase its profits*, New York Times Magazine, 13 September 1970, <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>, πρόσβαση την 20/12/2015

επιχείρησης ενδέχεται να προσελκύσει το ενδιαφέρον αρκετών επενδυτών, άρα οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, έχουν ευκολότερη πρόσβαση σε διαθέσιμα για επενδύσεις κεφάλαια. Επίσης, η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων μπορεί να ελαχιστοποιήσει κινδύνους επιβολής προστίμων λόγω παραβίασης κανόνων δικαίου, είτε αφορούν θέματα περιβαλλοντικής φύσεως, είτε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης. Τέλος, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις μπορούν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν υψηλού επιπέδου εργατικό δυναμικό, το οποίο δίνει σημασία σε θέματα ποιότητας εργασίας, προστασίας του περιβάλλοντος, προαγωγής της κοινωνικής ευημερίας κτλ. Σε κάθε περίπτωση όμως, τα πλεονεκτήματα που προαναφέραμε από την υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνων πρωτοβουλιών από μέρους των επιχειρήσεων, προϋποθέτουν και κόστη. Επομένως, η αναζήτηση της σχέσης ανάμεσα στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και την οικονομική απόδοση αποκτά ιδιαίτερη σημασία.

2.6.1 Παρουσίαση γενικών προβλημάτων επί των χρησιμοποιούμενων μεθόδων σχετικών ερευνών

Πλήθος ερευνητών ασχολήθηκε με τη διερεύνηση της σχέσεως μεταξύ κοινωνικής υπευθυνότητας και οικονομικής απόδοσης της επιχείρησης. Τα αποτελέσματα των ερευνών ήταν τριών ειδών: αυτά τα οποία έδειξαν αρνητική σχέση μεταξύ κοινωνικής υπευθυνότητας και οικονομικής απόδοσης,²²⁹ αυτά τα οποία έδειξαν θετική σχέση ανάμεσα στην κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση,²³⁰ και αυτά τα οποία σε άλλα σημεία της ίδιας της έρευνας έδειξαν θετική σχέση, σε άλλα αρνητική σχέση και σε άλλα καμία σχέση ανάμεσα στην κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση.²³¹

Προτού αναφερθούμε εκτενώς σε έρευνες που έχουν λάβει χώρα σχετικά με την σχέση ανάμεσα στην κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, θεωρούμε σκόπιμο να τονίσουμε ότι η διαφορετικότητα των αποτελεσμάτων οφείλεται σε πλήθος παραγόντων, όπως το επιλεγθέν δείγμα επιχειρήσεων, η βάση πάνω στην οποία επιμετράται η επίδραση στην οικονομική απόδοση, η βάση πάνω στην οποία επιμετράται η κοινωνική υπευθυνότητα, η σύνθεση των προγραμμάτων κοινωνικής υπευθυνότητας που οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν, καθώς και η κατεύθυνση της σχέσης ανάμεσα στην ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και την οικονομική απόδοση.

²²⁹ Bromiley P., Marcus A., *The deterrent to dubious corporate behavior: Profitability, profitability and safety recalls*, Strategic Management Journal, 10, σελ. 233-250, (1989), Davidson N., Chandy R., Cross M., *Large losses, risk management and stock returns in the airlines industry*, Journal of Risk and Insurance, 55, σελ. 162-172, (1987), Wier P., *The cost of antimerger lawsuits: Evidence from the stock market*, Journal of Financial Economics, 11, σελ. 207- 224, (1983), Davidson N., Worrell L., *The impact of announcement of corporate irregularities on shareholder returns*, Academy of Management Journal, 31, σελ. 195- 200, (1988)

²³⁰ Wokutch E., Spencer A., *Corporate saints and sinners. The effects of philanthropic and illegal activity on Organizational performance*, California Management Review 29, σελ. 62-77, (1987), Riahi- Belkaoui A., *Executive compensation, organizational effectiveness, social performance and firm performance: An empirical investigation*, Journal of Business Finance and Accounting 19, σελ. 25- 38, (1992), Ingram W., *An investigation of the information content of (certain) social responsibility disclosures*, Journal of Accounting Research, 16, σελ. 270- 285, (1978)

²³¹ Cochran L., Wood A., *Corporate social responsibility and financial performance*, Academy of Management Journal, 27, σελ. 42- 56, (1984), Freedman M., Jaggi B., *Pollution disclosures, pollution performance and economic performance*, Omega, 10, σελ. 167- 176, (1982)

Επιμέτρηση κοινωνικής υπευθυνότητας επιχειρήσεων

Το 1983, οι Shane και Spicer,²³² μελέτησαν την σύνδεση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, χρησιμοποιώντας στοιχεία για την κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, όχι από τις εταιρικές ανακοινώσεις, αλλά από ένα τρίτο ανεξάρτητο φορέα, το U.S. Council on Economic Priorities (C.E.P.). Το σκεπτικό πίσω από την παραπάνω επιλογή ήταν ότι η συγκέντρωση και επεξεργασία εταιρικών ανακοινώσεων σχετικά με την κοινωνική υπευθυνότητα θα καθιστούσε αδύνατη την περαιτέρω κατηγοριοποίηση των δεδομένων που θα είχαν συλλεχθεί. Αντίθετα, η ενιαία μεθοδολογία που θα εφαρμόζε ένας τρίτος φορέας στην συλλογή των απαραίτητων στοιχείων, θα εξασφάλιζε την ομοιομορφία των δεδομένων. Στα επόμενα έτη, τα στοιχεία του παραπάνω ανεξάρτητου φορέα χρησιμοποιήσαν και άλλοι ερευνητές.²³³

Το 1994 και τα επόμενα έτη, αρκετοί ερευνητές,²³⁴ ακολουθώντας την ίδια λογική στον τρόπο συλλογής στοιχείων κοινωνικής υπευθυνότητας, δηλαδή τη χρήση βάσεων δεδομένων που επιμετρούν την κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων από ανεξάρτητους φορείς, επέλεξαν «...την καλύτερη βάση δεδομένων για ερευνητές που μελετούν την εταιρική κοινωνική απόδοση στις Η.Π.Α.»,²³⁵ αυτή των Kinder, Lydenberg και Domini (K.L.D.). Σύμφωνα με τη μεθοδολογία των Kinder, Lydenberg

²³² Shane B., Spicer H., *Market response to environmental information produced outside the firm*, Accounting Review, 58, (3), σελ. 521–536, (1983)

²³³ Cowen S., Ferreri L., Parker L., *The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: A typology and frequency-based analysis*, Accounting Organizations & Society, 12, (2), σελ. 111–122, (1987), και Roberts W., *Determinants of corporate social responsibility disclosure: An Application of stakeholder theory*, Accounting Organizations & Society, 17, (6), σελ. 595–612, (1992)

²³⁴ Bendheim L., Waddock A., Graves B., *Determining best practice in corporate stakeholder relations using data envelopment analysis*, Business and Society, 37, (3), σελ. 305–338, (1997), Berman L., Wicks C., Kotha S., Jones M., *Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 42, (5), σελ. 488–506, (1999), Greening W., Turban B., *Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce*, Business and Society, 39, (3), σελ. 254–280, (2000), Ruf M., Muralidhar K., Brown M., Janney J. Paul K., *An empirical investigation of the relationship between change in corporate social performance and financial performance: A stakeholder theory perspective*, Journal of Business Ethics, 32, (2), σελ. 143–156, (2001), Goss A., Roberts G., *The impact of corporate social responsibility on the cost of bank loans*, Journal of Banking & Finance 35, σελ. 1794–1810, (2011)

²³⁵ Hillman J., Keim D., *Shareholder value, stakeholder management, and social issues: What's the bottom line?* Strategic Management Journal, 22, (2), σελ. 125–139, (2001), σελ. 130

και Domini, η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων αξιολογείται σε τομείς όπως η σχέση των επιχειρήσεων με το κοινωνικό σύνολο, οι σχέσεις με τους εργαζόμενους, το περιβάλλον, η ποιότητα του προϊόντος, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η εταιρική διακυβέρνηση, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα καθώς και διάφορα άλλα εταιρικά θέματα. Οι επιχειρήσεις οι οποίες υπάγονταν στην μέτρηση στους προαναφερθέντες τομείς ήταν αυτές του δείκτη S&P 500 του Χρηματιστηρίου της Νέας Υόρκης, και κατατάσσονταν σε μία κλίμακα όπου στη μια μεριά εμφανιζόταν το αποτέλεσμα «μεγάλη αδυναμία», και στην άλλη μεριά το αποτέλεσμα «μεγάλο πλεονέκτημα», ενώ μεσολαβούσαν 6 ακόμη κλίμακες.²³⁶

Το 2001, οι Ruf *et al.*²³⁷ διερεύνησαν την επίδραση της ηθικής συμπεριφοράς μιας επιχείρησης στην κερδοφορία της, χρησιμοποιώντας για την συλλογή στοιχείων σχετικά με τη κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων και την εξέλιξη αυτής την βάση δεδομένων K.L.D. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι, με δεδομένη την κερδοσκοπική διάθεση των επιχειρήσεων, δηλαδή την κατανομή των εταιρικών πόρων σε πρωτοβουλίες που σκοπό έχουν το κέρδος (ακόμη και αν αυτές οι πρωτοβουλίες αποσκοπούν στην ενίσχυση του κοινωνικού προφίλ της επιχείρησης), δύναται να υπάρξει μια ανάλογη σχέση μεταξύ της αύξησης των κοινωνικών πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων και της αύξησης της κερδοφορίας.

Συναφής με την παραπάνω βάση δεδομένων και την κατηγοριοποίηση των πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων για τη κοινωνική ευθύνη, ήταν η Canadian Social Investment Database (C.S.I.D.), η οποία αναπτύχθηκε από το Michael Jantzi Research Associates²³⁸ και κατέταξε τις πρωτοβουλίες αυτές περισσότερων από τετρακόσιες επιχειρήσεις, οι περισσότερες εκ των οποίων ήταν εισηγμένες στο Χρηματιστήριο του Τορόντο, με βάση ορισμένα κριτήρια. Πιο συγκεκριμένα, η C.S.I.D. αξιολογούσε την

²³⁶ Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τη βάση δεδομένων των Kinder, Lydenberg και Domini παρέχονται στο άρθρο των Waddock και Graves: Waddock A., Graves S., *The corporate social performance- financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, σελ. 303- 319, (1997), καθώς και στο Becchetti L. et al., *Corporate social responsibility and shareholder's value*, Journal of Business Research, (2011), doi. 10.1016/j.jbusres.2011.10.022

²³⁷ Ruf B. M., Muralidhar K., Brown R. M., Janney J., Paul K., *An empirical investigation of the relationship between change in corporate social performance and financial performance: A stakeholder theory perspective*, Journal of Business Ethics, 32, σελ. 143- 156, (2001)

²³⁸ Makni R., Francoeur C., Bellavance F., *Causality between corporate social performance and financial performance: Evidence from Canadian firms*, Journal of Business Ethics, 89, σελ. 409- 422, (2009)

κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων με βάση την κατηγοριοποίηση αυτών σε 8 κατηγορίες: κοινωνία, διαφορετικότητα, σχέσεις με εργαζόμενους, περιβάλλον, διεθνοποίηση, προϊόν, και εταιρικές πρακτικές. Σε κάθε μία από αυτές τις κατηγορίες αξιολογείται η επίδοση της επιχείρησης ως πλεονέκτημα ή μειονέκτημα, με το καθένα από τα τελευταία (πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα) να είναι βαθμολογημένο σε μια κλίμακα 3 τάξεων. Προκειμένου να προκύψει η παραπάνω αξιολόγηση, η C.S.I.D. συνέλλεγε πληροφορίες για την κοινωνική υπευθυνότητα της επιχείρησης από διάφορες πηγές, όπως οι ετήσιες εταιρικές εκθέσεις και άλλες ανακοινώσεις, δημοσιεύματα στον Τύπο σχετικά με πρωτοβουλίες ή τυχόν παραβάσεις της επιχείρησης, επίσημα έγγραφα του κράτους που αναφέρονται στην επιχείρηση, καθώς και αντιλήψεις ενδιαφερόμενων ομάδων, μέσω συνεντεύξεων, σχετικά με τη γνώμη τους για την επιχείρηση και την κοινωνική της απόδοση. Το 2009, η Canadian Social Investment Database (C.S.I.D.) αντικαταστάθηκε από την «Sustainalytics», έπειτα από την συγχώνευση μεταξύ της Ολλανδικής «Sustainalytics», και της Καναδικής «Jantzi Research Inc.».²³⁹

Μια άλλη βάση δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε από ερευνητές, στη προσπάθειά τους να επιμετρήσουν όσο το δυνατό πιο έγκυρα την κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, ήταν αυτή του περιοδικού Fortune,²⁴⁰ το Fortune Reputation Index, το οποία κατατάσσει τις επιχειρήσεις βάσει της φήμης που έχουν στα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη. Η μεθοδολογία του περιοδικού περιελάμβανε την αποστολή ερωτηματολογίων σε πάνω από 8.000 στελέχη επιχειρήσεων, αναλυτές και εξωτερικούς συνεργάτες, οι οποίοι ερωτούνταν να απαντήσουν ποιά επιχείρηση θαυμάζουν περισσότερο σε καθένα από τους 8 παρακάτω τομείς: χρηματοοικονομική σταθερότητα, χρήση των εταιρικών πόρων, καινοτομία, ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, μακροπρόθεσμη αξία επενδύσεων, χρήση των ταλέντων εντός της επιχείρησης και κοινωνική και περιβαλλοντική ευαισθησία. Οι απαντήσεις των παραπάνω στελεχών αθροίζονταν, και δημιουργείτο ένας συνολικός δείκτης με βάση τον οποίο αξιολογούνταν και κατατάσσονταν οι επιχειρήσεις.

²³⁹ Για περισσότερα βλέπε <http://www.sustainalytics.com/our-story>, πρόσβαση την 20/7/2014

²⁴⁰ Fryxell G., Wang J., *The Fortune corporate reputation index: reputation for what?*, Journal of Management, 20, (1), σελ. 1- 14 (1994), και Fortune world's most admired companies 2011, <http://money.cnn.com/magazines/fortune/mostadmired/2011/index.html> πρόσβαση την 3/12/2011

Η κριτική που δέχτηκε το Fortune Reputation Index ξεκίνησε το 1990 από τους Fombrum και Shanley,²⁴¹ οι οποίοι, σε έρευνα που διενήργησαν, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η σύνδεση ανάμεσα στην φήμη μιας επιχείρησης και την κερδοφορία αυτής δεν μπορεί να εκτιμηθεί και να ερευνηθεί αυτόνομα, καθώς πλήθος άλλων παραγόντων επηρεάζουν, τόσο τη φήμη της επιχείρησης όσο και την οικονομική της απόδοση. Οι Fryxell και Wang²⁴² (1994) ισχυρίστηκαν ότι ουσιαστικά το Fortune Reputation Index δεν είναι τίποτα άλλο, παρά άλλος ένας τρόπος επιμέτρησης της οικονομικής απόδοσης μιας επιχείρησης, και όχι της κοινωνικής υπευθυνότητας μιας επιχείρησης. Οι Wood και Jones²⁴³ (1995) εκφέρουν την άποψη ότι στο Fortune Reputation Index, αυτό που δίνει σε μια επιχείρηση την δυνατότητα να αναρριχηθεί υψηλά στην ταξινόμηση, δεν είναι η κοινωνικά υπεύθυνη και αποδεκτή συμπεριφορά της, αλλά περισσότερο η οικονομική της απόδοση και το «όνομα» (brand name) που έχει δημιουργήσει, η φήμη της δηλαδή. Επομένως, σε έρευνες σχετικά με την σύνδεση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, οι ερευνητές που χρησιμοποιούν το Fortune Reputation Index ως μέτρο κοινωνικής υπευθυνότητας, είναι σαν να επιχειρούν να συσχετίσουν την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης (όπως αυτή απεικονίζεται μέσω του Fortune Reputation Index) με την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης (όπως αυτή απεικονίζεται μέσω των αριθμοδεικτών που κάθε ερευνητής επιλέγει).

Η διαφορά της K.L.D. σε σύγκριση με το Fortune Reputation Index, έγκειται στο γεγονός ότι η μεν πρώτη καταρτίζεται από ανθρώπους των οποίων το κύριο αντικείμενο είναι συναφές με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, ενώ το δεύτερο καταρτιζόταν, όπως είδαμε, μέσω της αποστολής ερωτηματολογίων σε στελέχη επιχειρήσεων. Επιπλέον, όπως προαναφέραμε, το Fortune Reputation Index κατηγορήθηκε για την επικέντρωσή του σε θέματα οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων. Αντίθετα, η K.L.D. έχει εξαλείψει κάθε οικονομικό στοιχείο από τη

²⁴¹ Fombrun C., Shanley M., *What is in a name? Reputation building and corporate strategy*, Academy of Management Journal, 33, (2), σελ. 233-58, (1990), σελ. 252

²⁴² Fryxell G., Wang J., *The Fortune corporate Reputation Index: Reputation for what?* Journal of Management, 20, (1), σελ. 1-14, (1994)

²⁴³ Wood D., Jones R., *Stakeholder mismatching: A theoretical problem in empirical research on corporate social performance*, The International Journal of Organizational Analysis, 3, (3), σελ. 229-67, (1995)

διαδικασία σύνταξης της και κατάταξης των επιχειρήσεων.²⁴⁴ Όπως είδαμε και παραπάνω, η βάση K.L.D. επιμετρά εταιρικές πρακτικές, οι οποίες άπτονται θεμάτων κοινωνικής ευθύνης και μόνο, σε τομείς όπως οι σχέσεις της επιχείρησης με την κοινωνία, οι σχέσεις της επιχείρησης με τους εργαζόμενους, τα χαρακτηριστικά των προϊόντων που η επιχείρηση παράγει, η εταιρική περιβαλλοντική ευαισθησία, η αντιμετώπιση θεμάτων ρατσισμού από μέρους της επιχείρησης, η τυχόν εμπλοκή της επιχείρησης με στρατιωτικά συμβόλαια προμηθειών, με προϊόντα καπνού, αλκοόλ, με τον τζόγο, με την πυρηνική ενέργεια και γενικότερα με δραστηριότητες που τείνουν να σχετίζονται με παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.²⁴⁵ Οι Waddock και Graves²⁴⁶ (1997) απαριθμώντας τα χαρακτηριστικά αυτής της βάσης δεδομένων, ισχυρίζονται ότι αυτή η βάση αφορά όλες τις υπαγόμενες στο δείκτη S&P 500 επιχειρήσεις, και χρησιμοποιεί κοινή μεθοδολογία στο σύνολο των επιχειρήσεων, μια μεθοδολογία η οποία εξετάζει θέματα κοινωνικής υπευθυνότητας και μόνο, ενώ τα στοιχεία προς επεξεργασία προέρχονται τόσο από το εσωτερικό των επιχειρήσεων όσο και έξω από αυτές.

Μια άλλη βάση δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε κυρίως από κυβερνήσεις και εξειδικευμένες ομάδες ενδιαφέροντος, προκειμένου να επιμετρηθεί η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, είναι η Toxic Release Inventory (T.R.I.). Διαμορφώνεται με βάση ανακοινώσεις των επιχειρήσεων σχετικά με την απελευθέρωση τοξικών ουσιών στο περιβάλλον (νερό, αέρα, υπέδαφος).²⁴⁷ Τέλος, μια άλλη βάση δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να επιμετρηθεί η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων, βασίζεται στις φιλανθρωπικές ενέργειες των τελευταίων, όπως αυτές εμφανίζονται στη βάση δεδομένων Corporate 500 Directory of Corporate Philanthropy.²⁴⁸ Η ταξινόμηση των επιχειρήσεων με βάση την

²⁴⁴ Szwajkowski E., Figlewicz R., *Evaluating corporate performance: A comparison of the Fortune Reputation Survey and the Socrates Social Rating Database*, Journal of Managerial Issues 11, (2), σελ. 137-54, (1999)

²⁴⁵ Hillman A., Keim G., *Shareholder value, stakeholder management and social issues: What is the bottom line?* Strategic Management Journal, 22, σελ. 125-139, (2001)

²⁴⁶ Waddock S., Graves S., *The corporate social performance – financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

²⁴⁷ Αξίζει να σημειώσουμε ότι η εν λόγω βάση δεδομένων επιβάλλεται από το Emergency Planning and Community Right-to-Know Act, για επιχειρήσεις που είναι παραγωγικές και πληρούν ορισμένα κριτήρια όπως αριθμός εργαζομένων πάνω από 10, ή η χρήση συγκεκριμένων χημικών ουσιών στη παραγωγική διαδικασία τους. <http://www.epa.gov/agriculture/lcra.html> πρόσβαση την 3/12/2011

²⁴⁸ <http://darkwing.uoregon.edu/~vburris/whorules/library.htm>, πρόσβαση την 11/5/2014

φιλανθρωπική τους δραστηριότητα χρησιμοποιεί ως κριτήρια το μέγεθος της φιλανθρωπικής πρωτοβουλίας, την δυσκολία εξεύρεσης κεφαλαίων από μέρους των επιχειρήσεων και τις περιοχές στις οποίες οι επιχειρήσεις στοχεύουν να διοχετεύσουν τα κονδύλια των φιλανθρωπικών πρωτοβουλιών τους.

Επιλογή δείγματος

Περαιτέρω, στις έρευνες που έχουν λάβει χώρα έως τώρα, το δείγμα πάνω στο οποίο οι ερευνητές επιχειρούν να εξετάσουν τη σχέση ανάμεσα στην κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων είναι πολύ σημαντικό. Η πλειονότητα των άρθρων που έχουν δημοσιευτεί,²⁴⁹ και αφορούν το υπό συζήτηση αντικείμενο, χρησιμοποιούν ως δείγμα, επιχειρήσεις από διάφορους κλάδους, δυσχεραίνοντας έτσι την συγκρισιμότητα των στοιχείων, αλλά και εν τέλει την εξαγωγή χρήσιμων και έγκυρων συμπερασμάτων, αφού, είτε οι νόμοι των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται αυτό το πλήθος επιχειρήσεων είναι διαφορετικοί, είτε η ίδια η δραστηριότητα της επιχείρησης καθιστά τη σύγκριση ανέφικτη, είτε το μέγεθος των επιχειρήσεων παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι έως το 1991 είχαν γραφτεί μόλις 3 άρθρα τα οποία χρησιμοποιούσαν ως δείγμα επιχειρήσεις ενός μόνο κλάδου δραστηριοποίησης.²⁵⁰

Επιμέτρηση οικονομικής απόδοσης επιχειρήσεων

Επιπλέον, ένας σημαντικός παράγοντας, ο οποίος κατά τη γνώμη μας ευθύνεται για την ανομοιομορφία των αποτελεσμάτων στην σχέση ανάμεσα στην κοινωνική δράση των επιχειρήσεων και την οικονομική τους απόδοση, είναι αυτός της οικονομικής απόδοσης. Στις αρχές διερεύνησης του συγκεκριμένου θέματος, οι ερευνητές συνήθως επέλεξαν ως μέτρο οικονομικής απόδοσης της επιχείρησης έναν αριθμοδείκτη, και βάσιζαν τα συμπεράσματά τους στην επίδραση της κοινωνικής

²⁴⁹ Συγκεκριμένα οι Griffin J. και Mahon J. αναφέρουν ότι το 78% των ερευνών έως το 1997 διενεργήθηκε σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν σε πέραν του ενός αντικειμένου εργασιών, Griffin J., Mahon J., *The corporate social performance and corporate financial performance debate, Twenty five years of incomparable research*, Business and Society, 36, (5), σελ. 5- 31, (1997)

²⁵⁰ Bromiley P., Marcus A., *The deterrent to dubious corporate behavior: Profitability, profitability and safety recalls*, Strategic Management Journal, 10, σελ. 233-250 (1989), Davidson N., Chandy R., Cross M., *Large losses, risk management and stock returns in the airlines industry*, Journal of Risk and Insurance, 55, σελ. 162-172 (1987), Rockness J., Schlachter P., Rockness O., *Hazardous waste disposal, corporate disclosure and financial performance in the chemical industry*, Advances in Public Interest Accounting, 1, σελ. 167-191 (1986)

απόδοσης της επιχείρησης σε αυτόν.²⁵¹ Αριθμοδείκτες που χρησιμοποιήθηκαν κατά καιρούς ήταν, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων, η αποδοτικότητα των πωλήσεων, η αποδοτικότητα της επένδυσης, τα κέρδη ανά μετοχή, οι μεταβολές στις ταμειακές ροές της επιχείρησης, άλλοι δείκτες ρευστότητας, η επίδραση στα ξένα δανειακά κεφάλαια της επιχείρησης κ.α. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι οι αριθμοδείκτες που χρησιμοποιήθηκαν κατά καιρούς στις έρευνες σχετικά με την σχέση ανάμεσα στην κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης δύνανται να διακριθούν σε δύο κατηγορίες: αυτούς οι οποίοι επιμετρούν την οικονομική απόδοση της επιχείρησης σε βραχύ χρονικό ορίζοντα, και αυτούς οι οποίοι επιμετρούν την οικονομική απόδοση σε μακρό χρονικό ορίζοντα. Η προαναφερθείσα κατηγοριοποίηση των μέτρων οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων είναι μεγάλης σημασίας, διότι οι αποφάσεις της διοίκησης μιας επιχείρησης για ενίσχυση του κοινωνικού της προφίλ, μέσω πρωτοβουλιών που συνεισφέρουν στο κοινωνικό σύνολο για παράδειγμα, προϋποθέτουν την εκταμίευση ενός χρηματικού ποσού. Τα οφέλη της προαναφερθείσας εκταμίευσης όμως (θεωρούμε ότι η διοίκηση μιας επιχείρησης επιδιώκει οικονομικού τύπου οφέλη από τέτοιες πρωτοβουλίες, μιας και το υπό εξέταση θέμα αφορά την σχέση ανάμεσα στην κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης), μπορεί να αργήσουν χρονικά να εμφανιστούν, σε βαθμό που να δυσχεραίνεται η εξέταση της αποτελεσματικότητας των κοινωνικών πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων. Αντίστοιχα, υπάρχουν και περιπτώσεις στις οποίες τα οφέλη είναι άμεσα εμφανή στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Για παράδειγμα, η απόφαση της διοίκησης μιας επιχείρησης για τον περιορισμό των βλαβερών προς το περιβάλλον υλικών συσκευασίας των προϊόντων της, έχει επίδραση στο κόστος συσκευασίας των προϊόντων της επιχείρησης μειώνοντάς το. Ο αντίκτυπος όμως της χρήσης των φιλικών προς το περιβάλλον υλικών συσκευασίας στους καταναλωτές, άρα και στις πωλήσεις της επιχείρησης, ενδέχεται να διαφανεί με το πέρασ αρκετού χρόνου από

²⁵¹ Ο Vance το 1975 χρησιμοποίησε ως δείκτη της επίδρασης της κοινωνικής απόδοσης στην οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης τα κέρδη ανά μετοχή (Vance C., *Are socially responsible corporations good investment risks?* Academy of Management Review, 64, (8), σελ. 19- 24 (1975)), οι Bowman και Haire το 1975 την αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων (Bowman H., Haire M., *A strategic posture toward corporate social responsibility*, California Management Review 18, σελ. 49- 58, (1975)), οι Becchetti, Ciciretti, Hasan και Kobeissi το 2011 την αξία των μετοχών (Becchetti L. et al., *Corporate social responsibility and shareholder's value*, Journal of Business Research, 65, (11), σελ. 1628-1635, (2011))

την έναρξη της πρωτοβουλίας της επιχείρησης να χρησιμοποιήσει φιλικά προς το περιβάλλον υλικά συσκευασίας.

Μία άλλη κατηγοριοποίηση των μέτρων οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων είναι αυτή που βάση της έχει την ίδια τη φύση των μέτρων, δηλαδή μέτρα λογιστικά (accounting measures), και μέτρα τα οποία επιμετρούν μεγέθη της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση (market measures). Λογιστικά μέτρα είναι για παράδειγμα, η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων, η αποδοτικότητα των πωλήσεων, η αποδοτικότητα των παγίων περιουσιακών στοιχείων, ενώ μέτρα της αγοράς είναι για παράδειγμα, το Tobin's Q, και το market return. Η εν λόγω κατηγοριοποίηση είναι σημαντική διότι, όσον αφορά τα λογιστικά μέτρα, αυτά συνήθως, όπως άλλωστε κάθε κονδύλι στις οικονομικές καταστάσεις από τις οποίες προέρχονται, είναι επιρρεπή σε χειραγώγηση, μέσω τεχνασμάτων δημιουργικής λογιστικής, ενώ όσον αφορά την δεύτερη κατηγορία μέτρων, αυτά που επιμετρούν την απόδοση με βάση μεγέθη της αγοράς, επικεντρώνονται στις αγορές κεφαλαίου και ουσιαστικά απεικονίζουν τις υποκειμενικές αντιλήψεις των επενδυτών όσον αφορά την ικανότητα των επιχειρήσεων να παραγάγουν κέρδη²⁵². Οι Keats και Hitt (1988)²⁵³ θεωρούν ότι η χρήση των λογιστικών μέτρων είναι αποτελεσματική, όταν πρόκειται να διερευνηθεί παρελθούσα ή σε βραχυπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα κατάσταση, ενώ η χρήση των μέτρων της αγοράς είναι αποτελεσματική, όταν πρόκειται για μακροπρόθεσμες ή μελλοντικές καταστάσεις. Σε κάθε περίπτωση, σε ακαδημαϊκό επίπεδο υφίσταται συζήτηση σχετικά με την καταλληλότητα κάθε κατηγορίας μέτρησης της οικονομικής απόδοσης (Richard *et al.* 2009,²⁵⁴ Lubatkin και Shrievers, 1986²⁵⁵). Οι υπέρμαχοι των μέτρων της αγοράς ισχυρίζονται, ότι η χρήση αυτών οδηγεί σε εγκυρότερα αποτελέσματα, καθώς τείνουν να περιλαμβάνουν περισσότερες εκφάνσεις της επιχειρηματικής πρακτικής, σε αντίθεση με τα λογιστικά μέτρα.²⁵⁶ Αντίστοιχα, οι υπέρμαχοι των λογιστικών μέτρων επιμέτρησης της οικονομικής απόδοσης,

²⁵² McGuire J., Sundgren A., Schneeweis T., *Corporate social responsibility and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 31, (4), σελ. 854- 872, (1988)

²⁵³ Keats B., Hitt M., *A causal model of linkages among environmental dimensions, Macro organizational characteristics and performance*, Academy of Management Journal, 21, σελ. 570- 598, (1988)

²⁵⁴ Richard P., Devinney T., Yip G., Johnson G., *Measurement organizational performance: Towards methodological best practice*, Journal of Management, 35, σελ. 718- 804, (2009)

²⁵⁵ Lubatkin M., Shrievers R., *Towards reconciliation of market performance measures to strategic management research*, Academy of Management Review, 11, σελ. 497- 512, (1986)

²⁵⁶ Ο.α.

ισχυρίζονται ότι αυτά είναι πιο αντικειμενικά σε σύγκριση με τα μέτρα της αγοράς, όπως είναι η τιμή της μετοχής, η οποία σε πολλές φορές δεν αντιπροσωπεύει την πραγματική οικονομική αξία μιας επιχείρησης.²⁵⁷

Αντιλήψεις επιχειρήσεων σχετικά με τα προγράμματα κοινωνικής υπευθυνότητας

Ακόμη και μια γρήγορη ματιά στους ιστοχώρους των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεων, είναι αρκετή για να κατανοήσει ο επισκέπτης το αυξανόμενο ενδιαφέρον των επιχειρήσεων σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, αφού οι περισσότερες εξ αυτών έχουν αφιερώσει ιστοχώρους στις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν για την ισχυροποίηση του κοινωνικού τους προφίλ. Εκτός Ελλάδας, η κατάσταση είναι ίδια, αφού για παράδειγμα περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις που περιλαμβάνονται στο Fortune 1000, εκδίδουν εκθέσεις σχετικά με τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν στη λογική της κοινωνικής τους υπευθυνότητας.²⁵⁸

Ένα σημείο όμως που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής αφορά το «πακέτο» των πρωτοβουλιών που οι επιχειρήσεις επιλέγουν προκειμένου να ενισχύσουν το κοινωνικό τους προφίλ. Έτσι, συναντάμε επιχειρήσεις που επικεντρώνουν σε θέματα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος, στην προαγωγή της παιδείας μέσω προσφοράς προγραμμάτων υποτροφιών κτλ. Η διαφοροποίηση αυτή οφείλεται σε πλήθος παραγόντων, όπως η χώρα στην οποία δραστηριοποιείται μια επιχείρηση, το μέγεθος της επιχείρησης, η κουλτούρα διοίκησης, καθώς και ο τύπος δραστηριότητας της επιχείρησης. Ένας πολύ σημαντικός λόγος διαφοροποίησης στα προγράμματα κοινωνικής υπευθυνότητας όμως είναι το τι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και οι αρμόδιοι υπάλληλοι εκλαμβάνουν ως εταιρική κοινωνική ευθύνη. Περαιτέρω, ο ορισμός της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης δεν είναι συγκεκριμένος, αλλά πολλές διαφοροποιήσεις αυτού έχουν προκύψει. Με βάση αυτό, το πεδίο δράσης που καταλαμβάνουν τα προγράμματα κοινωνικής ευθύνης που οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν, είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας ο οποίος επηρεάζει αφενός το ζήτημα της επιμέτρησης της κοινωνικής απόδοσης της επιχείρησης, και αφετέρου την σχέση αυτής με την οικονομική απόδοση.

²⁵⁷ Bettis R., *Modern financial theory, corporate strategy and public policy- 3 conundrums*, Academy of Management Review, 8, σελ. 406- 415, (1983)

²⁵⁸ Tsoutsoura M., *Corporate social responsibility and financial performance*, Working Paper Series, Center for Responsible Business, UC Berkeley, <http://escholarship.org/uc/item/111799p2> πρόσβαση την 3/12/2011

Κατεύθυνση σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση

Στο σημείο αυτό, και προτού αναφερθούμε σε πιο πρόσφατες έρευνες που έχουν διεξαχθεί, κρίνουμε σκόπιμο να αναφερθούμε σε ένα πολύ σημαντικό ζήτημα που οφείλουμε να λαμβάνουμε υπόψη μας κατά την ανάλυση των σχετικών ερευνών, το ζήτημα της κατεύθυνσης της αιτιότητας (causality). Με τον όρο αυτό αναφερόμαστε στο γεγονός ότι η αποτύπωση ενός θετικού βαθμού σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, δεν σημαίνει αυτόματα ότι τα κέρδη μιας επιχείρησης αυξάνονται, εφόσον η επιχείρηση επιλέξει να υιοθετήσει ένα κοινωνικά υπεύθυνο προφίλ. Μπορεί να συμβαίνει και το αντίστροφο, δηλαδή η ύπαρξη κερδοφορίας της επιχείρησης να οδηγεί την διοίκηση σε υιοθέτηση κοινωνικών πρωτοβουλιών (Belkaoui και Karpik, 1988).²⁵⁹

Οι McGuire *et al.*²⁶⁰ (1988) για παράδειγμα, εξέτασαν το ζήτημα της σύνδεσης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης υπό αυτό το πρίσμα. Χρησιμοποίησαν ως κριτήριο εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, το Fortune Reputation Index, και ως κριτήριο οικονομικής απόδοσης, τόσο λογιστικά μέτρα, όσο και μέτρα βασιζόμενα στη τιμή της μετοχής. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι μάλλον η σχέση που όντως υφίσταται ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την κερδοφορία μιας επιχείρησης, έχει ως αφετηρία την κερδοφορία, η οποία διευκολύνει κοινωνικά υπεύθυνες πρωτοβουλίες από μια επιχείρηση ή όχι. Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξαν και άλλες παρόμοιες έρευνες, όπως αυτές των Waddock και Graves²⁶¹ (1997), Balabanis *et al.*²⁶² (1998), Stanwick και Stanwick²⁶³ (1998).

²⁵⁹ Belkaoui A., Karpik P., *Determinants of the corporate decision to disclose social information accounting*, Auditing and Accountability Journal, 2, (1), σελ. 36-51, (1988)

²⁶⁰ McGuire J., Sundgren A., Schneeweis T., *Corporate social responsibility and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 31, (4), σελ. 854-872, (1988)

²⁶¹ Waddock S., Graves S., *The corporate social performance – financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

²⁶² Balabanis G., Philips H., Lyall J., *Corporate social responsibility and economic performance in the top British companies: Are they related?*, European Business Review, 98, (1), σελ. 25-44, (1998)

²⁶³ Stanwick P., Stanwick S., *The relationship between corporate social performance and organizational size and financial performance and environmental performance: An empirical examination*, Journal of Business Ethics, 17, (2), σελ. 194-204, (1998)

2.6.2 Έρευνες σχετικά με την σύνδεση της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας με την οικονομική απόδοση

Όπως προαναφέραμε, πλήθος ερευνητών ασχολήθηκαν με την διερεύνηση της σχέσεως ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Τα αποτελέσματα όμως των ερευνών τους δίστανται. Ειδικότερα, το έτος 1996, οι Pava και Krausz,²⁶⁴ σε έρευνα που διενήργησαν για τον εντοπισμό άρθρων που είχαν ως αντικείμενο την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι από τα 21 άρθρα που εντοπίστηκαν, 12 από αυτά κατέδειξαν θετικό βαθμό σχέσης ανάμεσα στις έννοιες της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας και της οικονομικής απόδοσης της επιχείρησης, 1 από αυτά αρνητικό βαθμό σχέσης, ενώ τα υπόλοιπα 8 άρθρα είχαν ως συμπέρασμα, ότι καμία μετρήσιμη σχέση δεν υφίσταται. Οι συγγραφείς κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι, οι κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις έχουν γενικότερα καλύτερη οικονομική απόδοση, από επιχειρήσεις στις οποίες οι κοινωνικές πρωτοβουλίες είναι χαμηλότερα στην εταιρική ατζέντα.

Σε μια ανάλογο είδους έρευνα (meta analysis), οι Griffin και Mahon (1997)²⁶⁵ ερεύνησαν 62 άρθρα που θέμα είχαν την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Από αυτά 33 έδειξαν θετικό βαθμό σχέσης, 20 αρνητικό βαθμό σχέσης και 9 κανένα βαθμό σχέσης. Μια διαφορετική ερμηνεία των παραπάνω άρθρων (52 όμως αντί για 62) έλαβε χώρα το 1999 από τους Roman R. *et al.*(1999)²⁶⁶ οι οποίοι επανεξετάζοντας τα κριτήρια των Griffin και Mahon, διαπίστωσαν ότι 33 από τα παραπάνω άρθρα έδειξαν θετικό βαθμό σχέσης, 5 αρνητικό βαθμό σχέσης, ενώ 14 από αυτά κανένα βαθμό σχέσης. Μία ένστασή τους έγκειτο στο ότι οι Griffin και Mahon κατέτασσαν ένα άρθρο, ως άρθρο που παρουσιάζει αρνητικό βαθμό σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση της

²⁶⁴ Pava M., Krausz J., *The association between corporate social responsibility and financial performance: The paradox of social cost*, Journal of Business Ethics, 15, (3), σελ. 321-357, (1996)

²⁶⁵ Griffin J., Mahon J., *The corporate social performance and corporate financial performance debate: Twenty-five years of incomparable research*, Business & Society, 36, (1), σελ. 5-32, (1997)

²⁶⁶ Roman R., Hayibor S., Agle B., *The relationship between social and financial performance*, Business & Society, 28, (1), σελ. 109-116, (1999)

επιχείρησης, όταν η έρευνα που είχε προηγηθεί στο άρθρο έδειχνε ότι οι όχι και τόσο κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις παρουσίαζαν χειροτέρευση στα οικονομικά τους αποτελέσματα. Στην πραγματικότητα αυτή η σχέση, δείχνει θετικό βαθμό σχέσης και όχι αρνητικό.

Χρονολογικά, η πρώτη προσπάθεια σύνδεσης και διερευνήσεως της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης εμφανίζεται το 1972, από τον Moskowitz M., στο πρώτο τεύχος του περιοδικού *Business and Society Review*. Πιο συγκεκριμένα, ο Moskowitz²⁶⁷ πρότεινε 14 επιχειρήσεις οι οποίες διακρίνονταν για την κοινωνική τους συνεισφορά, ως μια καλή επενδυτική επιλογή. Στο δεύτερο τεύχος του ίδιου εντύπου, αναφέρθηκε ότι οι μετοχές των συγκεκριμένων επιχειρήσεων εμφάνισαν συγκριτικά μεγαλύτερη απόδοση, σε σχέση με τις χρηματιστηριακές κατηγορίες στις οποίες υπάγονταν. Ουσιαστικά, αν και χρονολογικά είναι πολύ πρώιμο, το προαναφερθέν συμπέρασμα, δημιούργησε την βάση πάνω στην οποία κινήθηκαν μετέπειτα έρευνες που συνέδεσαν την κοινωνική απόδοση της επιχείρησης με μέτρα οικονομικής απόδοσης που αφορούν την αποδοτικότητα μιας επιχείρησης, όπως αυτή επιμετράται μέσω των χρηματιστηριακών δεικτών και των τιμών των μετοχών.

Πώς όμως μια τέτοια έρευνα και το συμπέρασμα της είναι αξιόπιστα, από την στιγμή που μπορεί κάποιος να ισχυριστεί ότι η άνοδος των τιμών των προτεινόμενων μετοχών, οφείλεται σε αύξηση της ζήτησής τους εξαιτίας της προτροπής του Moskowitz; Επιπλέον, η άνοδος αυτή επιμετρήθηκε σε χρονικό ορίζοντα μικρό, μεσαίο ή μεγάλο; Για παράδειγμα, ο Vance το 1975²⁶⁸ επιμέτρησε την απόδοση των προτεινόμενων, από τον Moskowitz, επιχειρήσεων σε βάθος τριετίας, και έδειξε ότι οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις (με εξαίρεση μία), όχι μόνο δεν υπεραπόδοσαν σε σύγκριση με την απόδοση της χρηματιστηριακής κατηγορίας στην οποία υπάγονταν, αλλά εμφάνισαν και σημαντικά χαμηλότερη αποδοτικότητα. Ένα άλλο θέμα που δύναται να μας απασχολήσει σε μια τέτοια έρευνα, είναι ο ορισμός μιας κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης, και μιας όχι και τόσο κοινωνικά υπεύθυνης επιχείρησης, σε όρους εκφρασμένους, όχι τόσο στην αξία των μετοχών τους, αλλά σε λογιστικά μέτρα

²⁶⁷ Moskowitz M., *Choosing socially responsible stocks*, *Business & Society*, 10, σελ. 71- 75, (1972)

²⁶⁸ Vance S., *Are socially responsible corporations good investment risks?*, *Management Review*, 64, (8), σελ. 18-24, (1975)

όπως η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων, η αποδοτικότητα των πάγιων περιουσιακών στοιχείων και η αποδοτικότητα των πωλήσεων. Το 1975, οι Bowman και Haire,²⁶⁹ εξέτασαν το περιεχόμενο των ετήσιων εκθέσεων επιχειρήσεων του τομέα τροφίμων, σχετικά με το πόση έκταση (εκφρασμένη σε σύνολο γραμμών κειμένου) καταλαμβάνουν τα θέματα κοινωνικής υπευθυνότητας στις ετήσιες εκθέσεις. Μάλιστα, συνέδεσαν το παραπάνω μέτρο κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων με τις επιλεγμένες επιχειρήσεις του Moskowitz, και διαπίστωσαν ότι όντως οι επιλεγμένες, από τον Moskowitz, ως κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, αφιέρωναν και περισσότερες γραμμές σε θέματα κοινωνικής υπευθυνότητας στις ετήσιες εκθέσεις τους, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Η σύνδεση του μέτρου κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων των Bowman και Haire με την οικονομική απόδοση διενεργήθηκε με τη χρήση του μέτρου της αποδοτικότητας των ιδίων κεφαλαίων (R.O.E.), με τα αποτελέσματα να δείχνουν μια σχέση η οποία λαμβάνει την μορφή του γράμματος «U». Ο Bowman (1978)²⁷⁰ χρησιμοποίησε το ίδιο μέτρο κοινωνικής υπευθυνότητας και σε μετέπειτα έρευνά του, αυτή την φορά στον τομέα της πληροφορικής, με τα αποτελέσματα να είναι παρόμοια. Ως μέτρο οικονομικής απόδοσης της επιχείρησης χρησιμοποίησε την αποδοτικότητα των πωλήσεων (Return on Sales).

Επιπλέον, οι Parket και Eilbrit²⁷¹ το 1975, σε έρευνά τους θεώρησαν ως κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, εκείνες οι οποίες απάντησαν ότι εφαρμόζουν κάποιου είδους προγράμμα κοινωνικής υπευθυνότητας, σε σχετικά ερωτηματολόγια από το σύνολο των επιχειρήσεων που απαρτίζουν το δείκτη S&P 500. Στη συνέχεια, σύγκριναν τα οικονομικά μεγέθη αυτών των επιχειρήσεων μέσω της χρήσης αριθμοδεικτών (αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων, περιθώριο κέρδους από πωλήσεις, κέρδη ανά μετοχή), με τα αντίστοιχα οικονομικά μεγέθη των υπολοίπων επιχειρήσεων του δείκτη S&P 500. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι οι κοινωνικά υπεύθυνες, σύμφωνα με το κριτήριό τους, επιχειρήσεις, επέδειξαν καλύτερη απόδοση στο σύνολο των επιλεγμένων προς εξέταση αριθμοδεικτών.

²⁶⁹ Bowman E., Haire M., *A strategic posture toward corporate social responsibility*, California Management Review, 18, (2), σελ. 49-58, (1975)

²⁷⁰ Bowman E., *Strategy, annual reports and alchemy*, California Management Review, 20, (3), σελ. 64-71, (1978)

²⁷¹ Parket R., Eilbirt H., *Social responsibility: The underlying factors*, Business Horizons, 18, (4), σελ. 5-10, (1975)

Το 1979 οι Abbott και Monsen,²⁷² χρησιμοποίησαν ένα παρόμοιο μέτρο κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων με αυτό του Bowman. Πιο συγκεκριμένα, βασίστηκαν στη μελέτη των ετήσιων εκθέσεων των επιχειρήσεων, η οποία διενεργήθηκε από την ελεγκτική επιχείρηση Ernst & Young για τις εκθέσεις των επιχειρήσεων των ετών 1973 και 1974, προκειμένου να διαπιστώσουν ποιες από τις επιχειρήσεις είχαν αναφέρει στις εκθέσεις τους ότι εφάρμοσαν ένα από τα 28 μέτρα κοινωνικής υπευθυνότητας που αναφέρονταν στην σχετική έκθεση της Ernst & Young. Ως κριτήριο οικονομικής απόδοσης χρησιμοποίησαν την αποδοτικότητα της επένδυσης των μετόχων σε βάθος δεκαετίας, με την μορφή μερισμάτων. Σημειώνεται ότι οι ερευνητές έθεσαν και ένα επιπλέον παράγοντα στην διερεύνηση της παραπάνω σχέσης, αυτόν του μεγέθους της επιχείρησης, ως μεταβλητής ελέγχου. Το αποτέλεσμα της έρευνάς τους ήταν ότι η έμπρακτη ένδειξη κοινωνικής υπευθυνότητας από μια επιχείρηση δεν επηρεάζει ούτε θετικά, ούτε αρνητικά την απόδοση της επένδυσης ενός μετόχου.

Οι Cochran και Wood (1984)²⁷³ εξέτασαν αυτούς τους αριθμοδείκτες στο δείγμα των επιχειρήσεων που πρότεινε ο Moskowitz, και τα αποτελέσματα της έρευνάς τους δεν ήταν και τόσο ενθαρρυντικά, όσον αφορά την θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Όπως είδαμε, το 1983, το περιοδικό Fortune²⁷⁴, δημοσιεύει την πρώτη του έρευνα σχετικά με την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα. Η μεθοδολογία του περιοδικού περιελάμβανε την αποστολή ερωτηματολογίων σε πάνω από 8.000 στελέχη επιχειρήσεων, αναλυτές και εξωτερικούς συνεργάτες, οι οποίοι ερωτούνταν να απαντήσουν ποιά επιχείρηση θαυμάζουν (admire) περισσότερο σε καθένα από τους 8 παρακάτω τομείς: χρηματοοικονομική σταθερότητα, χρήση των εταιρικών πόρων, καινοτομία, ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, μακροπρόθεσμη αξία επενδύσεων, χρήση των ταλέντων εντός της επιχείρησης και κοινωνική και περιβαλλοντική ευαισθησία. Τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων στη συνέχεια συγκεντρώθηκαν

²⁷² Abbott W., Monsen J., *On the measurement of corporate social responsibility: Self reported disclosure as a method of measuring corporate social involvement*, Academy of Management Journal, 22, (3), σελ. 501-515, (1979)

²⁷³ Cochran L., Wood A., *Corporate social responsibility and financial performance*, Academy of Management Journal, 27, σελ. 42- 56, (1984)

²⁷⁴ Fryxell G., Wang J., *The Fortune corporate reputation index: reputation for what?*, Journal of Management, 20, σελ. 1-14, (1994), και Fortune world's most admired companies 2011, <http://money.cnn.com/magazines/fortune/mostadmired/2011/index.html> πρόσβαση την 3/12/2011

και οι επιχειρήσεις κατατάχθηκαν δημιουργώντας έτσι το Fortune Reputation Index. Ο Simerly διεξήγαγε 2 έρευνες χρησιμοποιώντας το Fortune Reputation Index ως κριτήριο κοινωνικής υπευθυνότητας από μέρους των επιχειρήσεων. Στην πρώτη έρευνα το 1994,²⁷⁵ σε δείγμα 110 επιχειρήσεων του παραπάνω δείκτη, και με χρονικό ορίζοντα 2 τριετιών (1986-1988 και 1988-1990), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες είχαν λάβει υψηλή βαθμολόγηση στον εν λόγω δείκτη, εμφάνιζαν ανάμεικτα αποτελέσματα όσον αφορά την χρηματοοικονομική τους απόδοση (όπως τα τελευταία εκπονήθηκαν με την χρήση των αριθμοδεικτών της αποδοτικότητας επένδυσης, της κερδοφορίας προς ίδια κεφάλαια και των πωλήσεων προς ίδια κεφάλαια). Στην δεύτερη έρευνα που διενήργησε το 1995²⁷⁶ χρησιμοποίησε το Fortune Reputation Index ως κριτήριο κοινωνικής υπευθυνότητας των επιχειρήσεων, ενώ ως κριτήριο οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων επιστράτευσε τους αριθμοδείκτες της αποδοτικότητας των ιδίων κεφαλαίων και τον λόγο των ξένων προς ίδια κεφάλαια. Για την διεξαγωγή της έρευνας χώρισε τις επιχειρήσεις σε δύο κατηγορίες: αυτές που είχαν ταξινομηθεί με υψηλή βαθμολογία στο Fortune Reputation Index, και αυτές που είχαν ταξινομηθεί με χαμηλότερη βαθμολογία. Στην συνέχεια, δημιούργησε ζευγάρια επιχειρήσεων (μια επιχείρηση με υψηλή βαθμολογία και μια με χαμηλή) με κριτήριο τον κλάδο δραστηριοποίησης. Από τη σύγκριση των ζευγαριών αυτών προέκυψε ότι οι επιχειρήσεις που είχαν ταξινομηθεί με υψηλή βαθμολογία στο Fortune Reputation Index εμφάνιζαν και καλύτερα νούμερα στους προαναφερθέντες αριθμοδείκτες.

Όπως προαναφέραμε, ορισμένοι ερευνητές επέλεξαν να χρησιμοποιήσουν ορισμένα μόνο από τα στοιχεία που απαρτίζουν το Fortune Reputation Index. Για παράδειγμα, οι Preston και O' Bannon²⁷⁷ (1997) χρησιμοποίησαν μόνο 3 από τα 8 κριτήρια κοινωνικής υπευθυνότητας του Fortune Reputation Index, την πρόνοια για την κοινωνία και το περιβάλλον, την έμπρακτη υποστήριξη του ταλέντου στην επιχείρηση με την ανάληψη πρωτοβουλιών για την παραμονή και εξέλιξη ικανών στελεχών, και την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών. Η σύνδεση με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης έγινε με την χρήση των αριθμοδεικτών της

²⁷⁵ Simerly R., *Corporate social performance and firm's financial performance: An alternative perspective*, Psychological Reports, 75, σελ. 1091-1103, (1994)

²⁷⁶ Simerly R., *Institutional ownership, corporate social performance and firm's financial performance*, Psychological Reports, 77, σελ. 515-25, (1995)

²⁷⁷ Preston L., O' Bannon D., *The corporate social – financial performance relationship*, Business & Society, 36, (4), σελ. 419-430, (1997)

αποδοτικότητα της επένδυσης, της αποδοτικότητας των παγίων περιουσιακών στοιχείων καθώς και της αποδοτικότητας των ιδίων κεφαλαίων. Τα αποτελέσματα έδειξαν μια θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα (όπως αυτή επιμετρήθηκε με τα παραπάνω κριτήρια) και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης.

Οι Waddock και Graves²⁷⁸ (1997) σε έρευνα που διενεργήσαν σε δείγμα 469 επιχειρήσεων στο διάστημα των ετών 1989-1991 κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υφίσταται θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, όπως αυτή επιμετράται μέσω της βάσης δεδομένων K.L.D., και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, όπως αυτή επιμετράται μέσω των αριθμοδεικτών της αποδοτικότητας των ιδίων κεφαλαίων, της αποδοτικότητας των πωλήσεων και της αποδοτικότητας των παγίων περιουσιακών στοιχείων. Επιπλέον, σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξαν και οι Berman και Wicks²⁷⁹ (1999) καθώς και οι Hillman και Keim²⁸⁰ (2001). Πιο πρόσφατα, η Τσούτσουρα²⁸¹ (2004) χρησιμοποιώντας ακριβώς τα ίδια κριτήρια εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας και οικονομικής απόδοσης, κατέληξε στο ίδιο συμπέρασμα. Μια έρευνα η οποία έρχεται σε αντίθεση με τις προαναφερόμενες έρευνες, και πιο συγκεκριμένα με το συμπέρασμα της θετικής σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, προέρχεται από τους McWilliams και Siegel²⁸² (2000) οι οποίοι έδειξαν ότι η θετική σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές παύει να υφίσταται, όταν απομονωθούν δύο συγκεκριμένοι παράγοντες, τα έξοδα έρευνας και ανάπτυξης και τα έξοδα προβολής και διαφήμισης από την βάση δεδομένων KLD.

Οι διοικητικές θεωρίες που μπορεί να υποκρύπτονται είναι δύο. Αφενός η θεωρία των υπερβαλλόντων πόρων (slack resource theory), και αφετέρου η θεωρία της καλής

²⁷⁸ Waddock S., Graves S., *The corporate social performance – financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

²⁷⁹ Berman S., Wicks A., *Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 42, (5), σελ. 488-509, (1999)

²⁸⁰ Hillman A., Keim G., *Shareholder value, stakeholder management and social issues: What is the bottom line?* Strategic Management Journal, 22, σελ. 125-139, (2001)

²⁸¹ Tsoutsoura M., *Corporate social responsibility and financial performance*, Working Paper Series, University of California, Berkeley, Paper Number 7, (2004)

²⁸² McWilliams A., Siegel D., *Corporate social responsibility and financial performance: Correlation or misspecification*, Strategic Management Journal, 21, σελ. 603-609, (2000)

διοίκησης (good management theory). Σύμφωνα με την πρώτη θεωρία,²⁸³ μια επιχείρηση η οποία εμφανίζει κερδοφορία, είναι σε θέση να αξιοποιήσει τους επιπλέον διαθέσιμους πόρους της (από την ύπαρξη κερδοφορίας) ενδεχομένως με τέτοιο τρόπο, όπως για παράδειγμα να εκμεταλλευτεί τυχόν συγκριτικά πλεονεκτήματά της ή να καλύψει τυχόν αδυναμίες της. Αν σκεφτούμε την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα ως συγκριτικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις, μπορούμε να πούμε ότι επαληθεύεται η θεωρία της σύνδεσης μεταξύ εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας και οικονομικής απόδοσης μιας επιχείρησης, εννοώντας απλά ότι η ύπαρξη κερδοφορίας μπορεί να οδηγήσει τις επιχειρήσεις σε ανάληψη κοινωνικά υπεύθυνων πρωτοβουλιών. Σύμφωνα με τη δεύτερη θεωρία,²⁸⁴ αυτή της καλής διοίκησης, οι κοινωνικά ευαίσθητες και κοινωνικά ενεργές διοικήσεις των επιχειρήσεων, θα κατέχουν και τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες να κάνουν μια επιχείρηση κερδοφόρα και να προσελκύουν επενδύσεις. Επομένως, η προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας, έχει σαν αποτέλεσμα την δημιουργία και διατήρηση καλών σχέσεων με τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη, όπως είναι οι πελάτες ή οι προμηθευτές, γεγονός που δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες αύξησης της κερδοφορίας. Στο παραπάνω συμπέρασμα, φαίνεται να καταλήγουν και οι Waddock και Graves (1997)²⁸⁵ και οι Balabanis *et al.*(1998)²⁸⁶ οι οποίοι συμπέραναν ότι τελικά η σχέση ανάμεσα σε εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και κερδοφορία μιας επιχείρησης είναι μάλλον αμφίδρομη, καθώς η ύπαρξη της μίας προϋποθέτει και επηρεάζει την ύπαρξη της άλλης. Ενδιαφέρουσα διάσταση, και ιδιαιτέρως μια πιο ευρεία θεώρηση της καλής διοίκησης παρουσιάζουν σε έρευνά τους οι Parket και Eilbrit (1975),²⁸⁷ οι οποίοι θεωρούν πιθανότερο, όχι ότι οι υπεύθυνες επιχειρήσεις ήταν πιο κερδοφόρες λόγω της υπευθυνότητας, αλλά ότι η κερδοφορία συντελεί στην αφιέρωση πόρων και για υπευθυνότητα, καθώς και ότι ίσως, τόσο η κερδοφορία, όσο και η υπευθυνότητα είναι απλώς αποτελέσματα και οι δύο καλής διοικήσεως.

²⁸³ Preston L., O' Bannon D., *The corporate social – financial performance relationship*, Business & Society, 36, (4), σελ. 419-430, (1997) και Bourgeois L.J., *On the measurement of organizational slack*, Academy of Management Review, 6, σελ. 29-39, (1981)

²⁸⁴ Alexander G., Buchholz R., *Corporate social responsibility and stock market performance*, Academy of Management Journal, 21, (3), σελ. 479-486, (1978), σελ. 479

²⁸⁵ Waddock S., Graves S., *The corporate social performance – financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

²⁸⁶ Balabanis G., Philips H., Lyall J., *Corporate social responsibility and economic performance in the top British companies: Are they related?*, European Business Review, 98, (1), σελ. 25-44, (1998)

²⁸⁷ Parket R., Eilbirt H., *Social responsibility: The underlying factors*, Business Horizons, 18, (4), σελ. 5-10, (1975)

Θεωρία των ενδιαφερομένων μερών και οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων

Σε προηγούμενο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης, είχαμε αναφερθεί στη θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, στην προσπάθειά μας να ξεκαθαρίσουμε το τοπίο όσον αφορά τις θεωρίες σχετικά με την εξέλιξη της ιδέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Στο συγκεκριμένο σημείο, θεωρούμε σκόπιμο να εισαγάγουμε στην ανάλυσή μας, την εν λόγω θεωρία (αυτή των ενδιαφερομένων μερών), ως αναγκαίο κομμάτι στην εξεύρεση της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Άλλωστε, πλήθος ερευνητών²⁸⁸ έχει αναφερθεί στην σχέση αναλογίας που υφίσταται ανάμεσα στις δύο προαναφερόμενες έννοιες, υπό την έννοια ότι στενές, αρμονικές σχέσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και τα ενδιαφερόμενα μέρη, δημιουργούν τις βάσεις για την βελτίωση της οικονομικής της απόδοσης. Οι Hillman και Keim (2001)²⁸⁹ στην προσπάθειά τους να διερευνήσουν τη σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, χρησιμοποίησαν ως μέτρο της οικονομικής απόδοσης, την πρόσθεση αξίας στην τιμή της μετοχής μιας επιχείρησης, δηλαδή το όφελος των μετόχων μιας επιχείρησης, όπως προκύπτει από τη διαφορά ανάμεσα στην τιμή κτήσης μιας μετοχής και την τρέχουσα τιμή της σε καθορισμένη ημερομηνία. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν μια θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση, όμοια δηλαδή αποτελέσματα με αντίστοιχη έρευνα του Jones (1995).²⁹⁰ Οι Preston και Sapienza (1990)²⁹¹ στην προσπάθειά τους να διερευνήσουν τη σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, όπως αυτή αποτυπώνεται μέσω της θεωρίας των ενδιαφερομένων μερών, και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, έλαβαν υπόψη τους κριτήρια εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, όπως αυτά κατηγοριοποιούνται στις διάφορες ομάδες ενδιαφέροντος. Δηλαδή, τις σχέσεις της επιχείρησης με το προσωπικό της, τις σχέσεις της επιχείρησης με το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, τις ενέργειες της επιχείρησης για την προστασία του περιβάλλοντος, τις προσφερόμενες υπηρεσίες προς τους πελάτες. Με βάση τα

²⁸⁸ Ενδεικτικά αναφέρουμε τους Hillman A., Keim G., *Shareholder value, stakeholder management and social issues: What is the bottom line?*, Strategic Management Journal, 22, σελ. 125-139, (2001)

²⁸⁹ Ο.α.

²⁹⁰ Jones T., *Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics*, Academy of Management Review, 20, (2), σελ. 404-442, (1995)

²⁹¹ Preston L., Sapienza H., *Stakeholder management and corporate performance*, The Journal of Behavioural Economics, 19, σελ. 361-375, (1990)

παραπάνω κριτήρια, η έρευνά τους έδειξε μια θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την κερδοφορία της επιχείρησης. Οι Ogden και Watson (1999)²⁹² επικέντρωσαν την έρευνά τους σε μια ενδιαφερόμενη ομάδα, αυτή των πελατών, με κριτήριο το δείκτη εξυπηρέτησης πελατών (customer service), και κατέληξαν εξίσου σε μια θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Οι Collins και Porras (1997)²⁹³ συνέκριναν επιχειρήσεις παρόμοιου μεγέθους και κλάδου δραστηριότητας, σε βάθος χρόνου πενήντα ετών, και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες εντός των κύριων αξιών τους (core values), ανέφεραν στόχους που αφορούσαν την προαγωγή της ευημερίας του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου, είχαν μακροπροθέσμως συγκριτικά καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα. Σε παρόμοιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Wheeler και Sillanpa (1998)²⁹⁴ οι οποίοι μετά την μελέτη των σχετικών με την θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών μελετών, συμπέραναν ότι εν τέλει οι επιχειρήσεις που επικεντρώνουν μέσω μακροπρόθεσμης στρατηγικής στην ικανοποίηση των επιδιώξεων των ενδιαφερόμενων μερών, έχουν περισσότερες πιθανότητες καλύτερης οικονομικής απόδοσης από αυτές οι οποίες επιδιώκουν την ικανοποίηση των επιδιώξεων των μετόχων.

Μια σημαντική έρευνα διενεργήθηκε το 1992 από τους Kotter και Heskett,²⁹⁵ οι οποίοι, χρησιμοποιώντας ως κριτήρια οικονομικής απόδοσης, τόσο την ανάπτυξη των πωλήσεων, όσο και την δημιουργία θέσεων εργασίας, συνέκριναν την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, ανάμεσα στα δύο μοντέλα διοίκησης, αυτό που θέτει ως αποκλειστική προτεραιότητα της διοίκησης μιας επιχείρησης την ικανοποίηση των επιδιώξεων των μετόχων (shareholder view), και αυτό που λαμβάνει υπόψη του τις επιδιώξεις των ομάδων ενδιαφέροντος, των πελατών, των εργαζομένων και των μετόχων (stakeholder view). Η έρευνά τους αφορούσε περίοδο 11 ετών, και τα αποτελέσματα ήταν υπέρ της θεωρίας των ενδιαφερόμενων ομάδων, αφού οι

²⁹² Ogden S., Watson R., *Corporate performance and stakeholder management: Balancing shareholder and customer interest in the UK Privatized Water Industry*, Academy of Management Journal, 42, (5), σελ. 526-538, (1999)

²⁹³ Collins J., Porras J., *Built to last, successful habits of visionary companies*, HarperCollins Publishers Inc., New York, (1997)

²⁹⁴ Wheeler D., Sillanpaa M., *Including the stakeholders: The business case*, Long Range Planning, 31, (2), σελ. 201-221, (1998)

²⁹⁵ Kotter J., Heskett J., *Corporate culture and performance*, The Free Press, New York, (1992)

επιχειρήσεις που υιοθετούσαν αυτή την προσέγγιση κατάφεραν 4 φορές μεγαλύτερη ανάπτυξη στις πωλήσεις τους και 8 φορές μεγαλύτερη δημιουργία θέσεων εργασίας, σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις που οι διοικήσεις τους είχαν επιλέξει την υιοθέτηση του μοντέλου που δίνει προτεραιότητα στην ικανοποίηση των μετόχων και μόνο. Σε μία σημαντική τοποθέτηση επί του θέματος προέβησαν οι Lorca και Garcia-Diez (2004)²⁹⁶ οι οποίοι ανέφεραν ότι εξαιτίας των αλλαγών που έχουν επέλθει στο τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται, οι επιχειρήσεις οι οποίες καταφέρνουν να λαμβάνουν υπόψη τους τις επιδιώξεις όλων των ενδιαφερόμενων και εμπλεκόμενων, άμεσα και έμμεσα, ομάδων, δημιουργούν προϋποθέσεις που είναι ικανές να αποφέρουν σε αυτές οικονομικά οφέλη. Και το αιτιολογούν, λέγοντας ότι ενδεχόμενη αδυναμία της διοίκησης μιας επιχείρησης να συμπεριλάβει εντός του πλάνου της, α) τις επιδιώξεις της ομάδας των πελατών, οδηγεί σε μείωση των πωλήσεων, β) τις επιδιώξεις της ομάδας των προμηθευτών, οδηγεί σε όχι και τόσο αποτελεσματικές σχέσεις, με αποτέλεσμα την αδυναμία εκμετάλλευσης των συγκριτικών πλεονεκτημάτων των προμηθευτών, γ) τις επιδιώξεις της ομάδας των μετόχων, οδηγεί σε αδυναμία εξεύρεσης κεφαλαίων που απαιτούνται, είτε για τη βιωσιμότητα, είτε για την ανάπτυξη της επιχείρησης, και τέλος δ) τις επιδιώξεις της ομάδας των εργαζομένων, οδηγεί σε αδυναμία εκμετάλλευσης του συνόλου των γνώσεων και ικανοτήτων τους, εξαιτίας της ελλείψεως πλήρους αφοσίωσης από αυτούς.

²⁹⁶ Lorca P., Garcia-Diez J., *The relationship between firm survival and the achievement of balance among its stakeholders*, International Journal of Management, 22, (1), σελ. 93-99, (2004)

2.6.3 Θεωρία ενδιαφερομένων μερών και ρόλος κώδικα δεοντολογίας

Από την ανάλυση της θεωρίας των ενδιαφερομένων μερών, μπορεί ο αναγνώστης να παρατηρήσει ότι το επίκεντρο στην διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, έχει μετατοπιστεί από την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα στην διαχείριση των σχέσεων ανάμεσα στην επιχείρηση και τα ενδιαφερόμενα μέρη. Δηλαδή, αντί οι ερευνητές που ασπάζονται την θεωρία των ενδιαφερομένων μερών να προσπαθούν να βρουν εκφάνσεις της εταιρικής δραστηριότητας που προσιδιάζουν σε κοινωνικά υπεύθυνες πρωτοβουλίες, προκειμένου να τις χρησιμοποιήσουν ως κριτήρια εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, επικεντρώνουν την προσοχή τους στην διαχείριση των σχέσεων ανάμεσα στην επιχείρηση και στις διάφορες ομάδες ενδιαφέροντος, με απώτερο σκοπό, την δημιουργία εχεγγύων ικανών να εξάγουν κοινωνικά υπεύθυνες συμπεριφορές που προάγουν την κοινωνική ευημερία. Πρακτικά, πρόκειται για μια διαδικασία η οποία αρχικά αφορά την απόφαση της διοίκησης μιας επιχείρησης να επικεντρωθεί, σε στρατηγικό και μακροπρόθεσμο επίπεδο, σε θέματα που αφορούν την διαχείριση των σχέσεων με τις άμεσα ή έμμεσα ενδιαφερόμενες ομάδες. Το επόμενο βήμα μιας τέτοιας διαδικασίας είναι ο καθορισμός των αποδεκτών των αποτελεσμάτων της παραπάνω απόφασης, δηλαδή ο καθορισμός των ομάδων ενδιαφέροντος στις οποίες μια επιχείρηση θα επιλέξει να επικεντρωθεί. Άλλωστε, όπως είδαμε και στις έρευνες που αφορούσαν την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα, όπως αυτή εμφανίζεται μέσω της θεωρίας των ενδιαφερομένων μερών, και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, αρκετοί ερευνητές επέλεξαν να επικεντρώσουν το ερευνητικό τους ενδιαφέρον σε μια μόνο ενδιαφερόμενη ομάδα. Αντίστοιχα, μια επιχείρηση μπορεί να αποφασίσει να επικεντρώσει τη στρατηγική της, περί ικανοποίησης των επιδιώξεων των ενδιαφερομένων ομάδων, σε μερικές από αυτές.

Το επόμενο βήμα της παραπάνω διαδικασίας αφορά την καταγραφή και λεπτομερή απεικόνιση των στόχων που οι ενδιαφερόμενες ομάδες ενδέχεται να έχουν. Φυσικά, όταν αναφερόμαστε σε στόχους ενδιαφερομένων ομάδων, εννοούμε τους στόχους που δεν είναι ασύμβατοι, ή εντόνως ανταγωνιστικοί με τους στόχους των άλλων εμπλεκόμενων. Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, το γεγονός ότι για παράδειγμα, η ομάδα των πελατών, μπορεί να επιθυμεί να αγοράζει προϊόντα ή να απολαμβάνει υπηρεσίες, σε τιμές οι οποίες δεν δίνουν κανένα κίνητρο σε μια

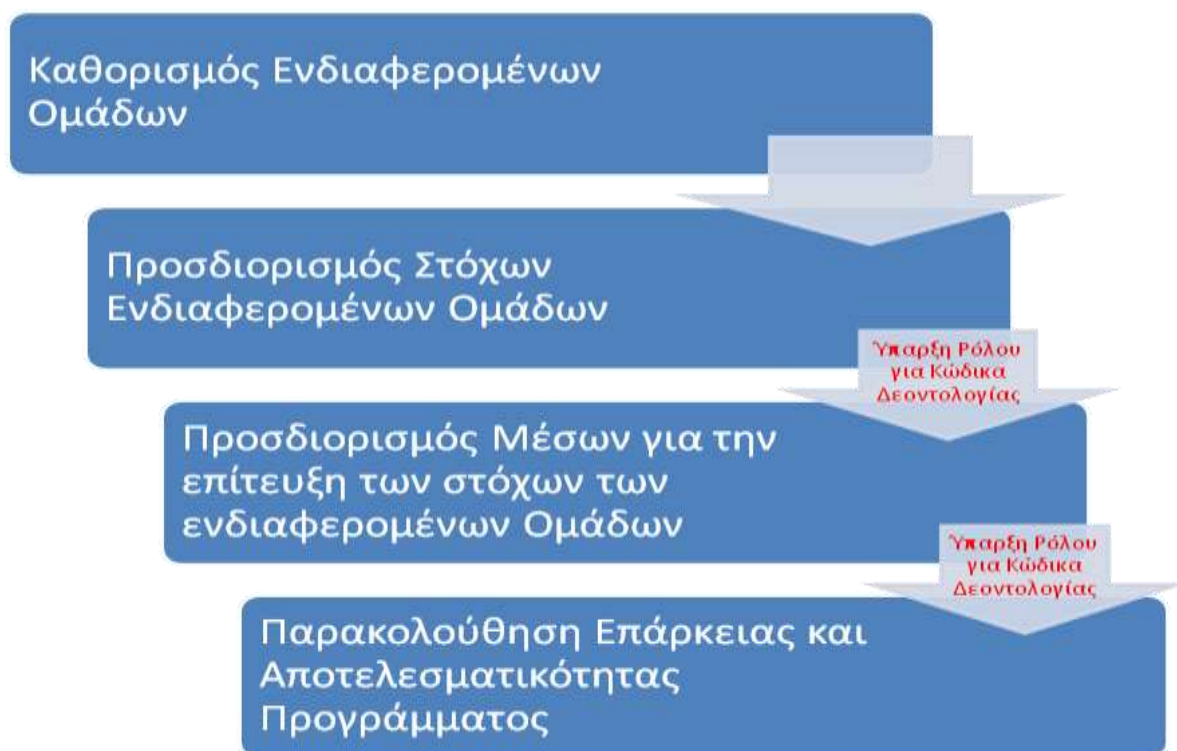
επιχείρηση να συνεχίσει να υφίσταται, λογικά δεν θα συμπεριλαμβάνεται στους στόχους και τις επιδιώξεις που η διοίκηση μιας επιχείρησης θα επιχειρήσει να ικανοποιήσει. Επομένως, η εισαγωγή του κριτηρίου που προαναφέραμε, δημιουργεί όλα τα εχέγγυα, προκειμένου η διοίκηση μιας επιχείρησης να μην αναλωθεί σε προσπάθειες ικανοποίησης ανεδαφικών επιδιώξεων, που εν τέλει θα βλάψουν την επιχείρηση, αλλά και κατ' επέκταση το σύνολο των ομάδων ενδιαφέροντος.

Κατά τη γνώμη μας, ένα ακόμη βήμα απομένει έως ότου η σύλληψη της ιδέας της διοίκησης μιας επιχείρησης για ανάληψη πρωτοβουλιών για τις επιδιώξεις και τους στόχους των ενδιαφερόμενων ομάδων γίνει πράξη. Το βήμα αυτό αφορά την εξεύρεση των μέσων εκείνων, τα οποία είναι ικανά να επιτύχουν το προσδοκώμενο αποτέλεσμα. Κύριο κριτήριο για την επιλογή των μέσων αυτών, είναι η σχέση ανάμεσα σε ωφέλεια και κόστος (cost benefit analysis). Τα μέσα τα οποία θα χρησιμοποιούνταν θα είχαν διπλή στόχευση: αφενός, στην ικανοποίηση των στόχων των ενδιαφερομένων ομάδων, και αφετέρου στην ικανοποίηση των στόχων της επιχείρησης, η οποία θα εκπονήσει και θα εφαρμόσει αυτά τα μέτρα. Ενδεικτικά, στόχοι της επιχείρησης δύνανται να είναι η προβολή της μέσω της δημοσίευσης αυτών των πρωτοβουλιών, η ενίσχυση του κοινωνικού της προφίλ, η μείωση του κόστους παραγωγής των προϊόντων της, δηλαδή στόχοι οι οποίοι οδηγούν σε βελτίωση της οικονομικής απόδοσης. Προκειμένου να κωδικοποιηθούν αυτοί οι στόχοι, ένα χρήσιμο εργαλείο είναι ο κώδικας δεοντολογίας που οι επιχειρήσεις επιλέγουν να υιοθετήσουν. Ο κώδικας δεοντολογίας, όπως θα δούμε αναλυτικά παρακάτω, είναι συχνά χωρισμένος σε τμήματα ανά ομάδα ενδιαφέροντος, επομένως, η αναφορά σε κάθε τμήμα από αυτά, των ειδικότερων στόχων που η επιχείρηση επιδιώκει να ικανοποιήσει, αφενός δίνει μια ξεκάθαρη εικόνα και κατηγοριοποίηση των στοχεύσεών της, και αφετέρου δημιουργεί μια αμφίδρομη σχέση με τις ενδιαφερόμενες ομάδες, ως προς τις υποχρεώσεις αυτών, προκειμένου και η επιχείρηση να επιδιώξει να ικανοποιήσει τους στόχους αυτών. Για παράδειγμα, στο τμήμα που αναφέρεται στους προμηθευτές μιας επιχείρησης, είναι συνήθης η εξαγγελία στις υποχρεώσεις των προμηθευτών απέναντι στην επιχείρηση, όπως η παροχή υψηλού επιπέδου ποιότητας προσφερομένων προϊόντων ή/ και υπηρεσιών. Αντίστοιχα, συνήθης είναι και η εξαγγελία στις υποχρεώσεις της επιχείρησης απέναντι στους προμηθευτές της, δηλαδή η ύπαρξη μιας έγγραφης δέσμευσής της, για την ικανοποίηση των στόχων αυτής της ομάδας ενδιαφέροντος, όπως για παράδειγμα

με την δημιουργία μακροχρόνιων σχέσεων, με απώτερο σκοπό την δημιουργία μιας σταθερής συναλλακτικής σχέσης από την οποία και τα δύο αντισυμβαλλόμενα μέρη βρίσκονται κερδισμένα.

Το τελευταίο και πολύ σημαντικό βήμα της διαδικασίας που περιγράψαμε παραπάνω, αφορά το στάδιο μετά την διενέργεια των πράξεων κοινωνικής υπευθυνότητας από μέρους μιας επιχείρησης. Το βήμα αυτό αφορά την παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας των κοινωνικά υπεύθυνων πρωτοβουλιών. Η παρακολούθηση αυτή δύναται να αποτελείται από συνεχόμενες διαδικασίες, αλλά και έκτακτες, μη επαναλαμβανόμενες, αξιολογήσεις. Ένα χρήσιμο εργαλείο για τον προγραμματισμό της διαδικασίας παρακολούθησης, αλλά και την επιβεβαίωση της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας παρακολούθησης, αποτελεί ο κώδικας δεοντολογίας, υπό την έννοια ότι ένα τέτοιο έγγραφο, κατάλληλα διαρθρωμένο, είναι ικανό να προσφέρει έναν οδηγό για την πληρότητα των ελέγχων της διαδικασίας παρακολούθησης καθώς και των διαδικασιών ανάδρασης.

Σχηματικά, τα ανωτέρω περιγραφέντα βήματα μιας διαδικασίας, που σκοπό έχει την δημιουργία μιας μακροπρόθεσμης στρατηγικής, η οποία να περιλαμβάνει την ικανοποίηση των επιδιώξεων των ενδιαφερομένων ομάδων, βασιζόμενη σε θεωρητικό επίπεδο στην θεωρία των ενδιαφερομένων μερών, είναι η ακόλουθη:



Στο ακόλουθο κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε να εισαγάγουμε στην ερευνητική μας προσπάθεια, τις βασικές θεωρητικές αναφορές για τον κώδικα δεοντολογίας, είτε αυτές προκύπτουν από ακαδημαϊκούς και άλλους συγγραφείς, είτε από διεθνείς οργανισμούς.

ΜΕΡΟΣ 3^ο
ΚΩΔΙΚΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

3.1 Εισαγωγή

Κατά τα τελευταία έτη δημιουργήθηκαν επιχειρήσεις κολοσσοί, οι οποίοι ανταγωνίζονται μεταξύ τους ακολουθώντας πρακτικές που, εν πολλοίς, αποδεικνύονται ζημιολογικές για το κοινωνικό σύνολο, προκειμένου να παρουσιάσουν οικονομικά αποτελέσματα, που θα ικανοποιήσουν τους μετόχους, οι οποίοι επένδυσαν κεφάλαια και προσδοκούν επιστροφή αυτών μαζί με κάποιο κέρδος. Επιπλέον, η αυξανόμενη λογοδοσία των επιχειρήσεων απέναντι στο επενδυτικό κοινό, που εκφράζεται μέσω πολυσέλιδων εκθέσεων που περιλαμβάνουν τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης σε τριμηνιαία βάση, δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες στις διοικήσεις των επιχειρήσεων, για να θυσιάσουν τα μακροχρόνια αποτελέσματα της επιχείρησης, για χάρη των βραχυπρόθεσμων αποτελεσμάτων και την πρόσκαιρη ικανοποίηση των επενδυτών. Αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία αν αναλογιστούμε ότι ένα μεγάλο, συχνά το μεγαλύτερο, μέρος των αποδοχών των υψηλόβαθμων στελεχών των επιχειρήσεων, είναι συνδεδεμένο με την επίτευξη βραχυπρόθεσμων οικονομικών αποτελεσμάτων, τα οποία αποτελέσματα, προκειμένου να επιτευχθούν, ενδέχεται να συνεπάγονται απόκλιση από την μακροπρόθεσμη στρατηγική της επιχείρησης, και εν τέλει να θέσουν σε κίνδυνο την ίδια την βιωσιμότητα της επιχείρησης. Τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας²⁹⁷ ενισχύουν τα παραπάνω, καθώς προέκυψε ότι ουσιαστικά στους Διευθύνοντες Συμβούλους των επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στον δείκτη Fortune 500, δεν παρέχονται τα κατάλληλα κίνητρα προκειμένου να επιδιώξουν τους μακροπρόθεσμους στόχους της επιχείρησης, ή μάλιστα τα πακέτα αποδοχών τους τίθενται σε κίνδυνο σε περίπτωση που επιδιώξουν να ικανοποιήσουν τους στόχους ενδιαφερόμενων ομάδων, οι οποίοι στόχοι δεν συγκλίνουν με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Όπως γράφουν οι Gilley *et al.* (2010)²⁹⁸ προκειμένου μια επιχείρηση να εξασφαλίσει την μακροχρόνια επιχειρηματική της επιτυχία, οφείλει το ανώτερο διευθυντικό προσωπικό να λαμβάνει συνεχώς ειδική μέριμνα για την εξεύρεση μεθόδων δράσης, οι οποίες θα δημιουργούν αξία, τόσο στους επενδυτές όσο

²⁹⁷ Coombs J. E., Gilley K. M., *Stakeholder management as a predictor of CEO compensation: Main effects and interactions with financial performance*, Strategic Management Journal, 26, (9), σελ. 827—840, (2005), σελ. 837

²⁹⁸ Gilley K., Robertson C., Mazur T., *The bottom-line benefits of ethics code commitment*, Business Horizons 53, σελ. 31- 37, (2010), σελ. 36

και στις λοιπές ομάδες ενδιαφέροντος, έτσι ώστε η μακρόχρονη επιτυχία της επιχείρησης να επιτυγχάνεται μέσω της δημιουργίας συγκριτικού πλεονεκτήματος.

Ένας τρόπος με τον οποίο οι διοικήσεις των επιχειρήσεων μπορούν να εφαρμόσουν την προαναφερθείσα στρατηγική πρόσθεσης αξίας στην επιχείρηση, είναι μέσω της συγγραφής αποτελεσματικών κωδικών δεοντολογίας. Οι κώδικες δεοντολογίας ουσιαστικά περιγράφουν θεμιτές και αθέμιτες πρακτικές της επιχείρησης και των εκπροσώπων της, και απευθύνονται στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη. Οι Langlois και Schlegelmilch²⁹⁹ (1990) ορίζουν τον κώδικα δεοντολογίας ως μια έκφραση των εταιρικών αρχών, των ηθικών αξιών και της εταιρικής συμπεριφοράς, οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους, τους μετόχους, τους καταναλωτές, το φυσικό περιβάλλον και οποιοδήποτε άλλο κομμάτι της κοινωνίας έξω από την επιχείρηση. Οι κώδικες δεοντολογίας διαφέρουν από επιχείρηση σε επιχείρηση σε θέματα που σχετίζονται με το περιεχόμενό τους ή τους αποδέκτες. Σε ορισμένες χώρες, η ύπαρξη και αποτελεσματική εφαρμογή κωδικών δεοντολογίας απαιτείται από τον νόμο. Παράδειγμα αποτελούν οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης επιχειρήσεις, οι οποίες υποχρεούνται, όχι μόνο στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας, αλλά και στην ύπαρξη καταγεγραμμένων διαδικασιών και πολιτικών οι οποίες συνοδεύουν και προωθούν την αποτελεσματική εφαρμογή των οριζόμενων στον κώδικα³⁰⁰.

Στο πρώτο κεφάλαιο αυτού του μέρους θα αναφερθούμε στους λόγους οι οποίοι καθιστούν αναγκαία στη σύγχρονη λειτουργία των επιχειρήσεων, την τήρηση κωδικών δεοντολογίας. Επιλέξαμε να αναφερθούμε στη σχετική καταγραφή του Διεθνούς Κέντρου Επιχειρηματικής Υπευθυνότητας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αυτού του μέρους θα επιχειρήσουμε μια αναφορά στους ορισμούς που διάφοροι ακαδημαϊκοί συγγραφείς δίνουν στον κώδικα δεοντολογίας, και θα επιλέξουμε εκείνον, που κατά τη γνώμη μας, περιλαμβάνει όλα τα συστατικά στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα για την εκτέλεση της έρευνάς μας στο επόμενο μέρος. Στα επόμενα κεφάλαια θα αναφερθούμε, τόσο στους συνήθεις αποδέκτες της πλειονότητας των κωδικών δεοντολογίας, διακρίνοντας τις βασικές ομάδες ενδιαφέροντος μέσα από μια

²⁹⁹ Langlois C., Schlegelmilch B., *Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States*, Journal of International Business Studies, Fourth Quarter, σελ. 519–539, (1990)

³⁰⁰ Verschoor C., *New governance initiatives have ethics component*, Strategic Finance, November, σελ. 22–24, (2002)

ευρύτερη αναφορά μας στην εταιρική κουλτούρα, όσο και στο περιεχόμενο, και στους τρόπους παρουσίασης και διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας, διακρίνοντας και σε αυτή τη περίπτωση τυχόν διαφορές στην διάδοσή του αναλόγως της ομάδας ενδιαφέροντος. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στις χρησιμοποιούμενες μεθόδους εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, ενώ θα αναλύσουμε ιδιαίτερα την περίπτωση παραβιάσεων διατάξεων του κώδικα δεοντολογίας.

Στο επόμενο κεφάλαιο, και αφού έχουμε ήδη αναλύσει τους παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα ενός κώδικα δεοντολογίας, όπως το περιεχόμενο, τα ενδιαφερόμενα μέρη στα οποία απευθύνεται, και τον τρόπο με τον οποίο διαδίδεται σε αυτά, θα αναφερθούμε στις σημαντικότερες, κατά την γνώμη μας, έρευνες ακαδημαϊκών συγγραφέων που αφορούν, σε πρώτο στάδιο, το θέμα της σύνδεσης των κωδίκων δεοντολογίας με την ηθική συμπεριφορά των αποδεκτών τους. Θα αναφερθούμε δηλαδή, στο αν και κατά πόσο οι κώδικες δεοντολογίας επιτελούν τον σκοπό τον οποίο εμφανίζονται να επιδιώκουν. Σε δεύτερο στάδιο, θα αναφερθούμε σε έρευνες σχετικά με την αποτελεσματικότητα του περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας. Σε αυτό το σημείο θα παρατηρήσουμε πόσο διαφοροποιημένα εμφανίζονται τα αποτελέσματα των ερευνών, τα οποία εκτείνονται από αποτελεσματικούς έως αναποτελεσματικούς κώδικες δεοντολογίας.

Η παγκοσμιοποίηση που έχει συντελεστεί στις ημέρες μας, ανάμεσα στις άλλες επιπτώσεις, έχει δημιουργήσει και ένα παγκόσμιο ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα την άσκηση πίεσης στις διοικήσεις των τελευταίων, για την εξεύρεση, τόσο των αγορών σε παγκόσμιο επίπεδο, οι οποίες θα είναι ικανές να προσφέρουν αυξανόμενα μερίδια αγοράς, όσο και μεθόδων παραγωγής αλλά και διοίκησης των επιχειρήσεων που θα επιφέρουν μείωση του κόστους παραγωγής. Στα πλαίσια αυτού του σκεπτικού, είναι συνήθης η εμφάνιση παραγωγικών μονάδων επιχειρήσεων σε χώρες μακρινές, και διαφορετικής νοοτροπίας και κουλτούρας από τη χώρα στην οποία η επιχείρηση έχει την έδρα της. Μια τέτοια κατάσταση, αναμφίβολα επηρεάζει και την εφαρμογή των υιοθετούμενων κωδίκων δεοντολογίας, από το στάδιο της συγγραφής τους έως αυτό της διαδόσεως, και εν τέλει εφαρμογής τους. Αρκετοί διεθνείς φορείς έχουν εκπονήσει πρότυπα κωδίκων δεοντολογίας, σε μια προσπάθεια να παράσχουν στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με σημαντικά θέματα, όπως αυτό της διαφθοράς, της εκμετάλλευσης ανηλίκων στο εργασιακό πεδίο κτλ. Επομένως, στο επόμενο κεφάλαιο αυτού του

μέρους θα αναφερθούμε εκτενώς σε κώδικες δεοντολογίας που έχουν εκπονηθεί από ορισμένους διεθνείς φορείς, όπως για παράδειγμα ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, και ταυτόχρονα θα αξιολογήσουμε κριτικά τα περιεχόμενα αυτών των κωδίκων.

Στο τελευταίο κεφάλαιο αυτού του μέρους θα επιλέξουμε τον κώδικα δεοντολογίας ο οποίος κατά τη γνώμη μας, είναι ο πλέον πλήρης από άποψη περιεχομένου. Πιο συγκεκριμένα, θα συνδέσουμε τα θέματα των κωδίκων δεοντολογίας που τηρούν οι επιχειρήσεις του δείκτη Fortune 500, δηλαδή οι μεγαλύτερες από άποψη τζίρου επιχειρήσεις στις Η.Π.Α., με σκοπό να συνθέσουμε έναν πλήρη κώδικα δεοντολογίας. Επιπλέον, θα προβούμε και σε ανάλυση καθενός από αυτά τα θέματα, με σκοπό να αποσαφηνίσουμε το περιεχόμενό τους.

3.2 Γιατί οι επιχειρήσεις υιοθετούν στις πρακτικές τους κώδικες δεοντολογίας;

Σύμφωνα με το Διεθνές Κέντρο Επιχειρηματικής Υπευθυνότητας (The Global Business Responsibility Resource Centre)³⁰¹ οι επιχειρήσεις επιλέγουν να υιοθετήσουν στις πρακτικές τους κώδικες δεοντολογίας για τους εξής λόγους:

A) Οι κώδικες δεοντολογίας ενδυναμώνουν το όνομα και τη φήμη της επιχείρησης

Κατά τη γνώμη μας, η σύνδεση μεταξύ της απλής υπάρξεως του κώδικα δεοντολογίας και της φήμης της επιχείρησης είναι μάλλον επιφανειακή, και εννοούμε ότι τύποις και μόνο, μπορεί να βελτιώσει τις σχέσεις μεταξύ επιχείρησης και λοιπών ενδιαφερομένων μερών. Πλήθος εταιρικών σκανδάλων την δεκαετία του 2000 ακυρώνουν την ουσία του επιχειρήματος αυτής της πρότασης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, η κατάρρευση της επιχείρησης Enron, η οποία αν και είχε σε ισχύ κώδικα δεοντολογίας, εν τούτοις η κατάρρευσή της οφειλόταν σε παραβιάσεις ηθικού χαρακτήρα³⁰².

B) Ο κώδικας δεοντολογίας είναι σχεδιασμένος έτσι ώστε να μπορεί να εφαρμοστεί και σε χώρες όπου οι νόμοι είτε δεν εφαρμόζονται στην πράξη, είτε ενσωματώνουν πλημμελώς τα διεθνή πρότυπα.

Οι κώδικες δεοντολογίας ουσιαστικά αποτυπώνουν την ηθική κουλτούρα που διαμορφώνεται σε μια επιχείρηση, μέσω της διοικήσεώς της. Επομένως, μια επιχείρηση οφείλει, αν επιθυμεί την προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας, παρότι δραστηριοποιείται σε χώρα με ελλιπή νομικά πλαίσια να προσπαθεί να συνεισφέρει σε προσπάθειες προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την προστασία του περιβάλλοντος κ.α. Προς αυτή την κατεύθυνση κινούνται και προσπάθειες διεθνών οργανισμών, οι οποίοι συνέταξαν πρότυπους κώδικες δεοντολογίας προκειμένου να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε περισσότερες της μιας χώρες, να ανταπεξέλθουν σε τέτοια προβλήματα.

Γ) Η ύπαρξη και εφαρμογή ενός κώδικα δεοντολογίας μπορεί να συντελέσει στον περιορισμό της ζημιάς από ανήθικες πράξεις.

³⁰¹ The Global Business Responsibility Resource Centre, *Code of Conduct*, (2006) <http://www1.umn.edu/humanrts/links/gbrcodes.html>, πρόσβαση την 1/12/2011

³⁰² Για περισσότερα βλέπε ανωτέρω σελ. 44

Το Διεθνές Κέντρο Επιχειρηματικής Υπευθυνότητας ομιλεί για συνέπειες οι οποίες επιδρούν στη κερδοφορία της επιχείρησης, θέμα που αποτελεί και ερευνητικό ζήτημα της παρούσας μελέτης.

Δ) Ο κώδικας δεοντολογίας προωθεί αυξημένη ποιότητα και παραγωγικότητα

Το Διεθνές Κέντρο Επιχειρηματικής Υπευθυνότητας εννοεί εν προκειμένω ότι μέσω της τήρησης των κανόνων του κώδικα δεοντολογίας που αφορούν π.χ. την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία, καλλιεργείται ένα κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα στην επιχείρηση και τους υπαλλήλους της, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη παραγωγικότητα ή αυξημένη ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών, αν μη τι άλλο μέσω της διατήρησης των εργαζομένων στις θέσεις τους.

Ε) Ο κώδικας δεοντολογίας μπορεί να χρησιμεύσει ως οδηγός για την επιλογή, αξιολόγηση και διατήρηση μακροχρόνιων σχέσεων με επιχειρήσεις συνεργάτες

Η απαίτηση της επιχείρησης προς τους συνεργάτες της να υιοθετήσουν πρότυπα συμπεριφοράς που εφαρμόζονται στην ίδια την επιχείρηση για παράδειγμα, δύναται όντως να συμβάλει στη δημιουργία μακροχρόνιων και επιτυχημένων σχέσεων.

3.3 Κώδικας δεοντολογίας- Ορισμός

Οι εταιρικοί κώδικες δεοντολογίας διαφέρουν από τους κώδικες επαγγελματικής δεοντολογίας. Οι κώδικες επαγγελματικής δεοντολογίας περιγράφουν τους στόχους επαγγελματικών ομάδων, όπως δικηγόρων, ιατρών κτλ. Οι εταιρικοί κώδικες δεοντολογίας επιχειρούν να περιγράφουν την ηθική συμπεριφορά που απαιτεί μια επιχείρηση από τα εσωτερικά, και συχνά εξωτερικά μέρη αυτής, τα οποία μέρη μπορεί να είναι επαγγελματίες οι οποίοι ενδέχεται να οφείλουν να τηρούν και κώδικες επαγγελματικής δεοντολογίας.

Οι εταιρικοί κώδικες δεοντολογίας διαδόθηκαν στο επιχειρηματικό γίγνεσθαι περί τα μέσα της δεκαετίας του 1970, κυρίως στις Η.Π.Α.³⁰³ Κύριο ερέθισμα που οδήγησε στην εισαγωγή τους, ήταν η προηγούμενη αποκάλυψη πλήθους εταιρικών σκανδάλων, κατόπιν έρευνας που διεξήγαγε η Security and Exchange Commission, στις 500 μεγαλύτερες επιχειρήσεις των ΗΠΑ.³⁰⁴ Ενδιαφέρον παρουσιάζει και μια άλλη έρευνα, σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν στις Η.Π.Α., είχαν απολύσει τους περισσότερους υπαλλήλους από οποιαδήποτε άλλη χώρα, λόγω ανήθικων συμπεριφορών.³⁰⁵ Συνέπεια των παραπάνω ήταν οι επιχειρήσεις να επιχειρήσουν να αποτυπώσουν εγγράφως τις αρχές λειτουργίας τους, καθώς και τα απαιτούμενα πρότυπα συμπεριφοράς.³⁰⁶ Στην βιβλιογραφία όμως, η πρώτη προσπάθεια για την εισαγωγή των κωδικών δεοντολογίας στην σύγχρονη

³⁰³ Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell H. M., *Codes of Ethics, Their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, 21 (2), σελ. 152- 163, (2002), σελ. 152

³⁰⁴ Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate code of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53- 77, (1988), στο Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell H. M., *Codes of Ethics, Their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, 21 (2), σελ. 152- 163, (2002), σελ. 153

³⁰⁵ Vogel D., *Is US business obsessed with ethics?*, Across the Board, The Conference Board Magazine, 30 (9), σελ. 30-33, (1993), στο Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell H. M., *Codes of Ethics, Their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, 21 (2), σελ. 152- 163, (2002), σελ. 153

³⁰⁶ Levy R., *“Business” big morality play*, Dun’s Review, 116, (2), σελ. 56- 61, (1980), στο Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell, H. M., *Codes of ethics: their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, Vol. 21 No. 2, σελ. 152-163, (2002), σελ. 153

διοικητική των επιχειρήσεων έλαβε χώρα το 1924, με την έκδοση του βιβλίου «Codes of Ethics», του Edgar Heermance.³⁰⁷

Η αυξανόμενη χρήση κωδίκων δεοντολογίας, αλλά κυρίως η πρωτοβουλία των επιχειρήσεων να εναποθέσουν σε βιβλιοθήκη των Η.Π.Α.³⁰⁸ τους κώδικες δεοντολογίας που είχαν υιοθετήσει, κατέληξε σε αντικρουόμενα συμπεράσματα σε έρευνες αρκετών ερευνητών. Σκοπός της εναπόθεσης των κωδίκων δεοντολογίας από μέρους των επιχειρήσεων, ήταν να δημιουργηθεί βάση δεδομένων από την οποία, ενδιαφερόμενες, για την σύνταξη, τήρηση ή και ανανέωση των κωδίκων δεοντολογίας, επιχειρήσεις θα μπορούσαν να αντλήσουν χρήσιμα στοιχεία. Οι Cressey και Moore (1983)³⁰⁹ παρατήρησαν ότι, αν και έως το Νοέμβριο του 1976, 200 επιχειρήσεις είχαν καταθέσει τους κώδικες δεοντολογίας που τηρούσαν, εν τούτοις τον Δεκέμβριο του 1979, μόλις 49 ακόμη είχαν προστεθεί, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι το «κίνημα» των κωδίκων δεοντολογίας εξασθένησε τόσο γρήγορα, όσο γρήγορα ήρθε στο προσκήνιο. Αντίθετος με αυτό το συμπέρασμα εμφανίστηκε ο Benson (1989),³¹⁰ ο οποίος παραπέμποντας σε έρευνα του Κέντρου Επιχειρηματικής Ηθικής (1986),³¹¹ ανέφερε ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που τηρούσαν κώδικα δεοντολογίας ανερχόταν σε 74% επί του συνόλου των απαντήσεων από τις επιχειρήσεις που εμφανίζονταν στο δείκτη Fortune 500. Προς αυτή την κατεύθυνση κινούνταν και τα αποτελέσματα άλλων προγενέστερων ερευνών, όπως του Court το 1980,³¹² ο οποίος ανέφερε ότι 72% των ερωτωμένων στελεχών επιχειρήσεων απάντησε θετικά σχετικά με την τήρηση κώδικα δεοντολογίας στην επιχείρηση όπου

³⁰⁷ Kaptein M., Schwartz M., *The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model*, Journal of Business Ethics, 77, σελ. 111-127, (2007), σελ. 116

³⁰⁸ Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell H. M., *Codes of Ethics, Their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, 21, (2), σελ. 152- 163, (2002), σελ. 153

³⁰⁹ Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate code of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53- 77, (1988), στο Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell H. M., *Codes of Ethics, Their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, 21, (2), σελ. 152- 163, (2002), σελ. 153

³¹⁰ Benson G., *Codes of Ethics*, Journal of Business Ethics, 8, (5), σελ. 305- 319, (1989), σελ. 314

³¹¹ Center for Business Ethics, *Are Corporations institutionalizing ethics?*, Journal of Business Ethics, 5, (2), σελ. 85- 91, (1986)

³¹² Court J., *A question of corporate ethics*, Personnel Journal, 67, (9), σελ. 37- 39, (1988)

εργάζονταν, όπως αντίστοιχα θετικά απάντησε και το 77%, σε έρευνα που διεξήγαγαν οι White και Montgomery το 1980³¹³ σε επιχειρήσεις στις Η.Π.Α.

Περαιτέρω, ακόμη και ο ορισμός του κώδικα δεοντολογίας εμφανίζει διαφορές ανάμεσα στους ερευνητές. Αν λάβουμε ως βάση τον ορισμό που παραθέτει ο Weaver (1993)³¹⁴ ότι οι κώδικες δεοντολογίας μπορούν να χαρακτηριστούν ως επίσημα εταιρικά έγγραφα, με αναφορές σε ηθικούς περιορισμούς κατά τη διάρκεια της εταιρικής δραστηριότητας, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι ακολουθώντας αυτή τη λογική, οι κώδικες δεοντολογίας όπως και τα λοιπά εταιρικά έγγραφα (κανονισμοί λειτουργίας, εταιρικές πολιτικές και διαδικασίες κτλ), παρέχουν οδηγίες, απλά στην περίπτωση των κωδίκων δεοντολογίας οι οδηγίες αυτές είναι ηθικής φύσεως. Η Stevens (1994)³¹⁵ εκφέρει μία αντίθετη από την παραπάνω άποψη, καθότι ισχυρίζεται ότι και μόνο η αναφορά σε ηθικά ζητήματα, αρκεί για να τα ξεχωρίσει κανείς από τα λοιπά εταιρικά έγγραφα που δεν κάνουν καμία αναφορά σε ηθικά ζητήματα.

Οι Weaver *et al.* (1999)³¹⁶ συμπέραναν ότι αν και οι επιχειρήσεις ακολουθούσαν πρακτικές σχετικές με την υιοθέτηση μιας ηθικής συμπεριφοράς από τα άτομα που τις απαρτίζουν, όπως το να έχουν κώδικα δεοντολογίας, εν τούτοις οι συνοδευτικές ενέργειες της διοίκησης και οι δομές της επιχείρησης δεν βοηθούσαν προς αυτή την κατεύθυνση. Μία συνοδευτική ενέργεια μπορεί να θεωρηθεί και η όλη διαδικασία διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, επομένως, όπως θα δούμε παρακάτω στην μεθοδολογία της έρευνάς μας για την παρούσα μελέτη, η εισαγωγή της παραμέτρου των συνοδευτικών ενεργειών είναι μείζονος σημασίας για την αποτελεσματική διερεύνηση της οποιασδήποτε σχέσης που δύναται να έχει ένας κώδικας δεοντολογίας, τόσο με την υιοθέτηση ηθικής συμπεριφοράς από τους αποδέκτες του, όσο και με την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης.

³¹³ White B., Montgomery B., *Corporate codes of conduct*, California Management Review, 23, (2), σελ. 80- 87, (1980), στο Farrell B. J., Cobbin D. M., Farrell H. M., *Codes of Ethics, Their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development, 21, (2), σελ. 152- 163, (2002), σελ. 153

³¹⁴ Weaver G. R., *Corporate codes of ethics: Purpose, process and content issues*, Business and Society, 32, (1), σελ. 44-67, (1993)

³¹⁵ Stevens B., *An analysis of corporate Ethical Code Studies: Where do we go from here?*, Journal of Business Ethics, 13, (1), σελ. 63-69, (1994), σελ. 64

³¹⁶ Weaver G. R., Trevino L. K., Cochran P. L., *Corporate ethics practices in the mid 1990's: An empirical study of the Fortune 1000*, Journal of Business Ethics, 18, σελ. 283-294, (1999), σελ. 283

Επαναφέροντας την προσοχή μας στο θέμα του ορισμού του κώδικα δεοντολογίας, θα επιχειρήσουμε να αναλύσουμε καθεμία από τις λέξεις που απαρτίζουν τον όρο «κώδικα δεοντολογίας». Στη συνέχεια, χρησιμοποιώντας ορισμούς από ακαδημαϊκούς ερευνητές θα παράσχουμε έναν ορισμό για τον κώδικα δεοντολογίας. Η λέξη «κώδικας», έχει διπλή έννοια: αφενός ερμηνεύεται ως «*σύνολο σημείων που συγκροτούν ένα κλειστό σύστημα, με βάση τα οποία οι άνθρωποι δέχονται ή στέλνουν μηνύματα, δηλαδή επικοινωνούν μεταξύ τους*», και ως «*σύνολο κανόνων, διατάξεων ή οδηγιών που αναφέρονται σε ένα θέμα*».³¹⁷ Συνδυαστικά, οι δύο αυτοί ορισμοί μας επιτρέπουν να θεωρήσουμε ότι ο κώδικας, ανεξαρτήτως του πεδίου στο οποίο βρίσκεται εφαρμογή, είναι ένα σύστημα επικοινωνίας, το οποίο περιγράφει τους κανόνες και τις οδηγίες, που είναι στοιχεία για την αρμονική λειτουργία μεταξύ των μερών. Όσον αφορά την λέξη «δεοντολογία», πρόκειται για «*ένα σύνολο κανόνων που δεσμεύουν ηθικά*»,³¹⁸ δηλαδή τους ηθικούς κανόνες που ένα μέλος μιας ομάδας, που λειτουργεί κάτω από τα συγκεκριμένα πρότυπα ηθικής οφείλει να τηρεί. Συνδυάζοντας τους ορισμούς των δύο αυτών λέξεων, μπορούμε να ορίσουμε τον κώδικα δεοντολογίας ως ένα σύστημα επικοινωνίας μεταξύ των ενδιαφερομένων ομάδων, το οποίο περιγράφει τους ηθικούς κανόνες, τους οποίους κάθε ένα μέλος δεσμεύεται να τηρεί, προκειμένου να επιτυγχάνεται αρμονική επικοινωνία και συνεπώς αρμονική λειτουργία της ομάδας.

Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, θα επιχειρήσουμε να χωρίσουμε το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας σε δύο κατηγορίες, την κατηγορία της οποίας οι κανόνες απευθύνονται στο εσωτερικό μιας επιχείρησης και διευθετούν θέματα όπως τις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων, ανεξαρτήτως ιεραρχικών επιπέδων, την προστασία την εταιρικής περιουσίας κτλ, και την κατηγορία της οποίας οι κανόνες απευθύνονται στις σχέσεις της επιχείρησης με τα εξωτερικά μέρη, όπως για παράδειγμα την κοινωνία, το περιβάλλον, τους πελάτες κτλ. Οι κατηγορίες αυτές δύνανται να περιλαμβάνουν κανόνες των οποίων η συγγραφή είναι τέτοια που να παρέχει γενικές

³¹⁷ http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CE%BA%CF%89%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CF%82&dq= , πρόσβαση την 5/6/2013

³¹⁸ http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%B1&dq= , πρόσβαση την 5/6/2013

οδηγίες, καθορίζοντας το μανιφέστο της επιχείρησης,³¹⁹ τις ηθικές αρχές που διέπουν την λειτουργία της κτλ., αλλά και τέτοια που να παρέχει ειδικές οδηγίες καθορίζοντας συγκεκριμένες διαδικασίες,³²⁰ οδηγίες,³²¹ πρότυπα λειτουργίας³²² και κανόνες.³²³

Ο κώδικας δεοντολογίας έχει εμφανιστεί στην βιβλιογραφία και με διάφορα άλλα συνώνυμα όπως επιχειρηματικές αρχές,³²⁴ επιχειρηματική φιλοσοφία,³²⁵ δήλωση επιχειρηματικής ηθικής.³²⁶ Οι Wood και Rimmer (2003) διέκριναν τα συστατικά στοιχεία του κώδικα δεοντολογίας με βάση τον ορισμό του Hosmer, τον οποίο και παρέθεσαν: «Οι κώδικες δεοντολογίας είναι δηλώσεις των νορμών και των απόψεων μιας επιχείρησης... είναι τρόποι με τους οποίους τα ανώτερα στελέχη σε μια επιχείρηση επιθυμούν οι υπόλοιποι να σκέφτονται. Και αυτό δεν είναι λογοκρισία. Αντίθετα, ο σκοπός είναι να ενθαρρύνουν συγκεκριμένους τρόπους σκέψης και πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία θα οδηγήσουν στην επιθυμητή συμπεριφορά».³²⁷ Τα ουσιώδη στοιχεία αυτού του ορισμού, σύμφωνα με τους Wood και Rimmer είναι η «δήλωση», η «καλή διαγωγή», οι «απόψεις» και οι «πράξεις». Ειδικά για την «δήλωση», αναφέρουν ότι πρόκειται για μια δήλωση των προθέσεων της επιχείρησης, η οποία προσδοκά ανάλογες πράξεις.

Καταλήγοντας, ο ορισμός ο οποίος, κατά τη γνώμη μας είναι ο πληρέστερος για την ολοκλήρωση της μελέτης μας, προέρχεται από τους Kaptein και Schwartz (2007)³²⁸ οι

³¹⁹ Pearce J., David F., *Corporate mission statements: The bottom line*, Academy of Management Executive, 1, σελ 109-116, (1987), σελ. 109-110

³²⁰ Sikkink K., *Codes of conduct for transitional corporations: The case of the WHO/UNICEF code*, International organization, 40, σελ 815-840, (1986), σελ. 818-819

³²¹ Ethics Resource Center, *Creating a workable company code of ethics*, Washington, (1990)

³²² Ottoson G., *A model for ethical decision making*, Ethikos, 2, σελ. 8-11, (1988), στο Carbo T., *Models for ethical decision-making for use in teaching information ethics: Challenges for educating diverse information professionals*, International Journal of Information Ethics, 2, σελ. 1-9 (2004), σελ. 5-6

³²³ Weller S., *The effectiveness of corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 7, σελ. 389-396, (1988)

³²⁴ Sen A., *Economics, business principles and moral statements*, Business Ethics Quarterly, 7, (3), σελ. 5-15, (1997)

³²⁵ Ledford G., Wendenhof J., Strahley J., *Realizing a corporate philosophy*, Organizational Dynamics, 23, (3), σελ. 4-19, (1995)

³²⁶ Murphy P., *Corporate ethics statements: Current status and future prospects*, Journal of Business Ethics, 14, σελ. 727-740 (1995)

³²⁷ Wood G., Rimmer M., *Codes of ethics: What are they really and what they should be?* International Journal of Value- Based Management, 16, σελ. 181-195, (2003), σελ. 183

³²⁸ Kaptein M., Schwartz M., *The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model*, Journal of Business Ethics, 77, σελ. 111-127, (2007), σελ. 113

οποίοι γράφουν ότι «...ο κώδικας δεοντολογίας είναι ένα ξεχωριστό και επίσημο έγγραφο, δημιουργημένο από την επιχείρηση και προορισμένο για αυτήν, το οποίο περιέχει μια σειρά οδηγιών για την καθοδήγηση παρόντων και μελλοντικών συμπεριφορών σε διάφορα θέματα, τουλάχιστον των στελεχών και των λοιπών υπαλλήλων, για τις σχέσεις μεταξύ τους, με την επιχείρηση, με τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη και με την κοινωνία γενικότερα». Επιλέξαμε αυτόν τον ορισμό, αφενός διότι είναι σε πλήρη ευθυγράμμιση με την θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών που αναπτύξαμε στο μέρος της μελέτης που αναφερόταν στην εταιρική κοινωνική ευθύνη, και αφετέρου διότι απουσιάζει από αυτόν οποιαδήποτε αναφορά στους επιδιωκόμενους στόχους.

3.4 Κώδικας δεοντολογίας, ηθική κουλτούρα και ενδιαφερόμενα μέρη

Προτού αναφερθούμε σε αυτούς τους οποίους κυρίως απευθύνεται ο κώδικας δεοντολογίας, θα αναφερθούμε στο ευρύτερο περιβάλλον ηθικής, την ηθική κουλτούρα, η οποία διαμορφώνεται σε μια επιχείρηση. Οι Trevino και Nelson (2011)³²⁹ ανέφεραν ότι η ηθική κουλτούρα αποτελεί ένα μέρος της συνολικής επιχειρησιακής κουλτούρας, και αναπτύσσεται μέσω της τήρησης τόσο επίσημων όσο και ανεπίσημων διαδικασιών. Στις επίσημες διαδικασίες μπορούν να συμπεριληφθούν ενδεικτικά οι ρουτίνες και τεχνικές της επιχείρησης, ο κώδικας δεοντολογίας, η οργανογραμματική διάρθρωση και το σύστημα αμοιβών της επιχείρησης, ενώ στις ανεπίσημες διαδικασίες δύναται να συμπεριληφθεί, για παράδειγμα, η ενδεδειγμένη συμπεριφορά των συναδέλφων υπαλλήλων. Τα βασικά συστατικά στοιχεία της ηθικής κουλτούρας, με βάση τα παραπάνω, είναι η διαμόρφωση ενός κλίματος του εργαζεσθαι και του επιχειρείν, με κοινούς στόχους, κοινά οράματα και κοινές αξίες, προς την κατεύθυνση, αν όχι της εξάλειψης, τουλάχιστον της μείωσης περιστατικών ανήθικων πρακτικών. Το επόμενο βήμα είναι να αναφερθούμε στα βασικά στοιχεία που υποβοηθούν την ηθική κουλτούρα. Όπως χαρακτηριστικά ισχυρίζεται ο Schwartz (2013)³³⁰ «...*While recognizing there is no one-size-fits-all solution for all business organizations, one can certainly postulate that certain core elements should be in place to have the greatest chance of developing and maintaining an ethical corporate culture*». Τα στοιχεία λοιπόν τα οποία υποβοηθούν τόσο την υιοθέτηση, όσο και την διατήρηση μιας ηθικής κουλτούρας που διαμορφώνεται σε μια επιχείρηση είναι, πρώτον η ύπαρξη ηθικών αξιών, οι οποίες αντανακλώνται στις εταιρικές ρουτίνες, δεύτερον ένα επίσημο πρόγραμμα διαδόσεως της ηθικής, το οποίο να περιλαμβάνει τον κώδικα δεοντολογίας, μια ειδική διαδικασία αναφοράς παραβατικών συμπεριφορών και κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό για την επίβλεψη του προγράμματος διαδόσεως της ηθικής, και τρίτον, η συνεχής παρουσία της ηγεσίας της επιχείρησης η οποία να δίνει το καλό παράδειγμα για τους υπόλοιπους

³²⁹ Trevino, L. K., Nelson, K. A., *Managing business ethics* (5th ed.). New York: John Wiley, (2011), στο Schwartz M., *Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements*, Business Horizons 56, σελ. 39-50, (2013), σελ. 40

³³⁰ Schwartz M., *Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements*, Business Horizons 56, σελ. 39-50, (2013), σελ. 41

εργαζομένους.³³¹ Τα παραπάνω στοιχεία έχουν ως αποδέκτες τους υπαλλήλους, τους μετόχους, τους λοιπούς οικονομικούς παράγοντες, οι οποίοι υποβοηθούν την χρηματοδότηση της επιχείρησης, τους προμηθευτές, τους πελάτες, οι οποίοι οφείλουν να τα λαμβάνουν υπόψη τους, προκειμένου ο τελικός σκοπός της εγκαθίδρυσης μιας ηθικής κουλτούρας εντός της επιχείρησης να γίνει πράξη. Κάποιοι κώδικες δεοντολογίας αναγνωρίζουν ως αποδέκτες και τις εθνικές κυβερνήσεις καθώς και τους ανταγωνιστές, αλλά η πλειοψηφία των κωδίκων ηθικής περιορίζεται στους πέντε πρώτους αποδέκτες.³³²

³³¹ Schwartz M., *Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements*, Business Horizons 56, σελ. 39-50, (2013)

³³² Moon C., Bonny C., *Η Ηθική των επιχειρήσεων*, The Economists Books, Εκδόσεις Κέρκυρα ΕΠΕ, (2001), σελ. 217- 231

3.5 Έρευνες σχετικά με το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας

Πλήθος ερευνών έχουν εκπονηθεί σχετικά με τα συστατικά στοιχεία ενός κώδικα δεοντολογίας.³³³ Ο Ladd³³⁴ (1985) και οι Robin *et al.*³³⁵ (1989) ανέφεραν ότι οι κώδικες δεοντολογίας, που με το περιεχόμενό τους, αφαιρούν την διακριτική ευχέρεια από τους αποδέκτες τους, είναι «ηθικά ασυνάρτητοι», διότι αυτού του είδους η «αυταρχικότητα» έρχεται σε αντίθεση με την έννοια της ηθικής, που απαιτεί το άτομο να παίρνει μόνο του τις ηθικές αποφάσεις. Ο Davis³³⁶ (1988) ανέφερε ότι οι κώδικες δεοντολογίας έχουν τρία κοινά χαρακτηριστικά. Πρώτον, ότι χαρακτηρίζονται από πλειοδοσία ηθικότητας, ζητώντας ηθικότητα από αυτούς προς τους οποίους απευθύνονται, δεύτερον, ότι οι κώδικες επικεντρώνονται κυρίως σε δραστηριότητες οι οποίες δεν επιτηρούνται επαρκώς, και τρίτον, ότι οι κώδικες δεοντολογίας εξυπηρετούν τον λόγο ύπαρξής τους σε μακροχρόνιο ορίζοντα, όταν τα οριζόμενα σε αυτούς τηρούνται από τους αποδέκτες του χωρίς την επίβλεψη των εργαζομένων από κατάλληλο προσωπικό. Οι Vinten (1990)³³⁷ και Frankel (1989)³³⁸ προβαίνουν σε μια κατηγοριοποίηση των κωδίκων δεοντολογίας αναλόγως του περιεχομένου τους. Κατά αυτό τον τρόπο τους διακρίνουν σε εμπνευστικούς, δηλαδή κώδικες δεοντολογίας που ορίζουν τα ιδεώδη πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία πρέπει οι υπάλληλοι να προσπαθούν να φτάσουν, σε κανονιστικούς οι οποίοι είναι

³³³ Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Codes of ethics: Their evolution, development and other controversies*, The Journal of Management Development 21, (2), σελ. 152–163, (2002), σελ. 152

³³⁴ Ladd J., *The quest for a code of professional ethics*, στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Codes of ethics: Their evolution, development and other controversies*, The Journal of Management Development 21, (2), σελ. 152–163, (2002), σελ. 159

³³⁵ Robin D., Giallourakis M., David F., Moritz T., *A Different Look at Codes of Ethics*, Business Horizons Vol. 32 No. 1, σελ. 66- 73 (1989), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Codes of ethics: Their evolution, development and other controversies*, The Journal of Management Development 21, (2), σελ. 152–163, (2002), σελ. 155 και 159

³³⁶ Davis M., *Working with your Company Code of Ethics*, Management Solutions Vol. 33 No. 6 σελ. 4-10, (1988), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2) σελ. 152-163, (2002), σελ. 159

³³⁷ Vinten G., *Business ethics: Busybody or corporate conscience?*, Leadership and Organizational Development Journal, Vol. 11, No. 3, σελ. 4-11, (1990), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163 (2002), σελ. 159

³³⁸ Frankel M., *Professional codes: Why, how and with what impact?*, Journal of Business Ethics, Vol. 8 No. 2-3, σελ. 109-115 (1989), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163, (2002), σελ. 159

διατυπωμένοι με τη μορφή οδηγιών προς τους αποδέκτες, και σε εκπαιδευτικούς, δηλαδή κώδικες δεοντολογίας των οποίων το ύφος γραφής είναι αναλυτικό και με εκτενείς σχολιασμούς.

Η πρώτη έρευνα διερεύνησης του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας, όπως αναφέρουν οι Farrell et al. (2002),³³⁹ έλαβε χώρα το 1983 από τους Cressey και Moore οι οποίοι ερεύνησαν το 48% των κωδίκων δεοντολογίας (ποσοστό που αντιπροσώπευε 119 κώδικες δεοντολογίας) που είχαν κατατεθεί στην βιβλιοθήκη της Νέας Υόρκης που προαναφέραμε. Η έρευνά τους στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας αφορούσε την μελέτη του κειμένου των κωδίκων, την έκτασή τους, και εν τέλει την κατηγοριοποίησή του σε μη αναφερόμενη ύλη, αναφερόμενη ύλη, ύλη αναφερόμενη με λεπτομέρειες, και ύλη με ιδιαίτερη έμφαση. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους απεικόνισαν την προτεραιότητα της ύλης που αφορούσε την προστασία της επιχείρησης, έναντι ύλης που αφορούσε την προστασία του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, ένα ακόμη συμπέρασμά τους ήταν ότι οι υπό εξέταση κώδικες δεοντολογίας ήταν γραμμένοι με τέτοιο τρόπο, ώστε να υποχρεώνουν τους αποδέκτες τους σε οριοθετημένα πλαίσια συμπεριφοράς, μην αφήνοντας χώρο για άσκηση κρίσης από μέρους των αποδεκτών. Σε παρόμοια συμπεράσματα με αυτά των Cressey και Moore, κατέληξε η έρευνα του Mathews (1987)³⁴⁰ ο οποίος όμως, για πρώτη φορά εισήγαγε 64 κριτήρια κατά την εξέταση του περιεχομένου 202 κωδίκων δεοντολογίας επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνταν στις Η.Π.Α. Παρόμοια συμπεράσματα είχαν και οι έρευνες των Robin et al. (1989)³⁴¹ και Hite et al. (1988),³⁴² δηλαδή, αφενός ότι η συγγραφή των κωδίκων δεοντολογίας είχε γίνει με

³³⁹ Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate codes of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53-77, (1983), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163, (2002), σελ. 157

³⁴⁰ Mathews M., *Codes of ethics: Organizational behavior and misbehavior*, Research in Corporate Social Performance and Policy: Empirical Studies of Business Ethics and Values, 9, σελ. 107-130, (1987), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163, (2002), σελ. 158

³⁴¹ Robin D., Giallourakis M., David F., Moritz T., *A different look at codes of ethics*, Business Horizons, 32, (1), σελ. 66-73, (1989), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163, (2002), σελ. 159

³⁴² Hite R., Bellizzi J., Fraser C., *A content analysis of ethical policy statements regarding marketing activities*, Journal of Business Ethics, 7, (10), σελ. 771-776, (1988), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other*

την μορφή παροχής οδηγιών στους αποδέκτες τους, και αφετέρου ότι σκοπός των κωδίκων ήταν η προστασία της επιχείρησης και των συμφερόντων της. Οι Lefebvre και Singh (1992)³⁴³ επέκτειναν την έρευνα του Mathews (1987) που προαναφέραμε, και χρησιμοποίησαν 61 κριτήρια για την εξέταση του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδων, канаδικών επιχειρήσεων, τα οποία συγκέντρωσαν σε 4 κατηγορίες. Για ακόμη μία φορά, τα αποτελέσματα της έρευνάς τους ήταν παρόμοια με τα προαναφερόμενα, ότι δηλαδή η συγγραφή των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων, έχει γίνει υπό το πρίσμα της προστασίας της επιχείρησης.

Οι Schlegelmilch και Houston (1989)³⁴⁴ σε έρευνά τους στις 200 μεγαλύτερες από τις 1000 βρετανικές επιχειρήσεις που περιλαμβάνονταν στο Times Top 1000 Companies Business Directory, εφάρμοσαν μια μεθοδολογία η οποία, εν πολλοίς, μοιάζει με αυτή που εφαρμόζουμε παρακάτω. Με την χρήση ερωτηματολογίου, συνέλεξαν πληροφορίες από τις προαναφερόμενες επιχειρήσεις σχετικά με την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας, το χρονικό διάστημα εφαρμογής αυτού, το περιεχόμενό του, καθώς και τις αντιλήψεις των αποδεκτών και των εν γένει εμπλεκόμενων με τον κώδικα δεοντολογίας. Η έρευνά τους έδειξε ότι η χρήση κωδίκων δεοντολογίας από μέρους των βρετανικών επιχειρήσεων, ήταν αρκετά περιορισμένη, ιδιαίτερα αν συγκριθεί με αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών στις Η.Π.Α. Το συμπέρασμα των ερευνητών μάς βρίσκει απολύτως σύμφωνους: «...*the limited value of codes of ethics as an isolated measure suggests that corporate codes of ethics need to be accompanied by ethical education and other processes that support their enforcement...*» (Schlegelmilch και Houston, 1989³⁴⁵).

controversies, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163, (2002), σελ. 159

³⁴³ Lefebvre M., Singh J., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799-808, (1992)

³⁴⁴ Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, European Journal of Marketing (UK), 23, (6), σελ. 7-24, (1989)

³⁴⁵ Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, European Journal of Marketing (UK), 23, (6), σελ. 7-24, (1989), σελ. 21

Οι Farrell και Cobbin (1996)³⁴⁶ εξέτασαν το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων επιχειρήσεων στην Αυστραλία. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους είναι αρκετά ενδιαφέροντα, καθώς με την χρήση κριτηρίων όπως το μέγεθος, ο τύπος και ο τομέας δραστηριότητας της υπό εξέταση επιχείρησης, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι επιχειρήσεις υπό τον έλεγχο του κράτους, και επιχειρήσεις εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά χρεογράφων, ήταν πιο πιθανό να έχουν σε ισχύ κώδικα δεοντολογίας.

³⁴⁶ Farrell B., Cobbin D., *A content analysis of codes of ethics in Australian enterprises*, Journal of Managerial Psychology, 11, (1), σελ. 37- 55, (1996)

3.6 Διαδικασία συγγραφής, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας

Η συγγραφή ενός εταιρικού κώδικα δεοντολογίας δεν είναι εύκολη υπόθεση. Μεγάλη σημασία έχει καταρχάς το ποιος θα επιληφθεί της συγγραφής του, και μάλιστα ο βαθμός συμμετοχής σε αυτήν του προσωπικού της επιχειρήσεως. Μια κοινή έρευνα της Arthur Andersen και του London Business School το 1999,³⁴⁷ σε δείγμα επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο Ηνωμένο Βασίλειο, έδειξε ότι το προσωπικό των επιχειρήσεων είχε από μικρή έως καθόλου ανάμιξη στη διαδικασία συγγραφής των κωδίκων δεοντολογίας, γεγονός το οποίο, όπως οι ερευνητές ανέφεραν,³⁴⁸ ενδέχεται να οδηγήσει τις εταιρείες να υιοθετούν κώδικες δεοντολογίας οι οποίοι να είναι εκτός της πραγματικότητας, και να επιδρούν αρνητικά στην λειτουργία της επιχείρησης, εξαιτίας της μειωμένης συμμετοχής των εμπλεκόμενων στην συγγραφή τους. Η παρατήρηση αυτή μας βρίσκει απόλυτα σύμφωνους, ενώ αξίζει να συμπληρώσουμε ότι η τυποποίηση που μπορεί να προκύψει όταν εξωτερικοί συνεργάτες και επιχειρήσεις συμβούλων εμπλέκονται με τη διαδικασία συγγραφής των κωδίκων, μπορεί να αποδειχθεί επικίνδυνη, λόγω αποτυχίας στην αποτύπωση και εγκατάσταση των κατάλληλων προτύπων συμπεριφοράς. Μια ενδιαφέρουσα διάσταση στο θέμα της συγγραφής των κωδίκων δεοντολογίας, είτε από ανώτερα στελέχη, είτε από επιχειρήσεις συμβούλων, χωρίς την συνδρομή του λοιπού προσωπικού μιας επιχείρησης, είναι αυτή της χαμένης ευκαιρίας αξιοποίησης τυχόν πλεονεκτημάτων από την εμπλοκή του λοιπού προσωπικού στην συγγραφή κωδίκων δεοντολογίας. Όταν μια επιχείρηση επιθυμεί να εισαγάγει, την επιχειρηματική ηθική μέσω των κωδίκων δεοντολογίας στην καθημερινότητά της, η αφοσίωση των εργαζομένων σε αυτή την προσπάθεια είναι μείζονος σημασίας για την επιτυχία του εγχειρήματος. Επομένως, η απαλοιφή των εργαζομένων από οποιαδήποτε μορφή αλληλεπίδρασης με τον σχεδιασμό των μέσων διαμόρφωσης μια κατάλληλης ηθικής συμπεριφοράς (είτε πρόκειται για την πρωτογενή συγγραφή του κώδικα δεοντολογίας, είτε για μετέπειτα τροποποιήσεις και βελτιωμένες εκδόσεις αυτού), μειώνει την αίσθηση του εργαζόμενου ότι αυτό είναι δική του υπόθεση, άρα αυξάνει και την πιθανότητα αδιαφορίας και επομένως αποτυχίας του εγχειρήματος.

³⁴⁷ Arthur Andersen και London Business School, *Ethical concerns and reputation risk management*, Arthur Andersen London, (1999), <http://www.kellogg.northwestern.edu/faculty/jagannathan/research/Dan-Liz/andersonrpt.pdf>, πρόσβαση την 11/4/2013

³⁴⁸ Ο.α., σελ. 10

Περαιτέρω, εξίσου σημαντικό είναι και το θέμα της συχνότητας τροποποιήσεων και βελτιώσεων του κώδικα δεοντολογίας που μια επιχείρηση τηρεί. Η συχνότητα με την οποία είναι προγραμματισμένη η τροποποίηση ενός κώδικα δεοντολογίας, είναι σημαντικό θέμα και ενδεικτικό της σοβαρότητας της προσπάθειας της διοίκησης μιας επιχείρησης να εγκαταστήσει μια ηθική κουλτούρα εντός της επιχείρησης. Ειδικά στην σημερινή εποχή, το περιβάλλον μέσα στο οποίο οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται είναι εξαιρετικά δυναμικό και οι αλλαγές είναι όχι μόνο συχνές αλλά και δραστικές, επομένως είναι σημαντικό για μια επιχείρηση, όχι μόνο να ακολουθεί τις εξελίξεις, αλλά και να τις προλαμβάνει, ει δυνατόν, πράγμα που μπορεί να αποτελέσει και συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών. Δεν πρέπει να μας διαφεύγει το ότι η επιχειρηματική ηθική ήρθε στο προσκήνιο τα τελευταία έτη, και ενώ επιχειρήσεις προϋπήρχαν με διάφορες μορφές αιώνες πριν.

Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, στα συστατικά στοιχεία που απαρτίζουν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, θα αναφερθούμε στην διαδικασία της αναφοράς περιστατικών παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας και στην διαδικασία αναζήτησης οδηγιών για το χειρισμό ηθικών διλημμάτων από μέρους των υπαλλήλων. Μια δικλείδα ασφαλείας που οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν τα τελευταία έτη, είναι η ενδυνάμωση (empowerment) του προσωπικού, με σκοπό, αφενός την αποφυγή αφοσίωσης χρόνου από μέρους των προϊσταμένων στον έλεγχο των δραστηριοτήτων των υφισταμένων τους, και αφετέρου την καλλιέργεια μιας κουλτούρας στους εργαζόμενους της επιχείρησης ότι επιτελούν σημαντικές δραστηριότητες, ότι είναι «ιδιοκτήτες» του τομέα με τον οποίο απασχολούνται, άρα ότι πρέπει να αφοσιώνονται πλήρως στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Συνεπακόλουθο αυτού είναι ότι οι προϊστάμενοι των τμημάτων θα μπορούν να επαφίενται στην λήψη πρωτοβουλιών από μέρους των υφισταμένων τους, για την αναφορά περιπτώσεων παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα δεοντολογίας. Με αυτό τον τρόπο, από απόψεως επάρκειας και αποτελεσματικότητας των δικλείδων ασφαλείας που διέπουν την λειτουργία της επιχείρησης, επιτυγχάνεται, αφενός οικονομική και αποδοτική λειτουργία των υφισταμένων δικλείδων ασφαλείας, και αφετέρου αποτελεσματική λειτουργία αυτών, καθώς οι ενδυναμωμένοι εργαζόμενοι, νιώθοντας «ιδιοκτήτες» του τομέα ευθύνης τους, δεν θα επιθυμούν την με παρεμποδίσεις και αγκυλώσεις λειτουργία του. Προκειμένου να λειτουργήσει όμως αυτό το σύστημα, πρέπει να εκπληρώνονται ορισμένες προϋποθέσεις. Πρώτον,

η ύπαρξη συστήματος για την αναφορά περιστατικών παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας, δεύτερον, η ανάληψη πρωτοβουλιών από μέρους της επιχείρησης για την όσο το δυνατό πιο έγκυρη αναφορά περιστατικών παραβίασης, και τέλος, η προστασία αυτών που αναφέρουν περιστατικά παραβίασης, καθώς και η φροντίδα για την μη ύπαρξη αντιποίνων από αυτούς που κατηγορούνται για παραβίαση. Όπως είδαμε και στο κεφάλαιο που αφορούσε την εταιρική διακυβέρνηση, η Turnbull guidance³⁴⁹ πρότεινε οι επιχειρήσεις να έχουν εγκατεστημένα συστήματα επικοινωνίας, προκειμένου οι υπάλληλοι να έχουν τη δυνατότητα να αναφέρουν περιστατικά παραβίασης της νομοθεσίας ή των εταιρικών διαδικασιών. Επομένως, η προσοχή μας θα στραφεί, αφενός στο αν οι επιχειρήσεις έχουν εγκαταστήσει συστήματα αναφορών, και αφετέρου στο είδος του συστήματος αναφορών που είναι σε ισχύ. Οι Le Jeune και Webley (1998)³⁵⁰ σε έρευνα που διενήργησαν σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο Ηνωμένο Βασίλειο, διαπίστωσαν ότι το 70% των επιχειρήσεων του δείγματός τους, εφάρμοζαν κάποια διαδικασία για αναφορές παραβιάσεων του κώδικα. Αντίστοιχα, η προαναφερθείσα έρευνα της Arthur Andersen και του London Business School (1999)³⁵¹ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το πιο σύνηθες σύστημα αναφορών που χρησιμοποιούσαν οι επιχειρήσεις του δείγματός τους, ήταν αυτό μέσω του οποίου οι καταγγέλλοντες υπάλληλοι ανέφεραν σε ιεραρχικά ανώτερο προϊστάμενό τους (με ποσοστό 67%), ή στο τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων ή στο Νομικό τμήμα (με ποσοστό 59%). Επόμενο στη λίστα των χρησιμοποιούμενων συστημάτων αναφορών ήταν, με ποσοστό 45%, η χρήση γραμμών βοήθειας για την αντιμετώπιση ηθικών διλημμάτων, ενώ ακολουθούσε ειδική γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών (whistle blowing) με ποσοστό 39%. Το εντυπωσιακότερο όμως συμπέρασμά τους, ήταν ότι για τα δύο τελευταία συστήματα αναφορών, δηλαδή αυτών της ειδικής γραμμής βοήθειας σε περιπτώσεις ηθικών διλημμάτων, και της ειδικής γραμμής καταγγελίας ατασθαλιών, το 60% των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι υφίστανται ως εταιρικές διαδικασίες, δεν είχαν κάνει

³⁴⁹ Turnbull N., *Internal control: Guidance for directors on the Combined Code*, Institute of Chartered Accountants in England and Wales, London, (1999), σελ. 10, <http://www.ecgi.org/codes/documents/turnbul.pdf> πρόσβαση την 01/06/2013

³⁵⁰ Le Jeune M., Webley S., *Company use of code of business conduct*, Institute of Business Ethics, London, (1998), στο Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006)

³⁵¹ Arthur Andersen και London Business School, *Ethical concerns and reputation risk management*, Arthur Andersen London, (1999)

ποτέ χρήση τους. Όσον αφορά την διαδικασία αναφορών, με βάση την οποία η αναφορά περιπτώσεων παραβιάσεων του κώδικα γινόταν στον ιεραρχικά ανώτερο προϊστάμενο του καταγγέλλοντος, θεωρούμε ότι ενέχει ορισμένους κινδύνους για την αποτελεσματικότητά της στην εκπλήρωση του σκοπού της, κυρίως λόγω του ότι ο προϊστάμενος που παραλαμβάνει την αναφορά, ενδέχεται να υιοθετήσει μια στάση διπλωματική, η οποία εν τέλει να μην συντελέσει στην έγκαιρη λύση του προβλήματος και να θέσει σε κίνδυνο την εκπλήρωση των εταιρικών στόχων. Η άποψή μας, η οποία ταυτίζεται με αυτή των Trevino *et al.* (1999),³⁵² είναι ότι, αφενός το αποτελεσματικότερο σύστημα αναφορών και λήψης βοήθειας είναι αυτό, στο οποίο ο καταγγέλλων υπάλληλος απευθύνεται σε ειδική τηλεφωνική γραμμή, στην άλλη άκρη της οποίας βρίσκεται ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό για την υποδοχή και διευθέτηση των προκυψάντων ζητημάτων, και αφετέρου το προσωπικό αυτό είναι μέρος της επιχείρησης, και όχι κάποιος εξωτερικός συνεργάτης, καθώς με αυτό τον τρόπο επιδεικνύεται από μέρους της επιχείρησης μια αφοσίωση και μια θέληση για την εγκατάσταση και υιοθέτηση μιας πραγματικά ηθικής εταιρικής κουλτούρας. Επιπλέον, η εν λόγω τηλεφωνική γραμμή, ως δικλείδα ασφαλείας η οποία συμβάλλει στην εκπλήρωση των εταιρικών σκοπών, καλό θα είναι να προλαμβάνει κινδύνους αντί να δρα κατασταλτικά.

Τελευταίο θέμα στην διαδικασία διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας είναι αυτό των μέτρων που η επιχείρηση οφείλει να λαμβάνει, προκειμένου να είναι σίγουρη, ότι τα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας θα εφαρμόζονται. Όπως γράφει ο Wiley (1995)³⁵³ αν μια επιχείρηση δεν τιμωρεί τις ανήθικες πράξεις τότε διαδίδονται φήμες εντός, ότι η επιχείρηση δεν ενδιαφέρεται πραγματικά για την ηθική. Οι Adams *et al.* (2001)³⁵⁴ αναφέρουν ότι οι Trevino και Nelson (1995) ισχυρίζονται ότι η απουσία διαδικασιών επιβολής ποινών σε παραβάτες και, γενικότερα, η μη ευθυγράμμιση του κώδικα δεοντολογίας με την ηθική κουλτούρα

³⁵² Trevino L. K., Weaver G. R., Gibson G., Toffler B. L., *Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts*, California Management Review 41, (2), σελ. 131-151, (1999), <http://business.highbeam.com/437040/article-1G1-54260053/managing-ethics-and-legal-compliance-works-and-hurts>, πρόσβαση την 30/3/2013

³⁵³ Wiley C., *The ABC's of business ethics: Definition, philosophies and implementation*, Industrial Management 37, (1), σελ. 22-27, (1995), <http://www.thefreelibrary.com/The+ABC%27s+of+business+ethics%3A+definitions,+philosophies+and...-a016629936>, πρόσβαση την 11/4/2014

³⁵⁴ Adams J. S., Tashchian A., Shore T. H., *Codes of ethics as signals for ethical behavior*, Journal of Business Ethics, 29, σελ.199–211, (2001), σελ. 202

που διαμορφώνεται σε μια επιχείρηση, ενδέχεται να οδηγήσει σε αναντιστοιχία μεταξύ λόγων (με βάση τα όσα ορίζονται στον κώδικα δεοντολογίας) και πράξεων (με βάση το τι πραγματικά ισχύει).

Επομένως, ο κώδικας δεοντολογίας καλό θα είναι εξ αρχής να περιλαμβάνει ειδικό τμήμα στο οποίο να αναφέρονται οι ποινές που επισύρουν τυχόν παραβιάσεις των οριζόμενων σε αυτόν. Επιπλέον, καλό θα είναι, σε τακτά χρονικά διαστήματα, να αποστέλλεται στους υπαλλήλους της επιχείρησης ενημερωτικό σημείωμα, πχ. με την μορφή newsletter, το οποίο να αναφέρει κρούσματα ανήθικης συμπεριφοράς που εμφανίστηκαν, καθώς και τις ποινές που επέσυραν στους παραβάτες υπαλλήλους.

Σε περίπτωση που υπάλληλος προβεί σε ανήθικη πράξη, η οποία αντιβαίνει στις διατάξεις του κώδικα δεοντολογίας, αλλά η πράξη αυτή είναι αποτέλεσμα εντολής ανώτερου υπαλλήλου, η επιχείρηση, μέσω ειδικής ομάδας που έχει υπό την ευθύνη της τον κώδικα δεοντολογίας, πρέπει να δράσει άμεσα και αποτελεσματικά. Μια προτεινόμενη λύση θα ήταν η διενέργεια συνεντεύξεων με τους εμπλεκόμενους υπαλλήλους. Ένα πολύ λεπτό σημείο είναι και η ικανότητα που απαιτείται από τον υπεύθυνο για την διευθέτηση τέτοιων θεμάτων υπάλληλο, να διακρίνει στην αναφορά του υπαλλήλου τυχόν κίνητρα εκδίκησης, για τον όποιο λόγο, προς τον προϊστάμενό του ή άλλο υπάλληλο. Σε κάθε περίπτωση όμως, η υιοθέτηση και η πίστη μιας επιχείρησης προς την καλλιέργεια μιας ηθικής κουλτούρας ειλικρίνειας δύναται να ελαχιστοποιήσει τον προαναφερθέντα κίνδυνο³⁵⁵.

Συνοψίζοντας, θεωρούμε ότι τα γραφόμενα του Webley, στον τόμο επιμέλειας των Moon C. και Bonny C. (2001),³⁵⁶ μπορούν να ορίσουν τα σημαντικά στοιχεία που εμπεριέχονται στην ενότητα που αφορά την διαδικασία διαδόσεως και εφαρμογής ενός κώδικα δεοντολογίας. Όπως χαρακτηριστικά γράφει, «...η βέλτιστη αποδεκτή πρακτική είναι η ανάθεση εφαρμογής του κώδικα, καθώς και της παρακολούθησης της υιοθέτησής του και της αποτελεσματικότητάς του σε μια μικρή ομάδα ανώτερου διοικητικού προσωπικού...[η οποία] θα πρέπει να:

- ✓ Διασφαλίζει το ότι τα συστήματα που έχουν υιοθετηθεί ενθαρρύνουν ή ακόμα επιβάλλουν τη συμμόρφωση με τον κώδικα

³⁵⁵ Moon C., Bonny C., *Η Ηθική των επιχειρήσεων*, The Economist Books, Εκδόσεις Κέρκυρα ΕΠΕ, (2001), σελ. 225

³⁵⁶ Ο.α., σελ. 222

- ✓ Διασφαλίζει την παροχή εκπαίδευσης σχετικά με το τρόπο εφαρμογής του κώδικα
- ✓ Διερευνά τις φήμες παραβίασης του κώδικα
- ✓ Επανεξετάζει τακτικά τη σύνταξη και το περιεχόμενο του κώδικα υπό το φώς νέων ηθικών ζητημάτων».

Παρακάτω παρατίθενται βήματα τα οποία, σύμφωνα με τον Webley, πρέπει να ακολουθούν οι επιχειρήσεις, προκειμένου να θέσουν σε ισχύ μια αποτελεσματική διαδικασία παρουσίασης και διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας στα ενδιαφερόμενα μέρη. Για τις ανάγκες παρουσίασης των εν λόγω βημάτων, διακρίνουμε τους αποδέκτες σε εσωτερικούς και εξωτερικούς:³⁵⁷

- ✓ Εσωτερικοί αποδέκτες (Υπάλληλοι)

Προκειμένου να εκπληρώσει τον σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε ο κώδικας δεοντολογίας, πρέπει να τον θεωρούν αποτελεσματικό αυτοί που καλούνται να τον εφαρμόσουν. Οι κύριοι αποδέκτες των διατάξεών του, οι υπάλληλοι, θα πρέπει να λαμβάνουν ένα αντίτυπο αυτού, ενώ σε περίπτωση που πρόκειται για νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους, οι διατάξεις του κώδικα δεοντολογίας θα πρέπει να είναι μέρος του εκπαιδευτικού τους προγράμματος, στα πλαίσια και των αναληφθέντων καθηκόντων τους. Επιπλέον, σε τακτά χρονικά διαστήματα, θα πρέπει να διεξάγονται εκπαιδευτικά σεμινάρια, σχετικά με τις ηθικές αρχές και την ηθική κουλτούρα που προσπαθεί να προωθήσει η διοίκηση της επιχείρησης, μέσω του κώδικα δεοντολογίας, προκειμένου με αυτό τον τρόπο να επιτυγχάνεται, αφενός η ενημέρωση των υπαλλήλων σε νέα ηθικά ζητήματα που θέτει τυχόν τροποποιημένη έκδοση του κώδικα δεοντολογίας (την οποία εννοείται ότι θα λάβει προσωπικά ο κάθε υπάλληλος σε έντυπη ή σε ηλεκτρονική μορφή), και αφετέρου η παροχή οδηγιών με την μορφή μελέτης περιπτώσεων (case studies), σε σημαντικά ηθικά ζητήματα, τα οποία δύνανται να προκύψουν κατά την πορεία εκτέλεσης των καθηκόντων των υπαλλήλων.

³⁵⁷ Ο.α., σελ. 218- 222

✓ Εξωτερικοί Αποδέκτες

Η διάδοση στην αγορά ότι μια επιχείρηση εφαρμόζει έναν αποτελεσματικό κώδικα δεοντολογίας ενδέχεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην φήμη της επιχείρησης. Επομένως, αντίγραφα του κώδικα δεοντολογίας μπορούν να παρέχονται στους ενδιαφερόμενους αποδέκτες προς ενίσχυση των παραπάνω. Ένας άλλος τρόπος δημοσιοποίησης του κώδικα δεοντολογίας που η επιχείρηση εφαρμόζει, είναι μέσω της ανακοίνωσης των τρόπων μέσω των οποίων οι ενδιαφερόμενοι αποδέκτες δύνανται να αποκτήσουν πρόσβαση στον κώδικα δεοντολογίας, είτε επί των παραστατικών που εκδίδει η επιχείρηση, είτε μέσω ανακοίνωσης στον ιστοχώρο της.

Οι προμηθευτές για παράδειγμα, στα πλαίσια της αρμονικής συνεργασίας με την επιχείρηση, καλό θα είναι να έχουν πρόσβαση στον κώδικα δεοντολογίας που η επιχείρηση εφαρμόζει, και μάλιστα να έχουν το δικαίωμα να καταγγείλουν τυχόν παράβαση ηθικής αρχής του κώδικα δεοντολογίας, στις αρμόδιες εταιρικές αρχές που έχουν οριστεί μέσω του κώδικα. Σε αυτό το σημείο δεν πρέπει να μας διαφεύγει και το γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις πλέον απαιτούν από τους προμηθευτές τους, τουλάχιστον να τηρούν τις βασικές αρχές υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία και να σέβονται τα αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα, προκειμένου να μπορούν να προχωρήσουν σε συνεργασία μαζί τους.

3.7 Έρευνες σχετικές με τον κώδικα δεοντολογίας

Τα αποτελέσματα των ερευνών που αφορούν το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας ποικίλουν αναλόγως των ετών που λάβανε χώρα οι έρευνες αλλά και του τόπου που αφορούσαν. Οι Cressey και Moore (1983)³⁵⁸ ισχυρίστηκαν ότι οι κώδικες δεοντολογίας ήταν αφοσιωμένοι στα αποτελέσματα της ανήθικης συμπεριφοράς στην κερδοφορία της επιχείρησης και δεν έδειχναν ενδιαφέρον σε θέματα εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας. Αντίστοιχα, σύμφωνα με τους παραπάνω ερευνητές, στους κώδικες δεοντολογίας σημαντικά θέματα αποτελούσαν η σύγκρουση συμφερόντων και η συμμόρφωση με τους νόμους. Αντίθετα, θέματα όπως η υγιεινή και η ασφάλεια στην εργασία, η ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών και η προστασία του περιβάλλοντος είχαν πολύ μικρότερη σημασία εντός των κωδίκων δεοντολογίας. Με το πέρασμα όμως των χρόνων, τα χαμηλής σημαντικότητας θέματα απέκτησαν την ίδια βαρύτητα με αυτά τα οποία ήδη είχαν ιδιαίτερη σημασία για τις επιχειρήσεις.³⁵⁹ Επιπλέον, διαφορές στο περιεχόμενο παρατηρούμε, με βάση τα αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών, και ανάμεσα σε χώρες. Έτσι, όπως παρατηρούν οι Langlois και Schlegelmilch (1990)³⁶⁰ οι Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις εστίαζαν περισσότερο σε θέματα που αφορούσαν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, αντίθετα με τις Αμερικάνικες επιχειρήσεις, των οποίων οι κώδικες δεοντολογίας, εστίαζαν περισσότερο σε θέματα που αφορούσαν το εσωτερικό της επιχείρησης και την λειτουργία της. Οι Bondy *et al.* (2004)³⁶¹ ανέλυσαν τις διαφορές του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας ανάμεσα σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνταν στον Καναδά, την Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Με βάση την έρευνά τους, οι κώδικες δεοντολογίας των канаδικών επιχειρήσεων εστιάζουν περισσότερο σε θέματα που αφορούν το περιβάλλον

³⁵⁸ Cressey D., Moore A., *Managerial values and corporate codes of ethics*, California Management Review 25, σελ.53-77, (1983), στο Stevens B., *An analysis of corporate ethical codes studies: Where do we go from here?*, Journal of Business Ethics, 30, (2), σελ. 63-69, (1994), σελ. 65-66

³⁵⁹ Dominguez L., Alvarez I., Sanchez I., *Corporate governance and codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 90, σελ. 187-202, (2009), σελ. 189

³⁶⁰ Langlois C., Schlegelmilch B., *Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States*, Journal of International Business Studies, Fourth Quarter, σελ. 519-536, (1990), στο Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2), σελ. 152-163, (2002) σελ. 157

³⁶¹ Bondy K., Matten D., Wood J., *The adoption of voluntary codes of conduct in MNC: A three-country comparative study*, Business and Society Review, 109, (4), σελ. 449-477, (2004)

εργασίας, την διοίκηση της επιχείρησης, και τις αρχές για μια ενδεδειγμένη συμπεριφορά, οι κώδικες δεοντολογίας των γερμανικών επιχειρήσεων σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, δομής και λειτουργίας της επιχείρησης, και οι κώδικες δεοντολογίας των αγγλικών επιχειρήσεων σε θέματα που αφορούν την διαχείριση των σχέσεων και την επικοινωνία μεταξύ των ομάδων ενδιαφέροντος. Μια ενδιαφέρουσα έρευνα διενεργήθηκε από τον Kaptein (2004)³⁶² και αφορούσε το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε υπερεθνικό επίπεδο. Ο Kaptein, χρησιμοποιώντας ως δείγμα το 53% των 200 μεγαλύτερων επιχειρήσεων του κόσμου, και οι οποίες τηρούσαν κώδικα δεοντολογίας, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι περισσότεροι από τους μισούς υπό εξέταση κώδικες δεοντολογίας, συμπεριελάμβαναν πολιτικές που αφορούσαν την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών, την προστασία του περιβάλλοντος και την συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους.

Σημαντικό θέμα διερεύνησης στην ακαδημαϊκή κοινότητα αποτελεί η σύνδεση ανάμεσα στην ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας και την ηθική συμπεριφορά των αποδεκτών τους. Όσο και αν μια τέτοια σύνδεση φαντάζει δύσκολο να τεκμηριωθεί, πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν, και τα αποτελέσματα των ερευνών τους ήταν διφορούμενα. Οι Adams *et al.* (2001)³⁶³ σε έρευνά τους σχετικά με τις αντιλήψεις των ερωτώμενων περί των επιδράσεων που έχουν οι κώδικες δεοντολογίας στην ηθική τους συμπεριφορά, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που τηρούσαν κώδικα δεοντολογίας, θεωρούσαν τους εαυτούς τους πιο ηθικούς, σε σύγκριση με εργαζόμενους επιχειρήσεων που δεν τηρούσαν κώδικα δεοντολογίας, ενώ αντίστοιχα εμφανίζονταν πιο ικανοποιημένοι στην στήριξη που τους παρείχε η επιχείρηση σε περιπτώσεις ηθικών διλημάτων, και πάλι σε σύγκριση με εργαζόμενους επιχειρήσεων που δεν τηρούσαν κώδικα δεοντολογίας. Οι Stohs και Brannick (1999)³⁶⁴ διεξάγοντας έρευνα χρησιμοποιώντας ως δείγμα αντιλήψεις ανωτέρων στελεχών, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υφίστατο θετική σχέση ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και στην ηθική συμπεριφορά, υπό την

³⁶² Kaptein M., *Business codes of multinational firms: What do they say?*, Journal of Business Ethics, 50, (1), σελ. 13-31, (2004)

³⁶³ Adams J., Tasachian A., Stone T., *Codes of ethics as signals for ethical behavior*, Journal of Business Ethics, 29, (3) σελ. 199-211, (2001), σελ. 199

³⁶⁴ Stohs J. H., Brannick T., *Codes of conduct: Predictors of Irish managers ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, σελ. 311-326, (1999) , σελ. 314

έννοια ότι, όταν τα ανώτερα στελέχη έρχονταν αντιμέτωπα με θέματα που αφορούσαν την διαμορφωμένη ηθική κουλτούρα της επιχείρησης, ο κώδικας δεοντολογίας διευκόλυνε σε μεγάλο βαθμό την λήψη αποφάσεων. Υπήρξαν όμως και αποτελέσματα ερευνών τα οποία δεν έδειξαν κάποια ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την ηθική συμπεριφορά των μελών της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, οι Ford, Gray και Landrum (1982)³⁶⁵ κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι αποφάσεις και πράξεις των εργαζομένων μιας επιχείρησης με κώδικα δεοντολογίας, δεν είχαν ουσιώδη διαφορά σε σύγκριση με αποφάσεις και πράξεις εργαζομένων σε επιχειρήσεις που δεν τηρούσαν κώδικα δεοντολογίας. Οι Cleek και Leonard (1998)³⁶⁶ σε έρευνα που διεξήγαγαν σε φοιτητές διοίκησης επιχειρήσεων, κατέληξαν ότι οι κώδικες δεοντολογίας δεν είναι ικανοί να επηρεάσουν τις ηθικές αποφάσεις των αποδεκτών τους. Οι McKendall, Demarr και Jones-Ridders (2002)³⁶⁷ σε εξέταση δείγματος 108 επιχειρήσεων, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας (ύπαρξη προγραμμάτων ηθικής για την ακρίβεια), δεν είχε καμία επίδραση στην μείωση των προστίμων που επιβλήθηκαν από το Occupational Safety and Health Act.

Από την αναζήτησή μας σχετικά με τους κώδικες δεοντολογίας διαπιστώσαμε ότι πολλές έρευνες της αποτελεσματικότητας των κωδίκων, χρησιμοποίησαν ως κριτήριο την ύπαρξή του και μόνο, χωρίς να αναφέρονται στα συστατικά στοιχεία αυτού, δηλαδή στο περιεχόμενο. Χαρακτηριστική των ανωτέρω αποτελεί η έρευνα των Valentine και Fleischman (2002)³⁶⁸ οι οποίοι διερεύνησαν το αν και κατά πόσο ο κώδικας δεοντολογίας επιδρά θετικά στην ανοχή των ατόμων απέναντι στην κοινωνική πολυμορφία, ήτοι τις υφιστάμενες, βάσει διαφόρων παραγόντων, διαφορές των ανθρώπων, όπως το φύλο, η ηλικία, και κάθε μορφή διάκρισης. Το αξιοσημείωτο είναι ότι οι ερευνητές αρκέστηκαν στην ύπαρξη και μόνο του κώδικα δεοντολογίας, χωρίς καν να διερευνήσουν αν στο περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας συμπεριλαμβανόταν τμήματα που να αναφέρονται στην ανεκτικότητα ενώπιον της

³⁶⁵ Ford R., Gray B., Landrum R., *Do organizational codes of conduct really affect employees' behavior?*, Management Review, 72, σελ. 53-54, (1982)

³⁶⁶ Cleek, M. A., Leonard, S. L., *Can corporate codes of ethics influence behavior?* Journal of Business Ethics, 17, (6), σελ. 619-630, (1998)

³⁶⁷ McKendall M., DeMarr B., Jones-Ridders C., *Ethical compliance programs and corporate illegality: Testing the assumptions of the corporate sentencing guidelines*, Journal of Business Ethics, 37, σελ. 367-383, (2002)

³⁶⁸ Valentine S., Fleischman G., *Ethics codes and professionals' tolerance of societal diversity*, Journal of Business Ethics, 40, σελ. 301-312, (2002)

κοινωνικής πολυμορφίας. Οι Clark και Leonard (1998)³⁶⁹ σε έρευνά τους συμπέραναν ότι διαφορές στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας, αν και έχουν κάποια επίδραση στην αποτελεσματικότητα που οι τελευταίοι έχουν, εν τούτοις αυτή η επίδραση είναι στατιστικά αδιάφορη. Εν τέλει καταλήγουν ότι πιο σημαντική είναι η διαδικασία διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας από ό,τι το ύφος συγγραφής του και εν γένει το περιεχόμενό του. Ακόμη πιο ακραία στάση στην υποβάθμιση του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας υιοθετούν οι Adams *et al.* (2001)³⁷⁰ οι οποίοι ισχυρίζονται, με βάση έρευνα αντιλήψεων που διενήργησαν, ότι και μόνο η ύπαρξη ενός κώδικα σε μια επιχείρηση, επιτελεί αποτελεσματικότερο έργο από οποιοδήποτε περιεχόμενο αυτού.

Σε κάθε περίπτωση, έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες οι οποίες παρουσιάζουν διαφορετικά αποτελέσματα στην προσπάθειά τους να εξετάσουν την αποτελεσματικότητα ενός κώδικα δεοντολογίας. Οι Kaptein και Schwartz (2007)³⁷¹ συγκέντρωσαν αυτές τις έρευνες και συνέταξαν τον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 1: Αποτελέσματα ερευνών σχετικά με την αποτελεσματικότητα των κωδίκων δεοντολογίας

Τύπος Σχέσης	Έρευνα
Σημαντικά θετική σχέση	Adams <i>et al.</i> (2001), Barnet <i>et al.</i> (1993), Beneish and Chatov (1993), Bowman (1981), Cassell <i>et al.</i> (1997), Chonko <i>et al.</i> (2003) Embse <i>et al.</i> (2004), Ferrell και Skinner (1988), Finegan και Theriault (1997), Hegarty και Sims (1979), Kaptein και Wempe (1998), McCabe <i>et al.</i> (1996), Nakano (1997), Nakano (1999), Peterson (2002), Pierce και Henry (1996; 2000), Rich <i>et al.</i> (1990), Sajhau (1998), Sims και Keon (1999), Singhapakdi και Vitell (1990), Stevens (1999), Touche Ross (1988), Trevino <i>et al.</i> (1998), Valentine και Barnett (2004), Valentine και Fleischman (2002), Weaver και Ferrell

³⁶⁹ Clark M., Leonard S., *Can corporate codes of ethics influence behavior?* Journal of Business Ethics, 17, σελ. 619-630, (1998)

³⁷⁰ Adams J., Tashchian A., Shore T., *Codes of ethics as signals for ethical behavior*, Journal of Business Ethics, 29, σελ. 199-211, (2001), σελ. 208-211

³⁷¹ Kaptein M., Schwartz M., *The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model*, Journal of Business Ethics, 77, σελ. 111-127, (2007), σελ. 114

	(1977), Weaver <i>et al.</i> (1999a).
Θετική σχέση	Badaracco και Webb (1995), Beets και Killough (1990), Bruce (1994), Dubinsky <i>et al.</i> (1992), Mathews (1987), Murphy <i>et al.</i> (1992), Peppas (2003), Schwartz (2001), Stevens <i>et al.</i> (2005), Stohs και Brannick (1999), Valentine και Barnett (2002), Weaver (1995), Weeks και Nantel (1992).
Καμία σχέση	Akaah και Riordan (1989), Allen και Davis (1993), Ashkanasy <i>et al.</i> (2000), Brief <i>et al.</i> (1996), Cabral-Cardoso (2004), Callan (1992), Chonko και Hunt (1985), Clark και Leonard (1998), Cowton και Thompson (2000), Diller (1999), Farrell <i>et al.</i> (2002), Ford <i>et al.</i> (1982), Harker και Harker (2000), Healy και Iles (2002), Hume <i>et al.</i> (1999), Hunt <i>et al.</i> (1984), Kohut και Corriher (1994), Marnburg (2000), Mathews (1987), McKendall <i>et al.</i> (2002), Montoya και Richard (1994), Ryan (1994), Sims και Brinkmann (2003), Snell και Herndon (2000), Stevens (2004), Trevino <i>et al.</i> (1999).
Ανάμεικτα Αποτελέσματα	Adam και Rachman-Moore (2004), Brenner και Molander (1977), Higgs-Kleyn και Kapelianis (1999), Kitson (1996), Laczniak και Inderrieden (1987), Mathews (1987), Mitchell <i>et al.</i> (1996), Peppas (2003), Rodriguez-Garavito (2005), Singh (2006); Somers (2001).
Αρνητική σχέση	Ethics Resource Center (1994)

Μετατρέποντας σε ποσοστά τον παραπάνω πίνακα, παρατηρούμε ότι, αν και υπάρχει μια ξεκάθαρη τάση προς την κατεύθυνση της αναγνώρισεως κάποιας συνεισφοράς των κωδίκων δεοντολογίας στη βελτίωση τού ηθικού κλίματος, εν τούτοις τα αποτελέσματα είναι ανάμεικτα. Πιο συγκεκριμένα, ενώ μόλις μία έρευνα δείχνει ότι η ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας δεν είναι αποτελεσματική, το 35% των ερευνών έχουν ως αποτέλεσμα ότι οι κώδικες δεοντολογίας είναι αποτελεσματικοί, το 33% των ερευνών έδειξε ότι δεν υφίσταται τέτοιου είδους σχέση, το 14% των ερευνών έδειξε ανάμικτα αποτελέσματα, και το 16% είχε ως αποτέλεσμα ότι η σχέση μεταξύ των κωδίκων δεοντολογίας και της αποτελεσματικότητάς τους είναι αδύναμη. Ανάμεσα

σε αυτούς των οποίων οι έρευνες έδειξαν θετική σχέση μεταξύ των κωδίκων δεοντολογίας και της αποτελεσματικότητάς τους, ήταν και ο Peterson (2002)³⁷² ο οποίος ανέφερε ότι η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας δείχνει να έχει επίδραση στις ηθικές αποφάσεις των υπαλλήλων, με αποτέλεσμα την μείωση περιστατικών παράνομων πράξεων, και ότι ταυτόχρονα εμφανίζεται διαφορετικό ηθικό κλίμα σε μια επιχείρηση η οποία τηρεί κώδικα δεοντολογίας σε σύγκριση με μια άλλη η οποία δεν τηρεί. Αντίθετα, οι McKendall *et al.* (2002)³⁷³ μέσω της έρευνάς τους, έδειξαν ακριβώς τα αντίθετα αποτελέσματα, ότι δηλαδή η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας σε μια επιχείρηση δεν μειώνει σε καμία περίπτωση τις παράνομες πράξεις, και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι κώδικες δεοντολογίας ουσιαστικά επιτελούν το ρόλο της απόσπασης της προσοχής από την παράνομη πράξη.

³⁷² Peterson D., *The relationship between unethical behavior and the dimension of the ethical climate questionnaire*, Journal of Business Ethics, 41, σελ. 313-326, (2002)

³⁷³ McKendall M., DeMarr B., Jones- Rikkens C., *Ethical compliance programs and corporate illegality: Testing the assumptions of the corporate sentencing guidelines*, Journal of Business Ethics, 59, σελ. 59-67, (2002)

3.8 Κώδικες δεοντολογίας επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε υπερεθνικό επίπεδο

Οι Langlois και Schlegelmilch (1990)³⁷⁴ σε έρευνα που διεξήγαγαν χρησιμοποιώντας ως βάση και εμπλουτίζοντας έρευνα των Schlegelmilch και Houston (1989),³⁷⁵ έδειξαν ότι η σύνταξη και εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας από μέρους πολυεθνικών επιχειρήσεων δεν είναι καθόλου εύκολη υπόθεση. Σε περιπτώσεις πολυεθνικών επιχειρήσεων, ένας υπερεθνικός κώδικας δεοντολογίας είναι δύσκολο να περιλαμβάνει διεξόδους ή κατευθύνσεις για ηθικά ζητήματα, τα οποία ενδέχεται να απαιτούν διαφορετική αντιμετώπιση ανά χώρα, με βάση τις κουλτούρες που επικρατούν σε αυτές. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ειδικές κατευθυντήριες γραμμές χρειάζεται να δίνονται, πάντα σε συνδυασμό με τα στελέχη της χώρας στην οποία έχει προκύψει ένα θέμα ηθικής φύσεως.

Ο Tom Donaldson³⁷⁶ γράφει τα κυριότερα ζητήματα τα οποία ενδέχεται να αντιμετωπίσουν επιχειρήσεις που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα σε υπερεθνικό επίπεδο, και συνεπώς χρειάζεται να προσαρμόσουν τον κώδικα δεοντολογίας σε διαφορετικές κουλτούρες:

- ✓ Δωροδοκίες και διαφθορά
- ✓ Πρακτικές Μάρκετινγκ
- ✓ Εργασιακά και προσωπικά προβλήματα
- ✓ Επίδραση της επιχείρησης στην ανάπτυξη της χώρας που την φιλοξενεί
- ✓ Επιπτώσεις στο φυσικό περιβάλλον
- ✓ Σχέσεις με τις τοπικές κυβερνήσεις
- ✓ Σχέσεις με την χώρα προέλευσης
- ✓ Πολιτισμικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

³⁷⁴ Langlois C., Schlegelmilch B., *Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States*, Journal of International Business Studies, 21, (4), σελ. 519-539, (1990)

³⁷⁵ Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK Companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, European Journal of Marketing, 23, (6), σελ. 7-24, (1989)

³⁷⁶ Donaldson T., *The ethics of international business*, Oxford University Press, (1989), στο Moon C., Bonny C., *Η ηθική των επιχειρήσεων*, The Economist Books, Εκδόσεις Κέρκυρα ΕΠΕ, σελ 226-227 (2001)

Εξαιτίας της πολυπλοκότητας του θέματος, πλήθος διεθνών οργανισμών όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α), η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Ι.Λ.Ο.), η Ευρωπαϊκή Ένωση, το Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο και ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, επιχείρησαν να συντάξουν κώδικες δεοντολογίας, οι οποίοι, εν είδει οδηγών, είναι σε θέση να κατευθύνουν τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να εντάξουν αποτελεσματικούς κώδικες δεοντολογίας στην επιχειρηματική τους πρακτική.

Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο

Το Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο, ανάμεσα στα άλλα καθήκοντα και αρμοδιότητες που έχει ως διεθνής φορέας, αναπτύσσει σημαντική δραστηριότητα, σε θέματα ηθικής, μέσω της εκπόνησης πλήθους κωδίκων που παρέχουν κατευθυντήριες οδηγίες σε σημαντικά θέματα, όπως ο περιορισμός της διαφθοράς, το περιβάλλον και η ενέργεια, οι μεταφορές και η εφοδιαστική αλυσίδα, η φορολογία, τα πνευματικά δικαιώματα, οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, ο ανταγωνισμός κ.α.³⁷⁷

Ένας πολύ σημαντικός κώδικας, που έχει εκδοθεί από το Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο, αφορά την παροχή οδηγιών σχετικά με την καταπολέμηση της εταιρικής διαφθοράς, που εκτείνεται από τις υψηλότερες ιεραρχικές βαθμίδες έως τις χαμηλότερες, αλλά και εκτός της επιχείρησης (πχ. κυβερνητικοί παράγοντες, προμηθευτές κ.α.). Ο εν λόγω κώδικας³⁷⁸ ανανεώθηκε το έτος 2011 και χωρίζεται σε 3 μέρη: το πρώτο από αυτά αναφέρεται σε βασικούς κανόνες σχετικά με την καταπολέμηση της διαφθοράς, το δεύτερο μέρος αναφέρεται σε βασικές πολιτικές που συντελούν στην καταπολέμηση της διαφθοράς αν ενσωματωθούν στις εταιρικές πρακτικές, ενώ το τρίτο μέρος παρέχει αναλυτικές οδηγίες σχετικά με την δημιουργία ενός αποτελεσματικού προγράμματος καταπολέμησης της διαφθοράς σε εταιρικό επίπεδο.

Οι βασικές αρχές του κώδικα σχετικά με την καταπολέμηση της διαφθοράς, που διέπουν τους κανόνες, τις πολιτικές και τις οδηγίες είναι οι ακόλουθες.³⁷⁹

³⁷⁷ <http://www.iccwbo.org/about-icc/policy-commissions/>, πρόσβαση την 20/10/2011

³⁷⁸ <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2011/ICC-Rules-on-Combating-Corruption-2011/>, πρόσβαση την 20/10/2011

³⁷⁹ Ο.α.

- ✓ η απαγόρευση οποιασδήποτε δωροδοκίας υπό την έννοια της προσφοράς ή αποδοχής οποιασδήποτε μορφής παροχής, που σκοπό έχει την παράκαμψη ή επιτάχυνση οποιασδήποτε νόμιμης οδού,
- ✓ η απαγόρευση οποιουδήποτε εκβιασμού, υπό την έννοια της απαιτήσεως ανταλλαγμάτων, προκειμένου να επιτευχθεί ή να μην επιτευχθεί συμφωνημένη πράξη,
- ✓ η απαγόρευση άσκησης οποιασδήποτε μορφής επιρροής, που σκοπό έχει να φέρει την επιχείρηση σε πλεονεκτική θέση, παρακάμπτοντας ή επιταχύνοντας νόμιμες οδούς, και
- ✓ Η απαγόρευση του «ξεπλύματος» της ωφέλειας που προέκυψε από τις τυχόν παράνομες πρακτικές που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Στο πρώτο μέρος του εν λόγω κώδικα, που περιλαμβάνει τις βασικές αρχές, συμπεριλαμβάνεται και ένας τομέας, ο οποίος αφορά τον καθορισμό των αποδεκτών των βασικών αρχών. Πιο συγκεκριμένα, ως αποδέκτες της δέσμευσης για την τήρηση των βασικών αρχών, περιλαμβάνονται και τρίτοι (third parties) όπως αντιπρόσωποι πωλήσεων, διαμεσολαβητές, οικονομικοί σύμβουλοι, υπεργολάβοι, δικηγόροι, λογιστές κ.α., οι οποίοι ενεργούν ως εκπρόσωποι της επιχείρησης σε θέματα που σχετίζονται με τις πωλήσεις, την προώθηση πωλήσεων, τη διαπραγμάτευση συμφωνητικών κ.α. Για αυτούς τους τρίτους, οι επιχειρήσεις οφείλουν να τους κατευθύνουν κατάλληλα προκειμένου να μην προβούν σε πράξεις δωροδοκίας, να μην τους χρησιμοποιούν ως διάμεσους για παράνομες πρακτικές, να συνεργάζονται με την επιχείρηση στο βαθμό που χρειάζεται για την κανονική δραστηριότητα της επιχειρήσεως, και τέλος, η αμοιβή τους θα πρέπει να μην υπερβαίνει την αξία των προσφερομένων υπηρεσιών τους. Για τους παραπάνω λόγους, κατά την έναρξη της συνεργασίας με αυτούς τους τρίτους, η επιχείρηση οφείλει να γνωστοποιήσει ότι αναμένει από αυτούς την τήρηση του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, καθώς και να ζητήσει την διενέργεια ειδικού εσωτερικού ελέγχου, προκειμένου να διαπιστώσει το επίπεδο συμμόρφωσής τους με τα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφέρουμε μια οδηγία που έχει εκδώσει το Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο, η οποία αφορά την παροχή κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τη σύσταση και λειτουργία της διαδικασίας καταγγελίας ατασθαλιών

(whistle blowing).³⁸⁰ Σύμφωνα με το Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο³⁸¹ στόχοι του συστήματος καταγγελίας ατασθαλιών είναι, πρώτον, η υποδοχή και διερεύνηση αναφορών σχετικών με την διευθέτηση ηθικών ζητημάτων, οι οποίες προέρχονται από, ή και αφορούν όχι μόνο υπαλλήλους της επιχείρησης, αλλά και τρίτα μέρη προς αυτή, όπως οι πιστωτές, οι προμηθευτές και άλλοι. Όλη αυτή η διαδικασία θα πρέπει να διενεργείται με πλήρη εμπιστευτικότητα. Δεύτερος στόχος του συστήματος αποτελεί η υποδοχή ερωτημάτων υπαλλήλων ή λοιπών φορέων. Υπεύθυνος για την διαχείριση αυτού του συστήματος θα είναι ανώτερο στέλεχος της επιχείρησης, ενώ η επικοινωνία αυτού με τους υπαλλήλους που επιθυμούν να συμμετάσχουν, δύναται να πραγματοποιείται είτε προφορικά, είτε γραπτώς, είτε ηλεκτρονικώς, αναλόγως της κουλτούρας επικοινωνίας που επικρατεί στην επιχείρηση. Μια σημαντική παράμετρος που ορίζουν οι κατευθυντήριες γραμμές του Επιμελητηρίου σχετικά με το σύστημα καταγγελίας ατασθαλιών, είναι ότι οι καταγγελίες δύναται να πραγματοποιούνται επώνυμα ή ανώνυμα αρκεί να καταγράφονται σε ηλεκτρονικά συστήματα. Τέλος, σημαντικό θέμα είναι η προστασία του καταγγέλλοντα από ενδεχόμενα αντίποινα από μέρους του καταγγελλομένου.

Η Οικουμενική Σύμβαση του Ο.Η.Ε. (U.N. Global Compact)

Ο Ο.Η.Ε., ενσωματώνοντας αρχές από διάφορους οργανισμούς και διακηρύξεις, όπως την Διεθνή Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, την Διακήρυξη για την προστασία του περιβάλλοντος του Ρίο, το Συμπόσιο των Ηνωμένων Εθνών εναντίον της Διαφθοράς κ.α., εκπόνησε μια σειρά αρχών σε θέματα όπως το περιβάλλον, η εργασία, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η καταπολέμηση της διαφθοράς, αρχές τις οποίες οι επιχειρήσεις ανά τον κόσμο μπορούν να υιοθετήσουν εθελοντικά. Οι 10 αυτές αρχές, όπως ισχύουν σήμερα, είναι³⁸²:

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να σέβονται τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα

³⁸⁰ <http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/areas-of-work/corporate-responsibility-and-anti-corruption/whistleblowing/>, πρόσβαση την 23/6/2014

³⁸² UN Global Compact, *The Ten Principles*, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>, πρόσβαση την 21/04/2014

Ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα από μέρους των επιχειρήσεων, στα πλαίσια της επιχειρηματικής τους δράσης, προάγει το κοινωνικό συμφέρον και την κοινωνική ευημερία, μέσω των οποίων επωφελούνται και οι ίδιες οι επιχειρήσεις. Ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα από μέρους των επιχειρήσεων, οφείλει να επισκοπείται από την επιχείρηση σε συνεχή βάση, ενώ δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στο εσωτερικό της (πχ. υπάλληλοι), αλλά να εκτείνεται και στα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη όπως στους πελάτες, σε ολόκληρη την εφοδιαστική αλυσίδα, αλλά και στο κοινωνικό σύνολο εντός του οποίου η επιχείρηση δραστηριοποιείται. Παραδείγματα εκδήλωσης σεβασμού στα ανθρώπινα δικαιώματα μπορούν να θεωρηθούν η παροχή ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, η εξασφάλιση του δικαιώματος της ελεύθερης συμμετοχής, η αποφυγή εκμετάλλευσης ανηλίκων στην εργασία κ.α. Όλα τα παραπάνω είναι σε θέση εν τέλει, να προάγουν την βιωσιμότητα και την εξέλιξη του κοινωνικού συνόλου, άρα και την συνέχεια στην προσπάθεια για σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να βεβαιώνονται ότι δεν γίνονται συνεργοί σε περιστατικά παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Οι ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν οι επιχειρήσεις προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος της συνέργειας, και τα εταιρικά συστήματα τα οποία θα πρέπει να λειτουργούν, είναι η εγκατάσταση ενός συστήματος παρακολούθησης της επάρκειας και αποτελεσματικότητας των διαδικασιών που έχει υιοθετήσει η επιχείρηση σχετικά με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η ύπαρξη διαύλων επικοινωνίας με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και την κοινωνία εν γένει για την συζήτηση των προβληματισμών τους κ.α.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υποστηρίζουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και να αναγνωρίζουν το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Εξαιτίας της πολυπλοκότητας του σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν πλήθος κινδύνων και αβεβαιοτήτων. Για τον παραπάνω λόγο, οφείλουν να δημιουργούν τις συνθήκες εκείνες, οι οποίες επιτρέπουν στους εργαζομένους αλλά και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να δημιουργούν ομάδες και να εκλέγουν αντιπροσώπους, με τους οποίους η επιχείρηση θα έχει τακτικά ανοιχτό διάλογο, προκειμένου να λαμβάνει υπόψη της τις ανησυχίες και τους στόχους τους, στη χάραξη της επιχειρηματικής της δράσης. Με αυτό τον τρόπο προωθείται ένα

περιβάλλον ειλικρίνειας και μια κουλτούρα ανοιχτού διαλόγου εντός της επιχείρησης, η οποία είναι σε θέση να προαγάγει την βιωσιμότητα και την εξέλιξη ολόκληρης της κοινωνίας. Εν προκειμένω, παραδείγματα ενεργειών είναι, η παροχή της δυνατότητας στους εργαζομένους να εκλέξουν τους εκπροσώπους τους, οι οποίοι θα προωθούν στην διοίκηση τα αιτήματά τους, η παροχή εγκαταστάσεων για την διεξαγωγή των συνελεύσεών τους, καθώς και η εξάλειψη κάθε παρεμπόδισης των δραστηριοτήτων των επισήμων εκπροσώπων των υπαλλήλων, είτε μέσω εκβιασμών, είτε μέσω αθέμιτων πρακτικών, όπως για παράδειγμα η δωροδοκία. Σε επίπεδο ευρύτερο, δηλαδή πέραν των στενών ορίων της επιχείρησης, οι επιχειρήσεις μπορούν να ενημερώνουν το κοινωνικό σύνολο για την ύπαρξη οργανωμένων φορέων εντός της επιχείρησης, δείχνοντας έτσι την ειλικρινή διάθεσή τους για την προαγωγή της πολυφωνίας στο εσωτερικό της.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υποστηρίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής εργασίας

Ως καταναγκαστική εργασία ορίζεται κάθε εργασία ή παροχή υπηρεσίας την οποία ένα πρόσωπο ασκεί, υπό την απειλή επιβολής ποινής, και την οποία το πρόσωπο δεν προσφέρθηκε αυτοβούλως να εκτελέσει. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δηλώνουν ρητά ότι, αμέσως ή εμμέσως, δεν συμμετέχουν σε οποιαδήποτε μορφή πίεσης για άσκηση καταναγκαστικής εργασίας, η δήλωση αυτή να εξωτερικεύεται μέσω της συμπεριφοράς κάθε στελέχους της επιχείρησης, ενώ θα πρέπει να επεκτείνουν την αρχή αυτή σε όλες τις φάσεις της εφοδιαστικής τους αλυσίδας. Σε επίπεδο κοινωνικού συνόλου, οι επιχειρήσεις οφείλουν να προωθούν εναλλακτικές μορφές χρηματοδότησης άπορων υπαλλήλων, προκειμένου οι τελευταίοι να μην πέφτουν εύκολα θύματα εργασιακής εκμετάλλευσης, ενώ επιπλέον δύνανται να παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης σε άτομα τα οποία είχαν πέσει θύματα εκμετάλλευσης με τη μορφή της καταναγκαστικής εργασίας.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υποστηρίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής παιδικής εργασίας

Είναι αυτονόητο, ειδικά αφού είναι κατοχυρωμένο σε νομικά πλαίσια πολλών χωρών, ότι η παιδική εργασία είναι μία από τις χειρότερες μορφές εκμετάλλευσης. Εν τούτοις, έχουμε γίνει αρκετές φορές θεατές περιστατικών που είδαν το φώς της δημοσιότητας και αφορούσαν την εκμετάλλευση ανηλίκων στην παραγωγική

διαδικασία.³⁸³ Για τους παραπάνω λόγους, τα Ηνωμένα Έθνη παρέχουν μια σειρά οδηγιών, τις οποίες οι επιχειρήσεις δύνανται να ακολουθούν, προκειμένου να ελαχιστοποιήσουν τα περιστατικά εκμετάλλευσης ανηλίκων ατόμων στην εργασία. Παραδείγματα αυτών των οδηγιών αποτελούν η ενημέρωση των επιχειρήσεων για χώρες στις οποίες ο δείκτης παιδικής εκμετάλλευσης είναι πολύ υψηλός, προκειμένου, σε περίπτωση δραστηριοποίησής τους σε αυτές τις χώρες, να εισαχθούν οι κατάλληλες πολιτικές και εταιρικές διαδικασίες εξάλειψης του φαινομένου, η εισαγωγή κατάλληλων μεθόδων ελέγχου νεοεισερχόμενων στην επιχείρηση υπαλλήλων, προκειμένου να διαπιστωθεί η ηλικία τους, η άσκηση πίεσης σε τρίτα μέρη εκτός της επιχείρησης (για παράδειγμα στους προμηθευτές), προκειμένου να εισαγάγουν στις πολιτικές τους ανάλογες πρακτικές κ.α.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υποστηρίζουν την κατάργηση των αθέμιτων διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση

Στα διάφορα νομικά πλαίσια, προκαταλήψεις που μπορούν να προξενήσουν αθέμιτη διάκριση στην εργασία και την απασχόληση αφορούν το φύλο, την φυλή, την ηλικία, την κοινωνική προέλευση κ.α. Τα Ηνωμένα Έθνη αναγνωρίζουν και σε εργασιακό επίπεδο τέτοιου είδους προκαταλήψεις. Μερικές από αυτές είναι οι διακρίσεις με βάση τις αποδοχές, την διαδικασία πρόσληψης, τα καθήκοντα που έχουν οι υπάλληλοι να επιτελέσουν, τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης κ.α. Παραδείγματα ενεργειών στις οποίες η επιχείρηση μπορεί να προβεί προκειμένου να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο αθέμιτων διακρίσεων είναι η εισαγωγή ξεκάθαρων κανόνων οι οποίοι με σαφήνεια καθορίζουν τους όρους σε θέματα όπως η ιεραρχική εξέλιξη ενός υπαλλήλου, η μισθολογική εξέλιξη κ.α. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ειδικά προγράμματα εξέλιξης δεξιοτήτων των υπαλλήλων τους, προκειμένου να εξλειφθούν οι όροι εκείνοι που δημιουργούν πιθανότητες εργασιακών διακρίσεων, καθώς και αντίστοιχα προγράμματα προς το κοινωνικό σύνολο, προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο προαναφερθείς κίνδυνος σε επίπεδο ευρύτερο του εταιρικού.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να υιοθετήσουν μια στάση προφυλάξεως ενόπιον περιβαλλοντικών κινδύνων

³⁸³ Birch S., *How Activism Forced Nike to Change its Ethical Game*, The Guardian 6/7/2012, <http://www.theguardian.com/environment/green-living-blog/2012/jul/06/activism-nike>, πρόσβαση την 11/12/2015

Η αρχή αυτή βασίζεται στην Διακήρυξη για την προστασία του περιβάλλοντος του Ρίο, και το σημαντικό σημείο αυτής έγκειται οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν μια στάση προφυλάξεως απέναντι σε ενέργειες που ενδεχομένως να βλάψουν το περιβάλλον. Οι πρωτοβουλίες αυτές αφορούν την ύπαρξη κατάλληλης περιβαλλοντικής πολιτικής και διαχείρισης, μέσω της υιοθέτησης συστήματος αξιολόγησης των περιβαλλοντικών κινδύνων. Τα οφέλη τέτοιων πρωτοβουλιών θα έχουν θετικό αντίκτυπο, όχι μόνο στην βιωσιμότητα του περιβάλλοντος, αλλά και στην ίδια την επιχείρηση που θα τα εφαρμόσει καθώς η έρευνα για την παραγωγή προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον και με φιλικές προς το περιβάλλον παραγωγικές μεθόδους, θα έχουν ως αποτέλεσμα την βιωσιμότητα της επιχείρησης σε μακροχρόνιο ορίζοντα, αλλά και την δημιουργία ενός θετικού ονόματος στην κοινωνία. Ενδεικτικά μέσα για την επίτευξη των παραπάνω είναι η υιοθέτηση ενός κώδικα δεοντολογίας, ο οποίος να περιλαμβάνει θέματα προστασίας του περιβάλλοντος, η σύσταση ειδικής επιτροπής που θα επισκοπεί την τήρηση των αρχών προστασίας του περιβάλλοντος που η επιχείρηση έχει επιλέξει να υιοθετήσει κ.α.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναλάβουν πρωτοβουλίες προκειμένου να προωθήσουν μεγαλύτερη περιβαλλοντική υπευθυνότητα

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προσέχουν και να εξετάζουν αν οι επιχειρηματικές δράσεις τους έχουν αρνητικό αντίκτυπο στο περιβάλλον. Ενδεικτικά μπορούν να εξετάσουν τον επανακαθορισμό του οράματος της επιχείρησης προκειμένου να περιλαμβάνει στόχους αειφορίας και βιωσιμότητας, την ύπαρξη ανοιχτού διαλόγου με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, καθώς και την υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας οι οποίοι να περιλαμβάνουν σχετικές ενότητες.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ενθαρρύνουν την εξέλιξη αλλά και την διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών

Η χρήση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών περιλαμβάνει ανακυκλώσιμα υλικά και λιγότερο επιβαρυντικές παραγωγικές μεθόδους προς το περιβάλλον, με απώτερο σκοπό την παραγωγή προϊόντων, τα οποία στο τέλος του κύκλου τους θα μπορούν να ανακυκλωθούν. Με αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις βελτιώνουν και την αποδοτικότητά τους, καθώς και την δημιουργία νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, μέσω της χρήσης αυτών των νέων τεχνολογιών, πέραν φυσικά της συνεισφοράς τους

στην προστασία του περιβάλλοντος. Μέσα για την επίτευξη των παραπάνω αποτελούν η υιοθέτηση κατάλληλων στρατηγικών με ενσωματωμένα συστήματα παρακολούθησης της αποτελεσματικότητάς τους, καθώς και η συνεργασία με λοιπές επιχειρήσεις για την δημιουργία συνεργασιών που θα προωθούν αυτό τον σκοπό.

- ✓ Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καταπολεμούν τη διαφθορά σε κάθε μορφή της, συμπεριλαμβανομένων της δωροδοκίας και του εκβιασμού

Η αρχή αυτή προτρέπει τις επιχειρήσεις να προβούν σε μια σειρά ενεργειών για την καταπολέμηση της διαφθοράς ανεξαρτήτως μεγέθους και μορφής. Εντός της επιχείρησης, θα πρέπει να υιοθετήσουν προγράμματα αντί-διαφθοράς, παρέχοντας στο προσωπικό τους την ανάλογη εκπαίδευση. Εκτός της επιχείρησης να συμμετέχουν σε προγράμματα ενημέρωσης σχετικά με νέες μορφές έκφρασης της διαφθοράς, καθώς και να προετοιμάζουν εκθέσεις οι οποίες θα ενημερώνουν το ενδιαφερόμενο κοινό για τις ενέργειες στις οποίες η επιχείρηση έχει προβεί για την καταπολέμηση της διαφθοράς. Τέλος, σε συλλογικό επίπεδο, η συμμετοχή της επιχείρησης σε ενώσεις με άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς με σκοπό την καταπολέμηση της διαφθοράς, είναι ένας ακόμη τρόπος ενίσχυσης του αγώνα εναντίον της τελευταίας.

Οι προαναφερθέντες κώδικες δεοντολογίας των διεθνών φορέων των οποίων τα βασικά σημεία επιλέξαμε να αναφέρουμε έχει ένα σκοπό, στα πλαίσια της παρούσας μελέτης. Όπως θα δούμε παρακάτω, αρκετές εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις έχουν επιλέξει να ενστερνιστούν πλήρως το περιεχόμενο αυτών, ή, όπως είπαμε, να το χρησιμοποιήσουν ως βάση για την εκπόνηση των δικών τους. Όμως, και αρκετοί άλλοι φορείς επιχείρησαν ανάλογα εγχειρήματα. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε τις Επιχειρηματικές Αρχές της Στρογγυλής Τραπέζης του Caux,³⁸⁴ τις Οικουμενικές Αρχές Sullivan,³⁸⁵ αλλά και την «Διαθρησκευτική Διακήρυξη: Ένας Κώδικας Ηθικής της Διεθνούς Επιχειρηματικότητας».³⁸⁶

³⁸⁴ Για περισσότερα βλέπε www.cauxroundtable.org

³⁸⁵ Για περισσότερα βλέπε <http://www1.umn.edu/humanrts/links/sullivanprinciples.html>

³⁸⁶ Για περισσότερα βλέπε στο Treasure J., *Business Responsibilities*, Foundation for Business Responsibilities, NTC Publications

3.9 Επιλογές σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας

Όπως είδαμε και ανωτέρω, οι κώδικες δεοντολογίας ήλθαν στο επιχειρηματικό προσκήνιο ως εργαλείο για την υποβοήθηση της εφαρμογής μιας ηθικής πολιτικής από μέρους των επιχειρήσεων, ειδικά από τότε που ορισμένοι ερευνητές ισχυρίστηκαν ότι η παρουσίαση ενός κοινωνικότερου προφίλ από μέρους των επιχειρήσεων, ενδέχεται να αποτελέσει ένα παράγοντα που μπορεί να επηρεάσει την οικονομική τους απόδοση. Στις ημέρες μας, νομικά πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης πολλών χωρών, όπως αυτό της Νοτίου Αφρικής το οποίο αναλύσαμε στο οικείο κεφάλαιο, έχουν συμπεριλάβει την γενικότερη έννοια της κοινωνικής υπευθυνότητας στις διατάξεις τους, και ζητούν από τις επιχειρήσεις, είτε την δημιουργία σχετικών με τις κοινωνικές πρωτοβουλίες τους εκθέσεων, είτε την συγγραφή και εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας.

Οι επιχειρήσεις είναι ελεύθερες να επιλέξουν, τόσο το περιεχόμενο και τους αποδέκτες του κώδικα δεοντολογίας, όσο και τους τρόπους διαδόσεως αυτού. Κατά τη γνώμη μας, αυτή η ελευθερία είναι λογική και σωστή, καθώς η διοίκηση κάθε επιχείρησης είναι ελεύθερη στην επιλογή των κοινωνικών πρωτοβουλιών που επιθυμεί να λάβει. Για παράδειγμα μπορεί η διοίκηση μιας επιχείρησης να επικεντρωθεί σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος, ενώ μια άλλη σε θέματα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Επιπροσθέτως, η ίδια η φύση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας διαφοροποίησης του περιεχομένου και του τρόπου διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας.

Για την διεκπεραίωση της μελέτης μας, η επιλογή περιεχομένου κώδικα δεοντολογίας, το οποίο θα είναι σε θέση να εκπληρώσει τους σκοπούς μας, βασίζεται στα εξής κριτήρια: πρώτον, στο όσο το δυνατόν μεγαλύτερο εύρος αποδεκτών του κώδικα δεοντολογίας, και δεύτερον, στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη γκάμα θεματικών ενοτήτων. Έπειτα από πολλές αναζητήσεις στο διαδίκτυο καταλήξαμε στη χρήση μιας καταγραφής κωδίκων δεοντολογίας που δημιουργήθηκε από το Ethisphere Institute και ανανεώθηκε το 2014 από το Πανεπιστήμιο του Houston. Επιλέξαμε την καταγραφή αυτή, και όχι απλά έναν πλήρη κώδικα δεοντολογίας μιας επιχείρησης, διότι μέσω της καταγραφής αυτής εκπληρώνονται και τα δύο κριτήρια που ορίσαμε ως απαιτούμενα για την διεκπεραίωση της μελέτης μας, δηλαδή τόσο οι

αποδέκτες, όσο και το περιεχόμενο. Οι βάσεις δεδομένων περιλαμβάνουν το περιεχόμενο των κωδικών δεοντολογίας περισσότερων της μίας επιχείρησης, επομένως ο κλάδος δραστηριότητας μιας επιχείρησης δεν θα αποτελεί περιοριστικό παράγοντα για την εκπλήρωση των σκοπών της μελέτης μας, υπό την έννοια ότι οι κλάδοι δραστηριότητας των επιχειρήσεων του δείγματος που θα επιλέξουμε, θα καλύπτονται από άποψη εξαγγελιών του κώδικα δεοντολογίας, από τον επιλεγθέν περιεχόμενο κώδικα δεοντολογίας. Τα ίδια ισχύουν και για το κριτήριο των αποδεκτών του κώδικα δεοντολογίας. Το Ethisphere Institute³⁸⁷, του οποίου η βάση βρίσκεται στη Νέα Υόρκη, ασχολείται με θέματα κωδικών δεοντολογίας και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, και είναι αυτό το οποίο, σε τακτά χρονικά διαστήματα, ανακοινώνει τις επιχειρήσεις που με βάση συγκεκριμένα κριτήρια επιλέχθηκαν να συμπεριληφθούν στη ταξινόμηση «World's Most Ethical Companies Ranking». Επιπλέον, ανάμεσα στις έρευνες που το Ινστιτούτο έχει διενεργήσει, πολλές από αυτές αφορούν τους κώδικες δεοντολογίας, όπως για παράδειγμα την εξέταση του περιεχομένου των κωδικών δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500 του Χρηματιστηρίου της Νέας Υόρκης, και που επέλεξαν να εμφανίσουν στον ιστοχώρο τους τον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν.

Όπως είπαμε, στην παρούσα μελέτη επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε τα αποτελέσματα μιας έρευνας που το Ethisphere Institute διενήργησε το έτος 2011,³⁸⁸ και που το 2014 επικαιροποιήθηκε από το Πανεπιστήμιο του Houston.³⁸⁹ Η έρευνα αυτή αφορούσε την συγκέντρωση και ταξινόμηση του περιεχομένου των κωδικών δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, με βάση τον τζίρο, εισηγμένων στο Χρηματιστήριο των Η.Π.Α. επιχειρήσεων. Οι κώδικες δεοντολογίας που εξετάστηκαν ήταν αυτοί που οι επιχειρήσεις είχαν δημοσιοποιήσει μέσω του ιστοχώρου τους.

Τα περιεχόμενα που συχνά απαντώνται στους κώδικες δεοντολογίας ταξινομούνται κατά το Ινστιτούτο στα εξής μέρη:³⁹⁰

1. Σημείωμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο
2. Γραφικά και χρωματισμός του κώδικα

³⁸⁷ <http://ethisphere.com/about/> πρόσβαση την 3/1/2014

³⁸⁸ Code of conduct dataset, <http://ethisphere.com/about-ethisphere/>, πρόσβαση την 5/1/2012

³⁸⁹ UH Law Center debuts first database of Fortune 500 company codes of conduct

<http://www.law.uh.edu/news/fall2014/1009Compliance.asp>, πρόσβαση την 10/10/2014

³⁹⁰ Ό.α.

3. Ορισμός του Διευθυντή Συμμόρφωσης
4. Πρόβλεψη γραμμής βοήθειας και καταγγελιών σε περισσότερες γλώσσες
5. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών
6. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας συνεργατών και τρίτων μερών
7. Κανόνες και διαδικασίες Εσωτερικών Ελέγχων
8. Κανόνες διενέργειας δαπανών, λογιστικών εγγραφών και αποτελεσματικότητας δικλείδων ασφαλείας
9. Κανόνες και διαδικασίες διερευνήσεως εσωτερικών εταιρικών θεμάτων
10. Κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών
11. Κανόνες αποφυγής αντιποίνων
12. Μέτρα συμμόρφωσης για τις περιπτώσεις παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα
13. Συχνές ερωταπαντήσεις και παραδείγματα
14. Κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων
15. Κανόνες σχετικά με την ιδιοκτησία της πληροφορίας
16. Κανόνες σχετικά με τα εμπορικά/ βιομηχανικά απόρρητα
17. Κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση
18. Κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων
19. Επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
20. Κανόνες τυχόν πολιτικής δραστηριότητας
21. Κανόνες συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη
22. Κανόνες διαχείρισης των εισαγωγών/ εξαγωγών
23. Κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία
24. Θέματα διεθνούς εμπορίου
25. Κανόνες αποφυγής ξεπλύματος μαύρου χρήματος
26. Κανόνες αποφυγής ολιγοπωλιών
27. Κανόνες σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και την προστασία του περιβάλλοντος
28. Κανόνες σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης
29. Κανόνες ορθής χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων
30. Κανόνες περί δώρων
31. Κανόνες σχετικά με την ψυχαγωγία, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)

32. Κανόνες σχετικά με την αποφυγή δωροδοκιών, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
33. Κανόνες σχετικά με την παροχή ταξιδιών, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
34. Κανόνες σχετικά με την διενέργεια λογιστικών προβλέψεων, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
35. Ορισμός του αλλοδαπού αξιωματούχου
36. Κανόνες σχετικά με τις «πληρωμές διευκολύνσεων»
37. Κανόνες σχετικά με τη μετανάστευση
38. Κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας
39. Κανόνες σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών
40. Τμήμα εξαιρέσεων από τον κώδικα δεοντολογίας
41. Τμήμα επεξηγήσεων του κώδικα δεοντολογίας

Παρακάτω παραθέτουμε μια ανάλυση του περιεχομένου των ανωτέρω τμημάτων:

1. Σημείωμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο

Οι υπό εξέταση κώδικες δεοντολογίας του Ινστιτούτου, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριοποίησης της επιχείρησης, περιλαμβάνουν ως πρώτο μέρος τους ένα σημείωμα του Διευθύνοντα Συμβούλου της επιχείρησης, στο οποίο, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, καταγράφονται οι βασικές αξίες που διέπουν την επιχείρηση και τους ανθρώπους της. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, απευθυνόμενος προς τους αποδέκτες του κώδικα δεοντολογίας, επιχειρεί να ενισχύσει το βαθμό αφοσίωσης προς τα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας, σημειώνοντας την διάθεση της επιχείρησης για την ενίσχυση του κοινωνικού της προφίλ, ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζει με συνοπτικό τρόπο τους βασικούς στόχους της επιχείρησης. Χαρακτηριστικό είναι το σημείωμα της επιχείρησης Cisco,³⁹¹ στο οποίο ο Διευθύνων Σύμβουλος της επιχείρησης, αφού αναφέρει τις σημαντικότερες ηθικές αξίες που διέπουν τις λειτουργίες της επιχείρησης (τιμιότητα, εμπιστοσύνη, ενδυνάμωση του προσωπικού (empowerment),

³⁹¹ Cisco Business Code of Conduct
http://files.shareholder.com/downloads/CSCO/1728871645x0x387353/97e5e9eb-b4e4-472c-8bc6-9241cc73be5c/Cisco_2010_COBC_external.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012

επικοινωνία, συνεργασία, ομαδική εργασία), συνεχίζει αναφέροντας το βασικό μήνυμα προς κάθε αποδέκτη του κώδικα δεοντολογίας: «*επιτυχία η οποία δεν βασίζεται σε ηθικές αποφάσεις, δεν είναι επιτυχία*». Συνεχίζοντας, αναφέρει την χρησιμότητα του κώδικα δεοντολογίας, λέγοντας ότι ένα τέτοιο έγγραφο, δύναται να χρησιμοποιηθεί ως οδηγός, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι υπάλληλοι της επιχείρησης έρχονται αντιμέτωποι με διλήμματα, καθώς για την καλύτερη κατανόηση του κώδικα δεοντολογίας έχουν χρησιμοποιηθεί παραδείγματα τα οποία παρουσιάζονται με τη μορφή μελέτης περιπτώσεων (case studies). Ολοκληρώνοντας, αναφέρει ότι στόχος της επιχείρησης είναι η διατήρηση και η ενίσχυση της θέσης της στην τηλεπικοινωνιακή αγορά, και ότι ο κώδικας δεοντολογίας είναι ένα απαραίτητο συστατικό στοιχείο της γενικότερης στρατηγικής.

Ένα σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης που παρατηρήσαμε κατά την επισκόπηση των σημειωμάτων των Διευθυνόντων Συμβούλων στους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων ήταν η, σε αρκετές περιπτώσεις, εστίαση σε διαφορετικές ηθικές αξίες. Για παράδειγμα, ενώ ο Διευθύνων Σύμβουλος της επιχείρησης Cisco αναγνωρίζει τις ανωτέρω ηθικές αξίες, ο Διευθύνων Σύμβουλος της επιχείρησης Philip Morris, δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην τιμιότητα που πρέπει να διέπει κάθε εργαζόμενο.³⁹²

2. Γραφικά και Χρωματισμός του Κώδικα

Αυτό το στοιχείο αφορά θέματα παρουσίασης του κώδικα δεοντολογίας, όπως για παράδειγμα η χρήση χρωμάτων, γραφικών, σχηματικών αναπαραστάσεων, φωτογραφιών κτλ. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων που ερευνήθηκαν από το Ινστιτούτο, διακρίναμε πληθώρα περιπτώσεων όπως από λίγο χρωματισμό του κώδικα δεοντολογίας³⁹³, έως αρκετό χρωματισμό, τη χρήση γραφικών καθώς και φωτογραφιών των υπαλλήλων³⁹⁴.

3. Ορισμός του Διευθυντή Συμμόρφωσης

³⁹² The Philip Morris International Code of Conduct, http://www.pmi.com/eng/documents/Code_of_Conduct.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012

³⁹³ Pepsico Κώδικας Συμπεριφοράς, http://www.pepsiamericas.com/Download/CodeOfConduct/Greek_09.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012

³⁹⁴ Coca Cola Enterprises Inc., Ethics and Compliance Code of Business Conduct, <http://ir.cokecce.com/phoenix.zhtml?c=117435&p=irol-govhighlights>, πρόσβαση την 2/3/2012

Σε αυτό το τμήμα του κώδικα δεοντολογίας αναφέρεται ο διευθυντής συμμόρφωσης της επιχείρησης, δηλαδή ο υπάλληλος ο οποίος είναι υπεύθυνος για την τήρηση, εφαρμογή και επισκόπηση του κώδικα δεοντολογίας. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας που το Ινστιτούτο συμπεριέλαβε στην έρευνά του, διακρίναμε περιπτώσεις όπου η αναφορά στο συγκεκριμένο πρόσωπο γινόταν μέσω σημειώματος του συγκεκριμένου προσώπου προς τους υπαλλήλους,³⁹⁵ ή μέσω απλής αναφοράς.³⁹⁶ Σημειώνουμε ότι σε αρκετές περιπτώσεις κωδίκων, δεν οριζόταν το πρόσωπο που κατέχει αυτή τη θέση, ούτε καν αν οργανογραμματικά μια τέτοια θέση υφίσταται στην ιεραρχική δομή της επιχείρησης.³⁹⁷

4. Πρόβλεψη γραμμής βοήθειας και καταγγελιών σε περισσότερες γλώσσες

Σε αυτό το τμήμα αναφέρεται τυχόν δυνατότητα που παρέχει ο κώδικας δεοντολογίας για την δυνατότητα καταγγελιών ατασθαλιών και σε περισσότερες γλώσσες πέραν της μητρικής της επιχείρησης. Όπως είδαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο που αφορούσε το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε υπερεθνικό επίπεδο, πλήθος παραμέτρων και λοιπών θεμάτων πρέπει οι διοικήσεις των επιχειρήσεων να λάβουν υπόψη τους, αν επιθυμούν την υιοθέτηση και εφαρμογή αποτελεσματικών κωδίκων δεοντολογίας. Άξιο αναφοράς είναι το ότι, από την επισκόπηση που διενεργήσαμε σε πλήθος κωδίκων εταιρικής δεοντολογίας, με πολλές επιχειρήσεις να δραστηριοποιούνται σε διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον, ελάχιστες παρείχαν τη δυνατότητα αναφοράς σε περισσότερες γλώσσες.³⁹⁸

5. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών

Αρκετές επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει χωριστούς κώδικες δεοντολογίας για διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων ή ακόμη, όπως θα δούμε και παρακάτω, για

³⁹⁵ Ο.α.

³⁹⁶ The Philip Morris International Code of Conduct, http://www.pmi.com/eng/documents/Code_of_Conduct.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012

³⁹⁷ Altria Code of Conduct http://www.altria.com/en/cms/Responsibility/governance-compliance/responsibility_Altria_Code_of_Conduct.pdf.aspx, πρόσβαση την 2/3/2012

³⁹⁸ Η Philip Morris International για παράδειγμα, αν και επιχείρηση με παρουσία σε πολλές χώρες δεν ανέφερε πουθενά στον κώδικα δεοντολογίας που τηρεί, την ύπαρξη γραμμής αναφορών και καταγγελιών και σε άλλες γλώσσες, The Philip Morris International Code of Conduct, http://www.pmi.com/eng/documents/Code_of_Conduct.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012. Αντίθετα, η Duke Energy, παρέχει τη δυνατότητα μετάφρασης της γραμμής καταγγελιών και σε άλλες γλώσσες, Duke Energy, Code of Business Ethics <http://www.duke-energy.com/pdfs/110160-CoBE-Brochure.pdf>, πρόσβαση την 5/3/2012

συγκεκριμένες ομάδες συνεργατών (για παράδειγμα τους προμηθευτές). Ο λόγος που μοιάζει να συμβαίνει αυτό, είναι η διαφορά στην ευθύνη που ενδεχομένως έχουν οι υπάλληλοι ανάλογα της θέσης που κατέχουν στην ιεραρχική δομή της επιχείρησης. Είναι αυτονόητο, για παράδειγμα, ότι ο χειριστής ενός οχήματος μεταφορών εντός μιας επιχείρησης, έχει διαφορετικά επίπεδα πρόσβασης και εξουσιοδότησης, άρα και δυνατότητας να επηρεάσει τις οικονομικές καταστάσεις μιας επιχείρησης, από ό,τι ο Οικονομικός Διευθυντής της. Με βάση τα παραπάνω, αρκετές επιχειρήσεις όπως η Nucor Corporation, της οποίας επισκοπήσαμε τον κώδικα δεοντολογίας, ακολουθούν την πρακτική της ύπαρξης χωριστού κώδικα δεοντολογίας για τα ανώτερα στελέχη της. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η εισαγωγή του εν λόγω κώδικα, «ο κώδικας θέτει τα ηθικά πρότυπα τα οποία είναι σχεδιασμένα έτσι ώστε να αποτρέψουν παράνομες πρακτικές, και να προωθήσουν την ειλικρίνεια από μέρους των ανώτερων στελεχών της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένου του Διευθύνοντος Συμβούλου... Επιπλέον του Διευθύνοντος Συμβούλου και του Οικονομικού Διευθυντή, ο κώδικας δεοντολογίας για τα ανώτερα στελέχη της εταιρείας, αφορά και οποιοδήποτε άλλο στέλεχος της Οικονομικής Διεύθυνσης της επιχείρησης ή θυγατρικής της, το οποίο έχει σημαντική ευθύνη στον έλεγχο ή την προετοιμασία των οικονομικών καταστάσεων της επιχείρησης...».³⁹⁹ Άξιο αναφοράς είναι το ότι ο κώδικας δεοντολογίας που αφορά τα στελέχη της Οικονομικής Διεύθυνσης της Nucor Corporation, εν τέλει περιλαμβάνει τμήματα τα οποία σε μεγάλο βαθμό απαντώνται σε οποιοδήποτε κώδικα δεοντολογίας, ανεξαρτήτως της κατηγορίας των υπαλλήλων στην οποία απευθύνεται. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε την ανάγκη για τιμιότητα, για ηθική συμπεριφορά και σεβασμό στο νόμο και τις εταιρικές πολιτικές. Μια εξήγηση η οποία δύναται να προκύψει από τα παραπάνω, είναι ότι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων προσπαθούν να δημιουργήσουν τις κατάλληλες ηθικές συνθήκες που επιθυμούν, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους, όχι μέσω του περιεχομένου των εταιρικών οδηγιών (κωδίκων δεοντολογίας εν προκειμένω), αλλά μέσω της συγκεκριμενοποίησης των αποδεκτών των οδηγιών αυτών, δημιουργώντας έτσι τις κατάλληλες συνθήκες για μεγαλύτερο βαθμό συμμόρφωσης.

6. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας συνεργατών και τρίτων μερών

³⁹⁹ Nucor Corporation, Code of Ethic for Senior Financial Professionals <http://www.nucor.com/governance/code/>, πρόσβαση την 4/3/2012

Μια επιπλέον πρακτική των επιχειρήσεων είναι να επιλέγουν να ενσωματώσουν ειδικά τμήματα ή/ και να υιοθετήσουν χωριστούς κώδικες δεοντολογίας για τα τρίτα μέρη. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν εμφάνιζε στον ιστοχώρο της ειδικό κώδικα δεοντολογίας που να αφορά τους προμηθευτές. Μια εξαίρεση των παραπάνω, αποτελεί η επιχείρηση CBS,⁴⁰⁰ η οποία εμφανίζει στον ιστοχώρο της χωριστό κώδικα δεοντολογίας για τους προμηθευτές της, αναφέροντας εντός αυτού, τις προσδοκίες συμμόρφωσης κατά την επιχειρηματική συμπεριφορά αυτών. Και σε αυτή την περίπτωση βέβαια, ο κώδικας δεοντολογίας που αφορά τους προμηθευτές είναι μικρής έκτασης (2 σελίδων) και το μεγαλύτερο μέρος αυτού αναλώνεται αναφέροντας στους προμηθευτές ότι η επιχείρηση προσδοκά μια επιχειρηματική συμπεριφορά αυτών, η οποία δεν είναι τίποτα περισσότερο από το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της διαφορετικότητας, και την τήρηση των νόμων που αφορούν τη διαφθορά. Επιπλέον, στο τελευταίο μέρος αυτού του κώδικα δεοντολογίας, η επιχείρηση αναφέρει ότι, σε περίπτωση παραβίασης των οριζόμενων σε αυτόν, η επιχείρηση δύναται να επανεξετάσει τη στάση της απέναντι στο προμηθευτή που προέβη σε παραβίαση ηθικής φύσεως.

7. Κανόνες και διαδικασίες Εσωτερικών Ελέγχων

Κατά τη διενέργεια εσωτερικών ελέγχων, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στα διεθνή πρότυπα εσωτερικού ελέγχου που έχουν εκπονηθεί από το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών,⁴⁰¹ οι ελεγκτές έχουν ανεμπόδιστη πρόσβαση σε όλα τα αρχεία της επιχείρησης, αρχεία τα οποία προετοιμάζονται από υπαλλήλους της επιχείρησης και βρίσκονται αποθηκευμένα, είτε στο μηχανογραφικό σύστημα της επιχείρησης, είτε αλλού. Η πρόσβαση αυτή είναι εξαιρετικής σημασίας για την αποτελεσματική λειτουργία της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου, προκειμένου εν τέλει η όλη αυτή διαδικασία να προσθέσει αξία στην επιχείρηση.⁴⁰² Ορισμένες επιχειρήσεις

⁴⁰⁰ CBS Suppliers' Compliance Policy, <http://investors.cbcorporation.com/phoenix.zhtml?c=99462&p=irol-govHighlights>, πρόσβαση την 5/3/2012

⁴⁰¹ Για περισσότερα βλέπε www.theiia.org

⁴⁰² Σύμφωνα με τον ορισμό του Διεθνούς Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών, «*Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control, and governance processes.*».

επιλέγουν να κάνουν σχετική αναφορά στις διατάξεις τού κώδικα δεοντολογίας. Κάποιες φορές η αναφορά αυτή εξαντλείται στην υποχρέωση των υπαλλήλων να παρέχουν κάθε σχετική διευκόλυνση στους εσωτερικούς ελεγκτές.⁴⁰³ Άλλες φορές προχωρά και στους λόγους για τους οποίους αυτό είναι αναγκαίο, ή και σε ποινές που προβλέπονται για όποιον παραλείπει να διευκολύνει το έργο της υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου.⁴⁰⁴

8. Κανόνες διενέργειας δαπανών, λογιστικών εγγραφών και αποτελεσματικότητας δικλίδων ασφαλείας

Στο τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας συναντούμε κανόνες που τηρούν οι επιχειρήσεις όσον αφορά την παραλαβή, καταχώρηση και περαιτέρω επεξεργασία των λογιστικών παραστατικών. Επιπλέον, κανόνες και διαδικασίες που αφορούν λογιστικά θέματα, με κυριότερο την αποφυγή τεχνασμάτων δημιουργικής λογιστικής, και τέλος κανόνες και διαδικασίες που αφορούν θέματα των οικονομικών καταστάσεων. Κατά την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, συναντούμε αναφορές σε κανόνες, κυρίως γενικές, χωρίς αυτές να περιλαμβάνουν τεχνικές λεπτομέρειες των διαδικασιών που περιγράψαμε παραπάνω. Για παράδειγμα, η επιχείρηση αναψυκτικών Dr. Pepper,⁴⁰⁵ αναγράφει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει ότι, όσον αφορά τα βιβλία και τα λογιστικά δεδομένα της επιχείρησης, οι λογιστικές απάτες, οι πλαστογραφίες παραστατικών και η ανακριβής λογιστική τους καταχώρηση απαγορεύεται αυστηρώς σε κάθε περίπτωση. Όσον αφορά τα λογιστικά θέματα και τον λογιστικό χειρισμό των συναλλαγών της, αναφέρει ότι αυτές πρέπει να είναι σύννομες, ξεκάθαρες, έγκαιρες και έγκυρες, ενώ αν υποπέσει στην αντίληψη υπαλλήλου τυχόν παράβαση των παραπάνω ή οποιασδήποτε δικλίδας ασφαλείας, αυτή πρέπει να γνωστοποιείται στα κατάλληλα άτομα εντός της επιχείρησης. Τέλος, όσον αφορά τις χρηματοοικονομικές

<http://www.theiia.org/guidance/standards-and-guidance/ippf/definition-of-internal-auditing/>, πρόσβαση την 6/3/2012

⁴⁰³ Pepsico Κώδικας Συμπεριφοράς,

http://www.pepsiamericas.com/Download/CodeOfConduct/Greek_09.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012

⁴⁰⁴ Precision CastParts Corp, Code of Conduct,

http://www.precast.com/web/user_content/files/Code%20of%20Conduct.pdf, πρόσβαση την 4/3/2012

⁴⁰⁵ Dr. Pepper Snapple Group, Code of Business Conduct and Ethics,

<http://investor.drpeppersnapple.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=5431>, πρόσβαση την 7/3/2012

καταστάσεις, ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης αναφέρεται στην υποχρέωση όλων των υπαλλήλων να παρέχουν πλήρη, ακριβή, έγκαιρη και κατανοήσιμη πληροφόρηση στους μετόχους της επιχείρησης, στους επενδυτές και στις αρμόδιες Αρχές, σημειώνοντας ότι οποιαδήποτε παραβίαση των παραπάνω αρχών δύναται να επιφέρει ποινές στα άτομα που την διέπραξαν και να βλάψει τη φήμη της επιχείρησης.

Ίδιο περιεχόμενο με την επιχείρηση Dr. Pepper επιλέγει να υιοθετήσει και η επιχείρηση Charter Communications.⁴⁰⁶ Μια αξιόλογη διαφοροποίηση έγκειται στο εύρος των αποδεκτών των συγκεκριμένων τμημάτων ανάμεσα στις δύο επιχειρήσεις. Έτσι, στην Dr. Pepper, καταγράφονται ως ενδιαφερόμενες ομάδες οι υφιστάμενοι μέτοχοι της επιχείρησης, οι επενδυτές και οι ρυθμιστικές Αρχές, ενώ στη περίπτωση της Charter Communications, ο κύκλος των ενδιαφερομένων ομάδων διευρύνεται μέσω της φράσης «...investors, creditors and others...», δημιουργώντας έτσι τις προϋποθέσεις για θεώρηση από μέρος μας, τουλάχιστον σε αυτό το τεχνικό λογιστικό κομμάτι, ότι η επιχείρηση ενστερνίζεται τη θεωρία των ενδιαφερομένων μερών.

9. Κανόνες και διαδικασίες διερευνήσεως εσωτερικών εταιρικών θεμάτων

10. Κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών

Όπως είδαμε και στα προηγούμενα μέρη της μελέτης, μια εταιρική πρακτική που ακολουθείται στις ημέρες μας από πολλές επιχειρήσεις είναι αυτή της δυνατότητας αναφοράς από μέρος των υπαλλήλων, σε ειδική γραμμή, περιστατικών παραβίασης των ηθικών κανόνων που διέπουν την επιχείρηση (whistle blowing). Επομένως, οι επιχειρήσεις οι οποίες επιλέγουν να εφαρμόσουν αυτήν την πρακτική, θα πρέπει να την γνωστοποιήσουν στα ενδιαφερόμενα μέρη. Ένας τρόπος διαδόσεως της ύπαρξης και του τρόπου λειτουργίας της διαδικασίας αναφορών είναι μέσω του υφιστάμενου κώδικα δεοντολογίας. Έτσι, για παράδειγμα, η επιχείρηση United Technologies, γνωστοποιεί, μέσω του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει,⁴⁰⁷ ότι τηρεί τέτοια διαδικασία από το 1986, την οποία ονομάζουν DIALOG, και αποτελεί ένα ουδέτερο (δηλαδή ανεπηρέαστο από τη θέση που κατέχει στην ιεραρχική δομή της επιχείρησης

⁴⁰⁶ Charter Communications, Code of Conduct, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=112298&p=irol-govhighlights>, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴⁰⁷ United Technologies SA, Code of Ethics, http://www.utc.com/StaticFiles/UTC/StaticFiles/coe_english.pdf πρόσβαση την 7/3/2012

ο καταγγέλλον υπάλληλος), εμπιστευτικό και ανεξάρτητο (δεν υπόκειται στη δικαιοδοσία της ομάδας διοίκησης της επιχείρησης), σύστημα καταγγελιών, του οποίου οι διαχειριστές οφείλουν να αποδέχονται και να υιοθετούν πλήρως τα απορρέοντα από τον κώδικα ηθικής και προτύπων λειτουργίας, όπως αυτά έχουν εκπονηθεί από την Διεθνή Ένωση Επιτρόπων (International Ombudsman Association). Αφορά την διερεύνηση περιστατικών παραβίασης ηθικών κανόνων, και οι καταγγέλλοντες υπάλληλοι επικοινωνούν με τον υπεύθυνο διαχείρισης των καταγγελιών τους.

Η Land O' Lakes⁴⁰⁸ αναγράφει στον κώδικα δεοντολογίας της, ότι υφίσταται παρόμοιο σύστημα αναφορών. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται στον κώδικα δεοντολογίας ότι οι εμπλεκόμενοι σε περιστατικά που προέκυψαν από καταγγελίες, οφείλουν να είναι ειλικρινείς στις καταθέσεις τους και να μην παρεμποδίζουν με κανένα τρόπο την διαδικασία διερεύνησής τους. Η Reynolds American⁴⁰⁹ σε ξεχωριστό έγγραφο, άλλο από τον κώδικα δεοντολογίας, καταγράφει αναλυτικά τους στόχους της γραμμής καταγγελιών, τον τρόπο με τον οποίο έχει διαρθρωθεί η αρμόδια για την λήψη των καταγγελιών υπηρεσία, καθώς και την διαδικασία που εφαρμόζει η επιχείρηση από την λήψη της καταγγελίας, μέχρι και την διερεύνηση και απόδοση ευθυνών.

11. Κανόνες αποφυγής αντιποίνων

Σε συνέχεια του θέματος της καταγγελίας που προαναφέραμε, είναι πιθανό να προκύψουν κρούσματα αντιποίνων από μέρους των καταγγεληθέντων υπαλλήλων. Τα αντίποινα δύνανται να λάβουν τη μορφή της πρόκλησης κακού στον καταγγέλλοντα υπάλληλο, ειδικά αν ο κατηγορούμενος υπάλληλος είναι σε θέση ανώτερη στην ιεραρχική δομή της επιχείρησης. Επιπλέον, ενδέχεται να υπάρξει και καταγγελία στο σύστημα αναφορών ατασθαλιών από μέρους του καταγγεληθέντα υπαλλήλου. Πολλές επιχειρήσεις αναφέρουν στους κώδικες δεοντολογίας τους, την διαδικασία που

⁴⁰⁸ Land O' Lakes Inc., Code of Conduct, <http://www.landolakesinc.com/company/corporateresponsibility/CodeOfConduct/default.aspx>, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴⁰⁹ Reynolds American, Whistle Blower Policy, <http://www.reynoldsamerican.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=4759>, πρόσβαση την 7/3/2012

ακολουθούν σε παρόμοιες περιπτώσεις, ενώ άλλες όχι. Η Boeing⁴¹⁰ για παράδειγμα, αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας της ότι «φαινόμενα αντιποίνων προς υπαλλήλους οι οποίοι κατήγγειλαν αληθείς ανησυχίες τους, δεν θα γίνονται με κανένα τρόπο ανεκτά», και προτρέπει τους αποδέκτες του κώδικα δεοντολογίας να μελετήσουν μια συγκεκριμένη εταιρική διαδικασία που ισχύει για αυτές τις περιπτώσεις. Με άλλα λόγια, η Boeing, στον κώδικα δεοντολογίας που τηρεί δίνει τη γενική στρατηγική που ακολουθεί σε τέτοια θέματα, αναφέρει δηλαδή τη διάθεσή της για μηδενική ανεκτικότητα, χωρίς όμως να υπεισέρχεται στις τεχνικές λεπτομέρειες χειρισμού αυτών των θεμάτων.

Την ίδια φιλοσοφία (της μηδενικής ανεκτικότητας σε θέματα αντιποίνων) στην αρχιτεκτονική αυτού του τμήματος του κώδικα δεοντολογίας, ενστερνίζονται και άλλες επιχειρήσεις των οποίων επισκοπήσαμε τους κώδικες δεοντολογίας, όπως η DTE Energy,⁴¹¹ η Energy Future Holdings,⁴¹² η FPL Group⁴¹³ κ.α., με την διαφορά ότι είναι πιο αναλυτικές ως προς την διαδικασία που ακολουθείται για την διερεύνηση και τιμωρία τέτοιων περιστατικών.

12. Μέτρα συμμόρφωσης για τις περιπτώσεις παραβίασης των οριζομένων στον κώδικα

Ένα πολύ σημαντικό τμήμα του κώδικα δεοντολογίας, με την πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, να το συμπεριλαμβάνουν στους κώδικες δεοντολογίας που εφαρμόζουν, είναι αυτό των μέτρων που προβλέπονται σε περίπτωση παραβιάσεων των οριζομένων στους κώδικες δεοντολογίας. Η Mohawk Industries⁴¹⁴ για παράδειγμα, αναφέρει ότι σε μια τέτοια περίπτωση παραβίασης, ο παραβάτης κινδυνεύει να απολυθεί, αλλά και να αντιμετωπίσει νομικές κυρώσεις

⁴¹⁰ The Boeing Company Code of Ethical Business Conduct, http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_board.html, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴¹¹ DTE Energy Way, Code of Conduct, <http://www.dteenergy.com/pdfs/dteEnergyWay.pdf>, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴¹² Energy Future Holdings, Code of Conduct, http://www.energyfutureholdings.com/financial/corp_gov_docs/Code_of_Conduct_EFH.pdf, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴¹³ Nextera Energy Inc, Code of Business Conduct and Ethics, http://www.nexteraenergy.com/pdf/code_of_conduct.pdf, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴¹⁴ Mohawk Industries Inc., Standards of Conduct and Ethics for Employees, Officers and Directors of Mohawk Industries, <http://mohawkind.com/CorporateGovernance/StandardsOfConduct.htm>, πρόσβαση την 7/3/2012

όπως αυτές ισχύουν κατά περίπτωση. Η Ball⁴¹⁵ μνημονεύει τις ίδιες κυρώσεις για τον παραβάτη, αλλά επιπροσθέτως αναφέρει και την ζημιά που δύναται να υποστεί η επιχείρηση από την παραβίαση των οριζόμενων στον κώδικα δεοντολογίας, είτε στην φήμη της, είτε στην αύξηση των δικαστικών εξόδων. Η Bed Bath and Beyond⁴¹⁶ στο συγκεκριμένο άρθρο του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, εκτός των παραπάνω, περιλαμβάνει και μια σημαντική διάκριση όσον αφορά την κατηγορία των υπαλλήλων που παραβιάζουν τον κώδικα δεοντολογίας. Έτσι, στη περίπτωση υπαλλήλων μνημονεύονται τα οριζόμενα παραπάνω (απόλυση), ενώ για την περίπτωση ανώτερων διευθυντικών στελεχών, η ποινή αυτών προβλέπεται να εξεταστεί και να καθοριστεί από το Δ.Σ. της επιχείρησης.

13. Συχνές ερωταπαντήσεις και παραδείγματα

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας, το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις και απαντήσεις σε θέματα που σχετίζονται με τον κώδικα, χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις ως μια μορφή διαδραστικής και αποτελεσματικής ενημέρωσης των αποδεκτών του κώδικα δεοντολογίας, προκειμένου να επιτευχθεί υψηλότερος βαθμός συμμόρφωσης. Αυτό που εννοούμε είναι ότι, πέραν των οριζόμενων σε ένα κώδικα δεοντολογίας, είναι σύνηθες φαινόμενο, αρκετές επιχειρήσεις στο τέλος κάθε κεφαλαίου, ή σε ξεχωριστό τμήμα εντός του κώδικα, να συμπεριλαμβάνουν μια ενότητα στην οποία παρέχονται, με τη μορφή μελέτης περίπτωσης και πιθανών σεναρίων, ερωτήσεις και οι αντίστοιχες απαντήσεις τους σε θέματα ηθικού περιεχομένου. Η επιχείρηση Dell⁴¹⁷ για παράδειγμα, στο τμήμα περί της διαδικασίας καταγγελίας ατασθαλιών, περιλαμβάνεται μια ερώτηση σε πρώτο ενικό: *«Σε ποιές κινήσεις οφείλω να προβώ, αν έχει περάσει πολύς καιρός από τότε που έκανα μια καταγγελία, αλλά δεν έχω δει να ξεκίνησε κάποια έρευνα;»*. Η αντίστοιχη απάντηση που λαμβάνει ο ερωτώμενος είναι ότι, πιθανόν θέματα εμπιστευτικότητας και διαχείρισης προσωπικών δεδομένων να μην επιτρέπουν την διάδοση των ενεργειών της γραμμής καταγγελιών, αλλά σε κάθε περίπτωση καλό θα είναι ο υπάλληλος να ξανακαλέσει την γραμμή αυτή προκειμένου να ενημερωθεί. Σε μια άλλη περίπτωση,

⁴¹⁵ Ball Corporation, Business Ethics Handbook, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=115234&p=irol-govHighlights>, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴¹⁶ Bed Bath and Beyond, Policy of Ethical Standards for Business Conduct, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97860&p=irol-govhighlights>, πρόσβαση την 7/3/2012

⁴¹⁷ Dell, How we win Code of Conduct, <http://i.dell.com/sites/content/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>, πρόσβαση την 7/3/2012

στο μέρος εκείνο του κώδικα δεοντολογίας που αναφέρεται στην μηδενική ανοχή που η επιχείρηση επιδεικνύει σε θέματα ρατσισμού (όλων των μορφών), εμφανίζεται ερώτηση, στην οποία, πάλι σε πρώτο ενικό, η υποτιθέμενη υπάλληλος αναφέρει ότι αν και έκανε αίτηση για μια δουλειά εντός της επιχείρησης, εν τούτοις θεωρεί ότι δεν την δέχτηκαν λόγω του φύλου της, και ρωτάει σε ποιές κινήσεις μπορεί να προβεί. Η απάντηση που λαμβάνει είναι χωρισμένη σε δύο σκέλη. Αφενός υπενθυμίζει προς τον αναγνώστη αυτά που περιλαμβάνονται στο οικείο μέρος του κώδικα δεοντολογίας, ότι δηλαδή η επιχείρηση δεν επιθυμεί σε καμία περίπτωση κρούσματα ρατσισμού οιαδήποτε τύπου, και αφετέρου απαντάει στο εν λόγω ερώτημα, προτρέποντας την υπάλληλο να καταγγείλει το περιστατικό στις αρμόδιες υπηρεσίες της επιχείρησης. Σε αντίστοιχο πνεύμα κινείται και το αντίστοιχο μέρος των ερωτήσεων και απαντήσεων που περιλαμβάνεται στον κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης Dole Food Co,⁴¹⁸ της Oshkosh Corp,⁴¹⁹ καθώς και της General Motors,⁴²⁰ στην οποία General Motors, αντί για το προαναφερθέν μέρος με τις ερωταπαντήσεις, υπάρχει παρόμοια ενότητα, η οποία όμως είναι διαρθρωμένη με τη μορφή του τι πρέπει να κάνεις και τι δεν πρέπει ως υπάλληλος (do and don't).

14. Κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων

Στο τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας περιλαμβάνονται οι κανόνες που σε κάθε επιχείρηση ισχύουν σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων της, και όλων των ενδιαφερομένων προσώπων, που άμεσα ή έμμεσα εμπλέκονται με την επιχειρηματική της λειτουργία. Κατά την γνώμη μας, αυτό το τμήμα είναι εξαιρετικά σημαντικό καθώς δημιουργεί ορισμένες από τις προϋποθέσεις που υποστηρίζουν την εξέλιξη και την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων μέσω της παροχής ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι

⁴¹⁸ Dole Food Co., Code of Conduct, <http://investors.dole.com/phoenix.zhtml?c=231558&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 8/3/2012

⁴¹⁹ Oshkosh Corp. Code of Conduct, <http://www.oshkoshcorporation.com/about/corporategovernance~policiesguidelines.cfm>, πρόσβαση την 8/3/2012

⁴²⁰ General Motors, Winning with integrity, Our Values and Guidelines for Employees Conduct, http://investor.gm.com/corporate-governance/docs/Winning_With_Integrity.pdf, πρόσβαση την 8/3/2012

αρκετές επιχειρήσεις⁴²¹ επιλέγουν να μην αναφέρουν στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν τους κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Αντίθετα, άλλες επιχειρήσεις αναφέρουν εντός του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν, σε αναλυτικό βαθμό, τους ισχύοντες κανόνες όσον αφορά θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων. Η επιχείρηση Amgen⁴²² για παράδειγμα, όχι μόνο καταγράφει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει τους κανόνες που ισχύουν σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων της, και όλων των ενδιαφερομένων προσώπων, που άμεσα ή έμμεσα εμπλέκονται με την επιχειρηματική της λειτουργία, αλλά παραπέμπει και σε ένα σύνδεσμο, σε ξεχωριστό αρχείο, ο οποίος αναλύει την εφαρμοζόμενη εταιρική διαδικασία, ορίζοντας αναλυτικώς τους αποδέκτες αυτής, τα περιλαμβανόμενα προσωπικά δεδομένα, αλλά και την εφαρμοζόμενη τακτική. Πιο αναλυτικά, στον κώδικα δεοντολογίας αναφέρεται ότι η επιχείρηση σέβεται τα προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων της, αλλά και όλων των άμεσα ή έμμεσα ενδιαφερομένων προσώπων, και οι υπάλληλοι οι οποίοι διαχειρίζονται πληροφορίες που εμπεριέχουν προσωπικά δεδομένα οφείλουν να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους την πολιτική της επιχείρησης σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, αλλά και τους νόμους που αφορούν το συγκεκριμένο ζήτημα. Επιπλέον αναφέρει ότι οι υπάλληλοι οφείλουν να συνεργάζονται με όλες τις αρμόδιες υπηρεσίες οι οποίες ειδικεύονται στο θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, προκειμένου ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα να μην αξιοποιηθούν για παράνομους σκοπούς, οι οποίοι εν τέλει θα βλάψουν την επιχείρηση. Σε ξεχωριστό από τον κώδικα δεοντολογίας τμήμα⁴²³, όπως προαναφέραμε, αναλύει την παραπάνω εφαρμοζόμενη πολιτική, ορίζοντας τι ακριβώς εμπεριέχεται στην έννοια «προσωπικά δεδομένα» (ονοματεπώνυμο ατόμου, διεύθυνση κατοικίας, αριθμός κοινωνικής ασφάλισης, αριθμός διπλώματος οδήγησης κτλ), και την πιθανότητα διαφοροποίησης του νομικού

⁴²¹ Για παράδειγμα, Dr. Pepper Snapple Group, Code of Business Conduct and Ethics, <http://investor.drpeppersnapple.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=5431>, πρόσβαση την 10/3/2012 και U.S. Airways, Code of Conduct, <http://www.usairways.com/en-US/aboutus/investorrelations/corporategovernance.html> πρόσβαση την 10/3/2012, και The Boeing Company Code of Ethical Business Conduct, http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_board.html, πρόσβαση την 10/3/2012

⁴²² Amgen, Code of Conduct, http://www.amgen.com/about/code_of_conduct.html, πρόσβαση την 10/3/2012

⁴²³ Amgen, Protection of Personal Information, http://www.amgen.com/about/corporate_compliance_policies_personal_information_protection_policy.html, πρόσβαση την 10/3/2012

πλαίσιου σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων ανάμεσα στις χώρες στις οποίες η επιχείρηση έχει επιχειρηματική παρουσία.

15. Κανόνες σχετικά με την ιδιοκτησία της πληροφορίας

16. Κανόνες σχετικά με τα εμπορικά/ βιομηχανικά απόρρητα

23. Κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία

Η αλματώδης ανάπτυξη της τεχνολογίας, μέσω της οποίας κατέστη δυνατή η δημιουργία και αποθήκευση των εταιρικών δεδομένων και πληροφοριών σε μορφή άλλη από αυτή του εγγράφου (πχ. πλήρως μηχανογραφημένα λογιστικά προγράμματα), η δυνατότητα δημιουργίας εκθέσεων με πληροφορίες κατάλληλα αναλυμένες, και σε μια μορφή, η οποία από μόνη της, αποτελεί ικανή συνθήκη για την επεξήγηση παρελθουσών καταστάσεων, βοήθησαν τις επιχειρήσεις στη εξοικονόμηση σημαντικών εταιρικών πόρων και στην αποδοτικότερη οργάνωσή τους. Από την άλλη όμως δημιουργήθηκαν κίνδυνοι οι οποίοι απειλούν ακόμη και τη βιωσιμότητα της επιχείρησης. Φανταστείτε την περίπτωση όπου ανταγωνιστής φαρμακευτικής επιχείρησης, έχει τη δυνατότητα να εξασφαλίσει πρόσβαση στα ηλεκτρονικά αρχεία του τμήματος έρευνας και ανάπτυξης της επιχείρησης. Επομένως, η ύπαρξη καταγεγραμμένων και επαρκώς διαδεδομένων κανόνων σχετικά με την διατήρηση, φύλαξη και προστασία των εταιρικών πληροφοριών είναι εξαιρετικής σημασίας για την επιχείρηση. Από την άλλη όμως, η δυνατότητα δημιουργίας αξιόπιστων αναλυτικών πληροφοριών, σε συνδυασμό με την αξιοποίησή τους για προβλέψεις της μελλοντικής πορείας μιας επιχείρησης, και την δυνατότητα ανώτερων, κυρίως στελεχών να επηρεάσουν με λογιστικά και άλλα τεχνάσματα το οικονομικό αποτέλεσμα της επιχείρησης, έφεραν στο προσκήνιο κανόνες δικαίου, οι οποίοι επιχειρούν να προστατεύσουν τους μετόχους από την κακόβουλη αξιοποίηση των εταιρικών πληροφοριών προς όφελος αυτών που κατέχουν εσωτερική πληροφόρηση. Όπως προαναφέραμε και στο μέρος εκείνο της μελέτης που αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, πλήθος εταιρικών σκανδάλων είχαν ως αφετηρία την ανήθικη συμπεριφορά ανωτέρων στελεχών, τα οποία, σε συνδυασμό με την εξουσία για λήψη αποφάσεων που τους παρείχε η θέση που κατείχαν, είχαν την δυνατότητα να αποκομίσουν οφέλη, τα οποία σε δεύτερο χρόνο έβλαψαν την ίδια την επιχείρηση. Επομένως, ως συμπέρασμα μπορούμε να ισχυριστούμε ότι ο στόχος της προστασίας των εταιρικών πληροφοριών και της ιδιοκτησίας της πληροφορίας, όπως καταγράφεται στους υπό εξέταση κώδικες δεοντολογίας οφείλει να έχει διπλή

στόχευση: αφενός στα εξωτερικά μέρη και αφετέρου στα εσωτερικά. Και αναφερόμαστε στην προστασία της πληροφορίας, η οποία αφορά είτε εταιρικά στοιχεία και δεδομένα, είτε εμπορικά και βιομηχανικά απόρρητα, και τα οποία δεύτερα βρίσκονται στο στάδιο της έρευνας και ανάπτυξης, προτού δηλαδή καταχωρηθούν σε μητρώα πατεντών και προστατευθούν από τις εκάστοτε νομοθεσίες χωρών.

Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία αυτών περιλαμβάνει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει κανόνες σχετικά με την ιδιοκτησία και την προστασία της εταιρικής πληροφορίας και των εμπορικών/ βιομηχανικών απορρήτων. Η Pepsico⁴²⁴ για παράδειγμα αφιερώνει ένα μέρος του εφαρμοζόμενου κώδικα δεοντολογίας, προκειμένου, αφενός να καθορίσει την εφαρμοζόμενη σχετική τακτική, και αφετέρου να εξηγήσει τι νοείται ως εμπιστευτική εταιρική πληροφορία την οποία οφείλουν οι εργαζόμενοι να προστατεύσουν και τι όχι. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι οποιαδήποτε πληροφόρηση που έχει σημασία για την πορεία της μετοχής της επιχείρησης είναι σημαντική, και επομένως, σύμφωνα και με τους ισχύοντες κανόνες δικαίου (για παράδειγμα στην Ελλάδα ο νόμος 3016/2002 περί της εταιρικής διακυβέρνησης και οι μετέπειτα αναθεωρήσεις και προσθήκες του), οφείλει να δημοσιοποιείται στο επενδυτικό κοινό, προκειμένου, το τελευταίο να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με τις επενδύσεις του, βασιζόμενο σε όσο το δυνατό επαρκέστερη, ακριβέστερη και πλήρη πληροφόρηση. Επιπλέον, εντός του κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης Pepsico, αναφέρεται ότι οι έχοντες σημαντική εταιρική πληροφόρηση δεν πρέπει να την αποκαλύπτουν ούτε στα μέλη της οικογένειάς τους. Η επιχείρηση Dr. Pepper Snapple Group⁴²⁵ στο ίδιο μήκος κύματος αναφέρει ότι η απαγόρευση αποκάλυψης εταιρικών πληροφοριών από τους υπαλλήλους που έχουν την δυνατότητα πρόσβασης σε αυτές ισχύει ακόμη και μετά την αποχώρηση του εργαζομένου.

⁴²⁴ Pepsico Κώδικας Συμπεριφοράς,
http://www.pepsiamericas.com/Download/CodeOfConduct/Greek_09.pdf , πρόσβαση την 10/3/2012

⁴²⁵ Dr. Pepper Snapple Group, Code of Business Conduct and Ethics,
<http://investor.drpeppersnapple.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=5431>, πρόσβαση την 11/3/2012

Άξιος αναφοράς είναι ο κώδικας δεοντολογίας της φαρμακευτικής επιχείρησης Bristol-Myers Squibb,⁴²⁶ η οποία προβαίνει σε μια σημαντική κατηγοριοποίηση της εταιρικής πληροφόρησης. Πιο συγκεκριμένα, δημιουργεί 3 κατηγορίες εταιρικής πληροφορίας, διακεκριμένες αναλόγως των συνεπειών που θα είχε ενδεχόμενη αποκάλυψή τους σε μη εγκεκριμένα μέρη: τις Δημόσιες, τις Εσωτερικές και τις Εμπιστευτικές. Ως εμπιστευτικές εταιρικές πληροφορίες ορίζει τα αρχεία προσωπικού, σε συνδυασμό με τις αξιολογήσεις που λαμβάνουν χώρα, τους αριθμούς κοινωνικής ασφάλισης του προσωπικού, τους αριθμούς λογαριασμού που η επιχείρηση διατηρεί στις τράπεζες και τα νούμερα των πιστωτικών καρτών, τις προβλέψεις πωλήσεων, ενδεχόμενα σχέδια εξαγορών και συγχωνεύσεων, χρηματοοικονομικά στοιχεία κ.α. Προκειμένου να προφυλαχθούν από αποκάλυψη οι πληροφορίες που υπάγονται στις κατηγορίες «εσωτερικές» και «εμπιστευτικές» ορίζει ότι καμία αποκάλυψή τους, ακόμη και σε συζητήσεις μεταξύ των υπαλλήλων ή στα πλαίσια κοινωνικών συζητήσεων δεν επιτρέπεται, χωρίς προηγούμενη έγκριση, ενώ σε περίπτωση που υπάλληλος γίνει αποδέκτης τέτοιας πληροφορίας, οφείλει να την αξιοποιήσει για νόμιμους και μόνο σκοπούς, αφού επιβεβαιώσει ότι η ανταλλαγή πληροφοριών έλαβε χώρα μέσω της ισχύουσας διαδικασίας.

Ένα σημαντικό σημείο συναντούμε στον κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης Medtronic.⁴²⁷ Αφορά την ύπαρξη φροντίδας της ίδιας της επιχείρησης να προστατευτεί. Και εξηγούμε: Η επιχείρηση ορίζει ότι εξίσου ανήτικο με την διαρροή εταιρικών πληροφοριών εκτός της επιχείρησης, είναι και η εισροή με μη νόμιμο τρόπο εταιρικών πληροφοριών ανταγωνιστικών επιχειρήσεων. Μάλιστα, η επιχείρηση έχει σε ισχύ διαδικασία, η οποία έχει σκοπό να προλαμβάνει την αντιγραφή, από μέρους της επιχείρησης, πατεντών ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.

18. Κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων

Αυτό το πολύ σημαντικό τμήμα του κώδικα δεοντολογίας αναφέρεται σε θέματα που αφορούν τις σχέσεις μεταξύ επιχείρησης και υπαλλήλων. Αν το συνδέσουμε με το προηγούμενο μέρος του κώδικα δεοντολογίας που αναλύσαμε, αυτό της προστασίας

⁴²⁶ Bristol-Myers Squibb, http://www.bms.com/ourcompany/compliance_ethics/Pages/default.aspx, πρόσβαση την 11/3/2012

⁴²⁷ Medtronic, Code of Conduct Booklet, <http://www.medtronic.com/corporate-governance/principles-and-ethics/code-of-conduct/index.htm>, πρόσβαση την 1/4/2012

της εταιρικής πληροφορίας και των εμπορικών «μυστικών», και ειδικότερα με το θέμα της προστασίας της επιχείρησης από κινδύνους, θα παρατηρήσουμε ότι το ένα (η προστασία της εταιρικής πληροφορίας) δε μπορεί να υπάρξει χωρίς το άλλο (κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων). Και εξηγούμε: ποιος ο λόγος για μια επιχείρηση να θέσει σε ισχύ κανόνες και διαδικασίες σχετικά με την προστασία της παραγόμενης από την επιχείρηση πληροφορίας, όταν δεν έχει προβλέψει να υπάρχουν διαδικασίες σχετικά με την προστασία της από υπαλλήλους της επιχείρησης, οι οποίοι έχοντας την εσωτερική πληροφόρηση, και με γνώμονα καθαρά το προσωπικό τους συμφέρον προβαίνουν σε ανήθικη ενέργεια. Στο παράδειγμα που είδαμε στο προηγούμενο τμήμα του κώδικα δεοντολογίας με τη φαρμακευτική επιχείρηση, φανταστείτε ένα σενάριο κατά το οποίο η επιχείρηση έχει εφαρμόσει όλες τις προβλεπόμενες διαδικασίες σχετικά με τον περιορισμό της διαρροής εταιρικών πληροφοριών προς μέρη εξωτερικά από την επιχείρηση, αλλά δεν έχει προβλέψει το ενδεχόμενο, ανώτερο στέλεχος της να επιδιώκει ίδιον όφελος μέσω της απεικόνισης υψηλών βραχυπρόθεσμων κερδών, τα οποία λειτουργούν εις βάρος της βιωσιμότητας της επιχείρησης σε μακροχρόνιο ορίζοντα.

Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων ανέφεραν στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζαν κανόνες και διαδικασίες σχετικά με την διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων. Η United Technologies⁴²⁸ για παράδειγμα, πέραν των γενικών κανόνων που μνημονεύει στον κώδικα δεοντολογίας που τηρεί, έχει εκπονήσει ξεχωριστό έγγραφο στο οποίο περιγράφονται αναλυτικά οι εφαρμοζόμενες διαδικασίες σχετικά με την σύγκρουση συμφερόντων. Έτσι, στον κώδικα δεοντολογίας αναφέρει ότι όλοι οι υπάλληλοι της επιχείρησης, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, οφείλουν να είναι πιστοί στην επιχείρηση, και να διαχειρίζονται τις σχέσεις της επιχείρησης με λοιπές ομάδες ενδιαφέροντος, όπως οι πελάτες, οι προμηθευτές και οι πιστωτές, με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται τα συμφέροντα και οι στόχοι της επιχείρησης και όχι προσωπικά οφέλη. Στη συνέχεια, ο κώδικας δεοντολογίας παραπέμπει τους αναγνώστες του στο ειδικό αυτό έγγραφο για αναλυτικότερες οδηγίες σχετικά με την διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων,

428 United Technologies SA, Code of Ethics,
http://www.utc.com/StaticFiles/UTC/StaticFiles/coe_english.pdf, πρόσβαση την 11/3/2012

αναφέροντας ότι σε αυτό οι αναγνώστες του θα βρουν πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες για την αποδοχή δώρων, τα άμεσα και έμμεσα οφέλη που δύνανται να προκύψουν από τις μετοχικές συναλλαγές, την παροχή εργασίας από μέρους των υπαλλήλων της επιχείρησης σε άλλες επιχειρήσεις, ενώ ολοκληρώνοντας αναφέρει ότι, σε περίπτωση ύπαρξης αμφιβολιών για την λήψη των απαιτούμενων, και σύννομων με τις διαδικασίες πρωτοβουλιών, οι υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα να απευθυνθούν στην αρμόδια υπηρεσία. Και άλλες επιχειρήσεις, όπως η Emcor Group,⁴²⁹ η Computer Sciences,⁴³⁰ η Yahoo,⁴³¹ αναγράφουν στους κώδικες δεοντολογίας που εφαρμόζουν παρόμοιους κανόνες με εκείνους της United Technologies, (κανόνες σχετικά με την παράλληλη εργασία σε άλλη επιχείρηση, σχετικά με την αποδοχή δώρων, σχετικά με τις μετοχικές συναλλαγές, σχετικά με τους επιδιωκόμενους σκοπούς).

19. Επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Οι επιχειρήσεις ως μέρη του κοινωνικού συνόλου εντός του οποίου επιχειρούν, είναι υπεύθυνες για τις πράξεις τους και τις παραλείψεις τους. Ακόμη και οι εκθέσεις των οικονομικών αποτελεσμάτων τους, ουσιαστικά αποτελούν έναν απολογισμό της δράσης τους προς τους μετόχους τους, για την οικονομική χρήση που έληξε. Άλλοι τρόποι επικοινωνίας με το κοινωνικό σύνολο είναι μέσω του τμήματος εξυπηρέτησης μετόχων ή ενημέρωσης του επενδυτικού κοινού που διατηρούν οι επιχειρήσεις (στην Ελλάδα όπως είδαμε παραπάνω, με τον νόμο 3016/2002 και τις μετέπειτα τροποποιήσεις και προσθήκες που δέχτηκε, οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις υποχρεούνται να συστήσουν τμήματα ενημέρωσης των επενδυτών και εξυπηρέτησης μετόχων). Πέραν όμως αυτών των διασυνδέσεων που η επιχείρηση διατηρεί με το κοινωνικό σύνολο, υπάρχουν και άλλοι διάυλοι επικοινωνίας, όπως είναι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, (ειδικός τύπος, ειδήσεις που αφορούν την επιχείρηση κτλ.). Για αυτούς τους διαύλους επικοινωνίας, η επιχείρηση καλό θα είναι να εισαγάγει διαδικασίες οι οποίες ως στόχο έχουν αφενός την ενημέρωση του κοινού, αφετέρου όμως, την ενημέρωση αυτή από

⁴²⁹ Emcor Group Inc., Code of Business Conduct and Ethics, http://www.emcorgroup.com/corporate_governance_documents, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³⁰ Computer Sciences, Code of Ethics for Directors and Employees, <http://www.csc.com/governance>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³¹ Yahoo!, Code of Ethics, <http://investor.yahoo.net/documents.cfm>, πρόσβαση την 12/3/2012

εξουσιοδοτημένους για τον σκοπό αυτό υπαλλήλους. Επομένως, προκειμένου να μην υπάρξουν φαινόμενα μη τήρησης της παραπάνω διαδικασίας, οι επιχειρήσεις καλό θα είναι να γνωστοποιήσουν στους υπαλλήλους τους επαρκώς και αποτελεσματικά την εν λόγω διαδικασία. Ένας τέτοιος τρόπος είναι μέσω αναφοράς της στον κώδικα δεοντολογίας που η επιχείρηση εφαρμόζει. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία αυτών δεν αναφέρει κάτι σχετικό. Εξάιρεση αποτελεί για παράδειγμα η επιχείρηση Reynolds American,⁴³² η οποία αναφέρει ότι, σε περίπτωση που αντιπρόσωπος μέσου μαζικής ενημέρωσης απευθυνθεί σε υπάλληλο της επιχείρησης για ενημέρωσή του σχετικά με εταιρικά θέματα, τότε ο εν λόγω υπάλληλος οφείλει να απευθυνθεί στο τμήμα επικοινωνίας που τηρεί η επιχείρηση. Παρόμοιο περιεχόμενο εμφανίζουν και οι επιχειρήσεις OfficeMax⁴³³ και Staples⁴³⁴ στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν.

20. Κανόνες τυχόν πολιτικής δραστηριότητας

Στο τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας περιγράφονται διαδικασίες οι οποίες αφορούν θέματα χορηγιών από μέρους της επιχείρησης σε πολιτικά κόμματα ή πρόσωπα. Η επιχείρηση Boeing⁴³⁵ αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει ότι πολιτικές χορηγίες απαγορεύεται να δίνονται στο όνομα της επιχείρησης, με εξαίρεση πολιτείες των Η.Π.Α., ή χώρες στις οποίες μια τέτοια κίνηση δεν αντιβαίνει στους ισχύοντες νόμους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η επιχείρηση έχει θεσμοθετήσει μια διαδικασία, βάσει της οποίας οι χορηγίες προτείνονται από ειδική επιτροπή εντός της επιχείρησης, και εγκρίνονται κατ' αρχήν από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στη συνέχεια από τον Αντιπρόεδρο της επιχείρησης. Επιπλέον, όπως ορίζεται στον κώδικα δεοντολογίας, οι εργαζόμενοι της επιχείρησης έχουν την δυνατότητα να δημιουργήσουν αρμόδια επιτροπή η οποία, μέσω χορηγιών από τους υπαλλήλους, να χορηγεί χρηματικά ποσά σε πολιτικά

⁴³² Reynolds American, Doing the Right Thing, Code of Conduct, <http://files.shareholder.com/downloads/RAI/1745699317x0x239199/cf6d8f91-f903-45a8-9307-56577d6a7230/RAICodeOfConduct.pdf>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³³ OfficeMax, Code of Ethics, <http://investor.officemax.com/phoenix.zhtml?c=85171&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³⁴ Staples, Code of Ethics, <http://investor.staples.com/phoenix.zhtml?c=96244&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³⁵ The Boeing Company Code of Ethical Business Conduct, http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_board.html, πρόσβαση την 12/3/2012

κόμματα. Η επιχείρηση Goldman Sachs⁴³⁶ αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει ότι η χορηγία προς πολιτικά κόμματα επιτρέπεται μόνο αν οι ισχύοντες νόμοι στις χώρες που δραστηριοποιείται, επιτρέπουν τέτοιες ενέργειες, ενώ σε ξεχωριστό έγγραφο,⁴³⁷ στο οποίο παραπέμπει ο κώδικας δεοντολογίας, σχετικό με τις πολιτικές χορηγίες, αναφέρεται ότι η επιχείρηση τηρεί τους ισχύοντες νόμους, ενώ σε περίπτωση που υπάλληλοι επιθυμούν να προβούν σε πολιτική χορηγία, αυτή ελέγχεται από ειδική επιτροπή εντός της επιχείρησης.

21. Κανόνες συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη

Στο τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας περιγράφεται η διαδικασία η οποία αφορά τις συναλλαγές της επιχείρησης με στενά συνδεδεμένα μέρη. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν ανέφερε στον κώδικα δεοντολογίας μια τέτοια διαδικασία, ενώ άλλες όπως η Reynolds American⁴³⁸ και η Mowhawk Industries,⁴³⁹ ουσιαστικά σε ξεχωριστό από τον κώδικα δεοντολογίας έντυπο, περιέγραφαν τη διαδικασία.

22. Κανόνες διαχείρισης εισαγωγών/ εξαγωγών

Σε αυτό το τμήμα του κώδικα δεοντολογίας περιγράφονται διαδικασίες που αφορούν τις εξαγωγές σε χώρες και τις εισαγωγές από χώρες, με τις οποίες η χώρα από την οποία προέρχεται η επιχείρηση έχει ειδικές συμφωνίες. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν ανέφερε στους κώδικες δεοντολογίας τίποτα σχετικό με το θέμα. Οι καπνοβιομηχανίες Altria Group⁴⁴⁰ και Philip Morris

⁴³⁶ Goldman Sachs, Code of Business Conduct and Ethics, <http://www.goldmansachs.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-documents/revise-code-of-conduct.pdf>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³⁷ Goldman Sachs Statement on Policy Engagement and Political Participation, <http://www.goldmansachs.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-documents/political-activities-statement.pdf>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³⁸ Reynolds American, Related Person Transaction Policy, <http://www.reynoldsamerican.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=4766>, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴³⁹ Mohawk Industries Inc., Related Person Transaction Policy, http://mohawkind.com/PDF/Related_Person_Transaction_Policy.pdf, πρόσβαση την 12/3/2012

⁴⁴⁰ Altria, Code of Conduct http://www.altria.com/en/cms/Responsibility/governance-compliance/responsibility_Altria_Code_of_Conduct.pdf.aspx, πρόσβαση την 2/3/2012

International,⁴⁴¹ αναφέρουν στους κώδικες δεοντολογίας που εφαρμόζουν, ότι οι υπάλληλοι της επιχείρησης θα πρέπει να έχουν λάβει γνώση των κανόνων δικαίου που ισχύουν σε διάφορες χώρες σχετικά με τις εισαγωγές και τις εξαγωγές, και ότι σε κάθε περίπτωση οφείλουν να συμβουλευόμαστε το νομικό τμήμα της επιχείρησης. Επιπλέον, καταγράφεται στους κώδικες δεοντολογίας των δύο επιχειρήσεων ότι οποιαδήποτε συναλλαγή με τα τελωνεία και τις φορολογικές αρχές, πρέπει να διέπεται από ειλικρίνεια. Τέλος, αναφέρεται ότι οι αρμόδιοι για τις εισαγωγές και εξαγωγές υπάλληλοι της επιχείρησης οφείλουν να γνωρίζουν σε ποιες χώρες, η χώρα στην οποία είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση, έχει επιβάλλει μέτρα περιορισμού των οικονομικών συναλλαγών, όπως δασμούς, οικονομικούς αποκλεισμούς κτλ. Αξίζει να σημειώσουμε ότι και οι 2 προαναφερθείσες επιχειρήσεις, στο συγκεκριμένο τμήμα του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν, έχουν ακριβώς το ίδιο κείμενο.

17. Κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση

Με τον όρο εσωτερική πληροφόρηση⁴⁴² εννοούμε την γνώση εταιρικών πληροφοριών και την λήψη σχετικών επενδυτικών αποφάσεων από το Δ.Σ. της επιχείρησης, το διευθυντικό και ενίοτε όλο το προσωπικό της επιχείρησης, χωρίς οι εταιρικές αυτές πληροφορίες να είναι γνωστές στο ευρύτερο επενδυτικό κοινό. Πολλές χώρες, ανάμεσά τους και η Ελλάδα, έχουν θεσπίσει κανόνες μέσω των οποίων επιχειρούν την εφαρμογή κανόνων που μετατρέπουν σε διαφανείς τέτοιου είδους συναλλαγές, μέσω γνωστοποιήσεων. Η πλειοψηφία των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500 συμπεριλαμβάνουν συγκεκριμένα τμήματα εντός τους, τα οποία αναφέρονται στις θεσπισμένες, από μέρους των επιχειρήσεων, διαδικασίες σχετικά με τον περιορισμό έκθεσης της επιχείρησης σε κυρώσεις και παραβάσεις, από επενδυτικές πράξεις οι οποίες βασίζονται στην εσωτερική πληροφόρηση. Η διαφημιστική επιχείρηση Omnicom Group⁴⁴³ για παράδειγμα, αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει ότι απαγορεύεται στους υπαλλήλους της επιχείρησης η χρήση εσωτερικών εταιρικών πληροφοριών για επενδυτικές επιλογές, αλλά και η διάδοση των εταιρικών αυτών πληροφοριών εντός της επιχείρησης, με εξαίρεση την

⁴⁴¹ The Philip Morris International, Code of Conduct, http://www.pmi.com/eng/documents/Code_of_Conduct.pdf, πρόσβαση την 12/3/2012.

⁴⁴² Inside Information Definition, http://www.investorwords.com/2486/inside_information.html, πρόσβαση την 23/3/2012

⁴⁴³ Omnicom Group, Code of Conduct, <http://www.omnicomgroup.com/CorporateGovernance/CodeofConduct>, πρόσβαση την 23/3/2012

περίπτωση που ένας υπάλληλος πρέπει να έχει πρόσβαση στις εσωτερικές εταιρικές πληροφορίες για την επιτυχή εκπλήρωση των καθηκόντων του. Τέλος, ορίζει τον όρο «σημαντική» στη διαβάθμιση της εσωτερικής πληροφόρησης, ως την πληροφορία η οποία από μόνη της είναι ικανή να υποβοηθήσει έναν λογικό επενδυτή στην απόφασή του να αγοράσει, να πουλήσει ή να διακρατήσει τις μετοχές μιας επιχείρησης. Μια άλλη διαφημιστική επιχείρηση, η Interpublic Group,⁴⁴⁴ παρέχει πλήθος αναλυτικών πληροφοριών στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση και την χρήση αυτής για την διενέργεια επενδυτικών πράξεων. Πιο συγκεκριμένα, αφού αρχικά αναφέρεται το ίδιο περιεχόμενο με αυτό της άλλης διαφημιστικής που αναφέραμε, στην συνέχεια η υφιστάμενη εταιρική διαδικασία αναλύεται, αναφέροντας τις ποινές που επισύρουν οι παραβιάσεις, είτε του κώδικα δεοντολογίας, είτε των νόμων που διέπουν τη χώρα στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση, οι οποίες δύνανται να είναι, είτε απόλυση του παραβάτη, είτε και ποινική δίωξή του. Στην επόμενη παράγραφο, αναφέρεται το χρονικό διάστημα πέραν του οποίου η πληροφορία παύει να θεωρείται εμπιστευτική, το οποίο είναι δύο ημέρες μετά τη γνωστοποίηση της εν λόγω πληροφορίας στο επενδυτικό κοινό.

Στη συνέχεια, ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης Interpublic Group, καταπιάνεται με την περίπτωση κατά την οποία ο κάτοχος εσωτερικής της επιχείρησης πληροφόρησης, συμβουλεύει μη κατόχους της εν λόγω πληροφόρησης, προκειμένου να λάβουν επενδυτικές αποφάσεις. Στον κώδικα δεοντολογίας η ενέργεια αυτή καταγράφεται ως tipping, το οποίο επισύρει ακριβώς τις ίδιες ποινές για τον παραβάτη, σε περίπτωση αποκάλυψης της ενέργειάς του να διαδώσει σε τρίτα πρόσωπα εσωτερικές εταιρικές πληροφορίες. Επιπλέον, στα πλαίσια καθορισμού της όλης διαδικασίας, ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης καθορίζει με σαφήνεια τα χρονικά πλαίσια εντός των οποίων οι υπάλληλοι της επιχείρησης μπορούν με ασφάλεια να προβούν σε επενδυτικές αγοραπωλησίες, χωρίς να αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο παράνομης χρήσης τυχόν εσωτερικής της επιχείρησης πληροφόρησης. Σε συνδυασμό με το προαναφερθέν χρονικό διάστημα δύο ημερών που μεσολαβεί από την διάδοση της εταιρικής πληροφόρησης στο ευρύ επενδυτικό κοινό έως την δυνατότητα διενέργειας επενδυτικών πράξεων, η επιχείρηση καθορίζει και το ανώτατο όριο της δυνατότητας αυτής, το οποίο ορίζεται έως την λήξη του τριμήνου

⁴⁴⁴ Interpublic Group Code of Conduct, <http://www.interpublic.com/corporatecitizenship/corporategovernance>, πρόσβαση την 23/3/2012

το οποίο αφορά η εσωτερική πληροφορία, και στο οποίο η επιχείρηση υποχρεούται στην υποβολή των ενδιάμεσων οικονομικών καταστάσεων.

Ολοκληρώνοντας την αναφορά μας σε αυτό το τμήμα του κώδικα δεοντολογίας, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε ότι οι κανόνες δικαίου ορισμένων χωρών, σχετικά με τις επενδυτικές πράξεις υπαλλήλων μιας επιχείρησης που έχουν εσωτερική της επιχείρησης πληροφόρηση, υπάγονται στη νομοθεσία που αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, τονίζοντας για ακόμη μια φορά την στενή διασύνδεση που υφίσταται ανάμεσα στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης και στην στρατηγική της διοίκησής της σχετικά με την διαμόρφωση μιας κουλτούρας ηθικής εντός της επιχείρησης. Για παράδειγμα στην Ελλάδα, ο νόμος 3016/2002 σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση και οι μετέπειτα τροποποιήσεις του, είναι οι σχετικοί νόμοι οι οποίοι με σαφήνεια καθορίζουν τις προϋποθέσεις και τις απαιτήσεις γνωστοποίησης, σε περίπτωση που συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων προβαίνουν σε επενδυτικές πράξεις σχετικές με την επιχείρηση.

24. Θέματα διεθνούς εμπορίου

Σε αυτό το τμήμα του κώδικα δεοντολογίας περιγράφονται τόσο οι εταιρικές στρατηγικές όσο και οι διαδικασίες εφαρμογής των εν λόγω στρατηγικών που αφορούν θέματα οικονομικών αποκλεισμών μεταξύ των κρατών. Οι εξαγγελίες των κωδίκων δεοντολογίας σε θέματα που άπτονται διακρατικών συμφωνιών έχουν μεγάλη σημασία, καθώς οι συνέπειες ενδεχόμενης μη συμμόρφωσης με ένα εμπάργκο, ενδέχεται να έχει τεράστια επίδραση στα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης. Παρατηρούμε, με βάση την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, ότι οι περισσότερες των επιχειρήσεων συμπεριλαμβάνουν εντός του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν σχετική εξαγγελία. Η επιχείρηση E-bay,⁴⁴⁵ για παράδειγμα, αναφέρει ότι η επιχείρηση, καθώς και οι θυγατρικές αυτής, οφείλουν να σέβονται τους αμερικάνικους νόμους, οι οποίοι απαγορεύουν τις συναλλαγές αμερικανικών επιχειρήσεων σε χώρες όπου οι Η.Π.Α. έχουν επιβάλει οικονομικό αποκλεισμό. Επιπλέον, ορίζει σχετική διαδικασία, σύμφωνα με την οποία η επιχείρηση οφείλει να λαμβάνει τη γνώμη του νομικού τμήματος, όταν πρόκειται να συνδιαλλαγεί με χώρες για τις οποίες υπάρχει

⁴⁴⁵ E-bay Inc. Code of Business Conduct and Ethics, <http://investor.ebayinc.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=649>, πρόσβαση την 1/4/2012

ενδεχόμενο οικονομικού αποκλεισμού. Τα ανωτέρω οριζόμενα εμφανίζονται και σε άλλες 2 επιχειρήσεις, την AECOM Technology⁴⁴⁶ και την CH2M Hill,⁴⁴⁷ με την δεύτερη να προχωράει ένα βήμα παραπέρα αναφέροντας ότι αν η επιχείρηση δεχτεί πρόταση να συμμετάσχει σε μειοδοτικό διαγωνισμό, από χώρα στην οποία οι Η.Π.Α. έχουν επιβάλει οικονομικό αποκλεισμό, οφείλει να ενημερώσει την αμερικανική κυβέρνηση.

25. Κανόνες αποφυγής ξεπλύματος μαύρου χρήματος

Η προέλευση χρήματος από παράνομες δραστηριότητες και η απόκρυψή του έχει απασχολήσει εντόνως τη διεθνή κοινότητα τα τελευταία έτη. Ήδη από το 1989, οι χώρες που τότε απάρτιζαν τις 7 πιο ανεπτυγμένες οικονομίες του πλανήτη προέβησαν στη σύσταση της Financial Action Task Forces on Money Laundering (FATF),⁴⁴⁸ μιας επιτροπής η οποία ως αρμοδιότητα είχε την εκπόνηση διεθνών κανόνων σχετικά με το ξέπλυμα μαύρου χρήματος, και χρήματος το οποίο είναι προϊόν τρομοκρατικών δραστηριοτήτων, καθώς και την κατηγοριοποίηση των χωρών με βάση τις προσπάθειες που καταβάλλουν προς αυτή τη κατεύθυνση. Έπειτα από πολλές αναθεωρήσεις και τροποποιήσεις που επιβάλλονταν από τις ανάγκες των εποχών (χαρακτηριστικό παράδειγμα η πτώση των δίδυμων πύργων στις Η.Π.Α. το 2001, η οποία επέφερε την τροποποίηση, προς τον σκοπό της αυστηροποίησης πλήθους συναφών νομικών πλαισίων), η επιτροπή κατέληξε στην εκπόνηση 40 προτάσεων σχετικά με την αντιμετώπιση του ξεπλύματος μαύρου χρήματος, και άλλων 9 σχετικά με την χρηματοδότηση τρομοκρατικών ενεργειών.

Επανερχόμενοι στο θέμα των κωδίκων δεοντολογίας, από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων οι οποίες ως κύριο αντικείμενο είχαν την πώληση αγαθών, δεν εμφάνιζε εξαγγελία σχετική με διαδικασίες της επιχείρησης για την

⁴⁴⁶ AECOM Technology, Codes of Ethics and Conduct, <http://investors.aecom.com/phoenix.zhtml?c=131318&p=irol-govhighlights>, πρόσβαση την 2/4/2012

⁴⁴⁷ CH2M Hill, Ethics and Business Conduct, http://www.ch2m.com/corporate/about_us/business_ethics.asp, πρόσβαση την 3/4/2012

⁴⁴⁸ Financial Action Task Forces on Money Laundering (FATF), <http://www.fatf-gafi.org/>, πρόσβαση την 4/4/2012 και Financial Action Task Forces on Money Laundering (FATF), http://en.wikipedia.org/wiki/Financial_Action_Task_Force_on_Money_Laundering#cite_note-forty-1, πρόσβαση την 4/4/2012 και http://en.wikipedia.org/wiki/Money_laundering, πρόσβαση την 4/4/2012

αποφυγή ξεπλύματος μαύρου χρήματος. Αντίθετα, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών εμφάνιζε αντίστοιχα τμήματα στους κώδικες δεοντολογίας τους. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός, ότι στον κλάδο των Security Brokers, Dealers and Flotation Companies, στον οποίο περιλαμβάνονται και επιχειρήσεις κολοσσοί όπως η Goldman Sachs, η Morgan Stanley και άλλοι χρηματοπιστωτικοί όμιλοι, κάποιες από τις επιχειρήσεις έχουν επιλέξει να μην εμφανίζουν εντός του κώδικα δεοντολογίας τους τμήματα για την αποφυγή ξεπλύματος μαύρου χρήματος, εγείροντας εύλογες αμφιβολίες σχετικά με το βαθμό σημαντικότητας που έχει για τις διοικήσεις των εν λόγω επιχειρήσεων, η αντιμετώπιση θεμάτων που άπτονται της διαχείρισης καταστάσεων ηθικού περιεχομένου. Κατά τη γνώμη μας, είναι απολύτως ξεκάθαρη η σύνδεση της φροντίδας για αποφυγή της νομιμοποίησης χρήματος από παράνομες δραστηριότητες με την ηθική, αφενός στο πρώτο στάδιο, αυτό της διενέργειας παράνομης πράξης για την απόκτηση χρημάτων, και αφετέρου στο δεύτερο στάδιο, αυτό της συγκάλυψης της παρανομίας. Εξίσου ξεκάθαρο είναι κατά την γνώμη μας, και το ποσοστό ευθύνης που έχει μια επιχείρηση, η οποία δεν έχει εισαγάγει διαδικασίες σχετικές με την απαγόρευση πώλησης αγαθών η παροχής υπηρεσιών σε αντισυμβαλλόμενους, των οποίων τα χρηματικά διαθέσιμα προέρχονται από ανήθικες και παράνομες δραστηριότητες. Για παράδειγμα, η επιχείρηση διαχείρισης κεφαλαίων Morgan Stanley,⁴⁴⁹ έχει συμπεριλάβει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, τμήμα στο οποίο αναφέρονται τα σημεία στα οποία οι υπάλληλοι της επιχείρησης οφείλουν να έχουν στραμμένη την προσοχή τους, προκειμένου να μπορούν να εντοπίσουν περιστατικά ξεπλύματος μαύρου χρήματος. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι οι υπάλληλοι οφείλουν να παρακολουθούν σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, να γνωρίζουν τις υφιστάμενες εταιρικές διαδικασίες σχετικά με τα απαιτούμενα έγγραφα σε περίπτωση νέων πελατών («know your customer standards») και την πηγή προέλευσης των οικονομικών πόρων τους, και να γνωρίζουν τα συνήθη τεχνάσματα που παρατηρούνται διεθνώς σε απόπειρες ξεπλύματος μαύρου χρήματος, προκειμένου να είναι υποψιασμένοι και σε εγρήγορση, για την προληπτική αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Για λόγους συγκρισιμότητας, μια παρομοίου μεγέθους και δραστηριότητας επιχείρηση, η Goldman Sachs, δεν αναφέρει στον

⁴⁴⁹ Morgan Stanley, Code of Ethics and Business Conduct, <http://www.morganstanley.com/about/company/governance/index.html>, πρόσβαση την 7/4/2012

κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει διαδικασία σχετικά με την αποφυγή ξεπλύματος μαύρου χρήματος.

Σε ένα άλλο κλάδο παροχής χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, αυτόν των κρατικών εμπορικών τραπεζών, παρατηρούμε αρχικά ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων έχει επιλέξει να εμφανίζει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει τμήμα σχετικά με την στρατηγική και τις διαδικασίες της επιχείρησης για την καταπολέμηση του ξεπλύματος μαύρου χρήματος. Επιπλέον, από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων⁴⁵⁰ που επέλεξαν να εμφανίζουν σχετικά τμήματα, παρατηρούμε μια ομοιογένεια ως προς το περιεχόμενο, το οποίο προσεγγίζει αυτό της επιχείρησης Morgan Stanley που προαναφέραμε. Η ομοιογένεια αυτή έγκειται στην αναφορά σε συνεχή παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τους αρμόδιους υπαλλήλους, στην αναφορά για πλήρη εναρμόνιση με την σχετική νομοθεσία και στην αναφορά για απαρέγκλιτη τήρηση των διαδικασιών που αφορούν τα απαιτούμενα πρότυπα περί γνώσεως του πελάτη.

26. Κανόνες αποφυγής ολιγοπωλίων

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας περιλαμβάνει οδηγίες προς τα ενδιαφερόμενα της επιχείρησης μέρη σχετικά με τις διαδικασίες και τις στρατηγικές που η επιχείρηση έχει επιλέξει, ή υποχρεούται, βάσει νόμου, να ακολουθεί σχετικά με την αποφυγή ολιγοπωλιακών καταστάσεων. Είναι ευρέως διαδεδομένα περιστατικά τα οποία έπληξαν την λειτουργία του ανταγωνιστικού συστήματος και τα πλεονεκτήματα που οι συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού αποφέρουν στους τελικούς αποδέκτες των προϊόντων ή/ και υπηρεσιών. Στην Ελλάδα⁴⁵¹ για παράδειγμα, η Επιτροπή Ανταγωνισμού επέβαλε πρόστιμα σε επιχειρήσεις γάλακτος, οι οποίες, παραβαίνοντας τους σχετικούς νόμους, προέβησαν σε συνεννοήσεις μεταξύ τους, προκειμένου, τόσο να συμπίεσουν τις τιμές με τις οποίες αγόραζαν γάλα από τους

⁴⁵⁰ Capital One, Code of Business Conduct and Ethics, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=70667&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 5/4/2012, BNY Mellon, Company's Code of Conduct, <http://www.bnymellon.com/ethics/codeofconduct.pdf>, πρόσβαση την 5/4/2012, State Street Corp., Standards of Conduct, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=78261&p=irol-govConduct>

⁴⁵¹ «Καίγονται» 17 για το καρτέλ γάλακτος, http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economy_1_19/12/2006_209363, πρόσβαση την 5/5/2012, και «Εφτάψυχο» καρτέλ στο γάλα, <http://www.sofokleous10.gr/portal2/toprotothema/toprotothema/-----200808315241/>, πρόσβαση την 5/5/2012.

παραγωγούς, όσο και να αυξήσουν ενιαία τις τιμές πώλησης του γάλακτος στα ράφια των super markets.

Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι πλήθος επιχειρήσεων είχε επιλέξει να αναφέρει σε ξεχωριστό τμήμα εντός του κώδικα δεοντολογίας, τις βασικές κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμοζόμενη, από την επιχείρηση, διαδικασία αποφυγής δημιουργίας καρτέλ. Η επιχείρηση Whirlpool⁴⁵² για παράδειγμα, αναφέρει ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, οφείλουν να συμμορφώνονται με τους σχετικούς νόμους που κάθε χώρα στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση εφαρμόζει, σχετικά με την αποφυγή δημιουργίας καρτέλ ή συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού. Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, ο κώδικας αναφέρει ότι οι υπάλληλοι οφείλουν να αποφεύγουν την συζήτηση με υπαλλήλους ανταγωνιστικών επιχειρήσεων σχετικά με τις ισχύουσες ή τις μελλοντικές τιμές πώλησης, τα περιθώρια κέρδους, τα κόστη, τις εκπτώσεις, τους όρους πωλήσεων, την παραγωγική δυναμικότητα, τα αποθέματα, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τα επιχειρηματικά σχέδια κ.α. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο σχετικό τμήμα του κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης, οι υπάλληλοι οφείλουν να συμβουλευονται το νομικό τμήμα για κάθε απορία τους. Με παρόμοιο περιεχόμενο εμφανίζεται και ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης Dean Foods,⁴⁵³ ο οποίος κάνει μια διάκριση των αποδεκτών του κώδικα δεοντολογίας σχετικά με την αποφυγή δημιουργίας ολιγοπωλίων. Πιο συγκεκριμένα, καθορίζει ως αποδέκτες του σχετικού τμήματος, όχι το σύνολο των υπαλλήλων της επιχείρησης, αλλά μόνο αυτούς οι οποίοι εμπλέκονται στον καθορισμό των τιμών, των όρων πωλήσεων, και έχουν άμεση επαφή, είτε με πελάτες, είτε με προμηθευτές και συνεργάτες της επιχείρησης. Παρόμοιο περιεχόμενο με αυτό της επιχείρησης Whirlpool, ως προς τα τμήματα που αναφέρονται στις πολιτικές αποφυγής ολιγοπωλίων και συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού περιλαμβάνει και ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης Sempra Energy.⁴⁵⁴

⁴⁵² Whirlpool Corporation, Code of Ethics, <http://www.whirlpoolcorp.com/responsibility/codeofethics.aspx>, πρόσβαση την 1/8/2012

⁴⁵³ Dean Foods Company, Principles of Corporate Governance, <http://www.deanfoods.com/our-company/investor-relations/corporate-governance.aspx>, πρόσβαση την 1/8/2012

⁴⁵⁴ Sempra Energy, Employees, Standards of an Ethical Workplace, <http://www.sempra.com/about/governance/code-of-conduct/employees.shtml>, πρόσβαση την 1/8/2012

27. Κανόνες σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και την προστασία του περιβάλλοντος

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας είναι εξαιρετικής σημασίας, αλλά και έκτασης, καθώς αφορά και απευθύνεται σε μέρη της επιχείρησης τα οποία απαρτίζουν τον εσωτερικό πυρήνα της (η υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας), αλλά και τις σχέσεις της επιχείρησης με εξωτερικά μέρη (η προστασία του περιβάλλοντος αφορά το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο). Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων έχει επιλέξει την αναφορά εντός του κώδικα δεοντολογίας που έχει υιοθετήσει, κανόνων σχετικά, τόσο με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, όσο και με τις στρατηγικές της επιχείρησης για την προστασία του περιβάλλοντος. Η επιχείρηση μεταλλευμάτων Owens Corning⁴⁵⁵ σε ειδικό τμήμα του ιστοχώρου της, έχει διαθέσιμη την πολιτική που αφορά την διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, αλλά και των ενεργειών που η επιχείρηση προβαίνει και αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος.⁴⁵⁶ Έτσι, όσον αφορά τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, η επιχείρηση αναφέρει ότι βασικές πολιτικές της είναι η παροχή ενός υγιεινού και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, ενώ επιθυμεί την προώθηση πρωτοβουλιών που σκοπό έχουν την υγεία και το ευημερία των εργαζομένων της. Σε ξεχωριστό τμήμα του ιστοχώρου⁴⁵⁷ της επιχείρησης αναφέρεται ότι η επιχείρηση λαμβάνει προληπτικά μέτρα για την αποφυγή εργατικών ατυχημάτων, και αναφέρει την έκδοση εταιρικής οδηγίας σύμφωνα με την οποία έχει απαγορευτεί η χρήση κινητών τηλεφώνων κατά τη διάρκεια οδήγησης σε περίπτωση εκπλήρωσης εταιρικών καθηκόντων. Όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος, στην στρατηγική της επιχείρησης περιλαμβάνεται η προστασία του περιβάλλοντος, υπό την έννοια ότι η επιχείρηση αναλαμβάνει πρωτοβουλίες προκειμένου να μειώσει τα αέρια που προκαλούν ζημιά στο περιβάλλον, και χρησιμοποιεί πιο συνετά τους

⁴⁵⁵ Owens Corning, Corporate Code of Business Conduct Policy, <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>, πρόσβαση την 3/8/2012

⁴⁵⁶ Owens Corning, Environmental, Health Safety and Product Stewardship Policy, <http://sustainability.owenscorning.com/contents/environment-safety/Environmental-Stewardship/>, πρόσβαση την 3/8/2012

⁴⁵⁷ Owens Corning, Employee Safety, <http://sustainability.owenscorning.com/contents/environment-safety/Employee-Safety/>, πρόσβαση την 3/8/2012

πόρους που λαμβάνει από την φύση. Επιπλέον, σε επίπεδο ποιότητας των προϊόντων της, η επιχείρηση, όπως αναφέρει στη σχετική πολιτική της, επιδιώκει τη παραγωγή προϊόντων τα οποία είναι φιλικά προς το περιβάλλον, είναι ανακυκλώσιμα και ασφαλή στη χρήση τους για το κοινωνικό σύνολο. Μια άλλη επιχείρηση, η EOG Resources,⁴⁵⁸ η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο των πετρελαιοειδών και του φυσικού αερίου, αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας της ότι λαμβάνει σοβαρά υπόψη της την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, και πως η χρήση όπλων ή ναρκωτικών ουσιών δεν γίνονται σε καμία περίπτωση δεκτά εντός της επιχείρησης. Για το τμήμα της προστασίας του περιβάλλοντος αφιερώνει ένα πολύ μικρό τμήμα του κώδικα δεοντολογίας, λέγοντας ότι η επιχείρηση είναι προσηλωμένη στην προστασία του περιβάλλοντος μέσω της τήρησης των ισχυόντων νόμων, ενώ ταυτόχρονα σε ξεχωριστό τμήμα του ιστοχώρου της⁴⁵⁹ καταγράφει αναλυτικά τις πρωτοβουλίες της σχετικά με την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα.

Μια άλλη επιχείρηση, παροχής υπηρεσιών αυτή τη φορά, η Charles Schwab⁴⁶⁰ αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, ότι η επιχείρηση δεσμεύεται για την παροχή ενός υγιεινού και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, και πως οι εργαζόμενοι οφείλουν να αναφέρουν οποιαδήποτε περίπτωση ατυχήματος ή κακοδιαχείρισης των εταιρικών πόρων (υπό την έννοια της αύξησης της επικινδυνότητας) λάβει χώρα εντός της επιχείρησης, στο τμήμα Προσωπικού, στον υπεύθυνο των εγκαταστάσεων ή στον υπάλληλο ο οποίος έχει την αρμοδιότητα λήψης αναφορών μέσω του εγκατεστημένου συστήματος καταγγελίας ατασθαλιών (whistle blowing). Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι επιχειρήσεις με συναφές αντικείμενο με της Charles Schwab, όπως η Goldman Sachs⁴⁶¹ και η International

⁴⁵⁸ EOG Resources, Code of Business Conduct and Ethics for Directors, Officers and Employees, http://www.eogresources.com/about/governance/conduct_employees.pdf, πρόσβαση την 4/8/2012

⁴⁵⁹ EOG Resources, Corporate Responsibility, <http://www.eogresources.com/responsibility/intro.html>, πρόσβαση την 4/8/2012

⁴⁶⁰ Charles Schwab Corporation, Code of Conduct, <http://www.aboutschwab.com/images/uploads/code11.pdf>, πρόσβαση την 3/8/2012

⁴⁶¹ Goldman Sachs, Code of Conduct, <http://www.goldmansachs.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-documents/revise-code-of-conduct.pdf>, πρόσβαση την 3/8/2012

Assets Holding,⁴⁶² δεν περιλαμβάνουν στον κώδικα δεοντολογίας κανόνες σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία.

Από την μέχρι τώρα παράθεση κωδίκων δεοντολογίας από δείγμα επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, αξίζει να επικεντρώσουμε την προσοχή μας σε 2 σημεία. Πρώτον, στη σημαντικότητα που έχει για το συγκεκριμένο τμήμα των κωδίκων δεοντολογίας η φύση της δραστηριότητας της επιχείρησης. Είναι ξεκάθαρο ότι διαφορετικές ανάγκες για ασφάλεια στους χώρους εργασίας έχει μια βιομηχανία, από ό,τι μια επιχείρηση παροχής χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Επιπλέον, η προστασία του περιβάλλοντος λαμβάνει ιδιαίτερη σημασία σε μια βιομηχανία εξόρυξης βωξίτη για παράδειγμα, όπου οι εταιρικές δραστηριότητες έχουν άμεσο αντίκτυπο στο φυσικό περιβάλλον, σε σύγκριση με μια επιχείρηση παροχής υπηρεσιών, της οποίας η αλληλεπίδραση με το φυσικό περιβάλλον περιορίζεται για παράδειγμα, στη μείωση κατανάλωσης ηλεκτρικού ρεύματος και στην χρήση ανακυκλώσιμων υλικών. Άλλωστε, σε αρκετές χώρες υφίστανται νόμοι⁴⁶³ που υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις στην αποκατάσταση του φυσικού περιβάλλοντος στο οποίο επενέβησαν, με το πέρας των δραστηριοτήτων τους. Το δεύτερο σημείο στο οποίο οφείλουμε να αναφερθούμε είναι αυτό το οποίο αφορά κυρίως την προστασία του περιβάλλοντος, και ειδικότερα τις πρακτικές τις οποίες οι επιχειρήσεις ακολουθούν για να ενημερώσουν τα ενδιαφερόμενα, εσωτερικά και εξωτερικά της επιχείρησης, μέρη. Από την παράθεση των κωδίκων δεοντολογίας παραπάνω, είναι εμφανές ότι συχνά οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ως εργαλείο διαδόσεως των πρωτοβουλιών τους αλλά και των προθέσεων τους, όχι τον κώδικα δεοντολογίας, στον οποίο περιορίζονται να αναφέρουν τις βασικές στρατηγικές και επιδιώξεις τους, αλλά ένα ξεχωριστό σημείο στον ιστοχώρο της επιχείρησης, το οποίο είναι αφιερωμένο, τόσο στις αναληφθείσες πρωτοβουλίες και στα αποτελέσματα της επιχείρησης, όσο και στην γενικότερη θεώρηση της επιχείρησης για θέματα όπως το περιβάλλον, το ανθρώπινο δυναμικό και η κοινωνία. Το τμήμα αυτό του ιστοχώρου ονομάζεται εταιρική κοινωνική ευθύνη.

⁴⁶² Internation Assets Holding, Code of Ethics, http://files.shareholder.com/downloads/IAAC/1157286437x0x322037/60d88b0b-82fb-421a-a583-b13ca2507daf/Code_of_Ethics.pdf, πρόσβαση την 3/8/2012

⁴⁶³ Η Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/35/EK για παράδειγμα η οποία ενσωματώθηκε στο Ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο με το ΠΔ 148/2009 «Περιβαλλοντική ευθύνη για την πρόληψη και την αποκατάσταση των ζημιών στο περιβάλλον-εναρμόνιση με την οδηγία 2004/35/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου όπως ισχύει»

28. Κανόνες σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης

Στις μέρες μας, είναι έντονη η ανάπτυξη των ιστοχώρων κοινωνικής δικτύωσης. Χρήστες από όλο τον κόσμο, δημιουργώντας ένα λογαριασμό σε έναν ή και περισσότερους από αυτούς τους ιστοχώρους, έχουν τη δυνατότητα να επικοινωνούν, να μοιράζονται φωτογραφίες και προσωπικά στοιχεία (και βιώματα) με τους υπόλοιπους χρήστες, δημιουργώντας έτσι ένα υψηλό βαθμό αλληλεπίδρασης, ο οποίος έχει και πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα. Διευρύνοντας τα παραπάνω σε εταιρικό επίπεδο, καταλήγουμε εν πρώτοις, στην αναγκαιότητα των επιχειρήσεων να κοινοποιήσουν στο εσωτερικό τους την ακολουθούμενη πολιτική σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης. Ομιλούμε δηλαδή για μια προσπάθεια των διοικήσεων των επιχειρήσεων να προστατεύσουν τη φήμη της επιχείρησης από φθορές προερχόμενες από πράξεις και παραλείψεις μελών της (εργαζόμενους), και για τις οποίες η επιχείρηση δεν έχει ούτε γνώση, αλλά εν τέλει ούτε και ευθύνη. Ένα κατάλληλο μέσο για την διάδοση των προθέσεων των επιχειρήσεων σχετικά με το ζήτημα των ιστοχώρων κοινωνικής δικτύωσης είναι ο κώδικας δεοντολογίας.

Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι πολλές από τις επιχειρήσεις δεν επέλεξαν να εξαγγείλουν κάτι σχετικό. Στον τομέα των προγραμματισμένων αεροπορικών μεταφορών για παράδειγμα, σε σύνολο έξι επιχειρήσεων, μόνο μία, η US Airways Group⁴⁶⁴ αφιέρωνε τμήμα στον κώδικα δεοντολογίας σχετικά με την εφαρμοζόμενη στρατηγική σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρει ότι σε οποιαδήποτε αλληλεπίδραση του χρήστη μέσω ιστοχώρου κοινωνικής δικτύωσης, οφείλει να καθίσταται σαφές το ότι ο χρήστης δεν ενεργεί ως εργαζόμενος της επιχείρησης. Επιπλέον, η οποιαδήποτε είσοδος του χρήστη σε ιστοχώρο κοινωνικής δικτύωσης από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης απαγορεύεται, καθώς είναι εύκολος ο εντοπισμός της πηγής προέλευσης των στοιχείων.

Αυτό το οποίο κατά τη γνώμη μας είναι άξιο προσοχής στο συγκεκριμένο τμήμα του κώδικα δεοντολογίας είναι το ότι οι επιχειρήσεις, και λογικά, λαμβάνουν πολύ σοβαρά υπόψη τους την προστασία της φήμης τους. Στο προηγούμενο μέρος της

⁴⁶⁴ US Airways Group, Code of Business Conduct and Ethics, <http://www.usairways.com/en-US/aboutus/investorrelations/corporategovernance.html>, πρόσβαση την 5/8/2012

μελέτης είχαμε αναφερθεί στην ιδέα της εταιρικής φήμης, ως μια ιδέα η οποία περιλαμβάνει τις απόψεις που έχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, εντός και εκτός της επιχείρησης, για τις πρωτοβουλίες της τελευταίας, είτε αφορούν κοινωνικά θέματα, είτε περιβαλλοντικά θέματα, είτε θέματα που άπτονται των προσφερομένων προϊόντων ή υπηρεσιών και της γενικότερης δραστηριοποίησης της επιχείρησης. Επομένως, εμπράκτως αναδεικνύεται το πόσο σημαντική είναι για μια επιχείρηση η φήμη της, και πως οι επιχειρήσεις συνειδητά επιλέγουν να συμπεριλάβουν στον κώδικα δεοντολογίας τις πολιτικές αποφυγής δυσάρεστων καταστάσεων που θα οδηγούσαν σε υποβάθμιση του ονόματός τους. Το μόνο ερώτημα που παραμένει είναι το κατά πόσο κάτι τέτοιο είναι ζήτημα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ή άπτεται της εκπλήρωσης του στόχου της κερδοφορίας.

Αν εξετάσουμε το εν λόγω ζήτημα και από αντίστροφη φορά, δηλαδή την χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από μέρους των επιχειρήσεων για διαφημιστικούς λόγους, παρατηρούμε, από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είχε επιλέξει να μην αναφέρει, στον κώδικα δεοντολογίας που τηρεί, περιεχόμενο σχετικό με την προστασία της επιχείρησης από σχετικούς κινδύνους, ούτε να αναφέρει την διαδικασία που είναι σε ισχύ για την διαχείριση των εταιρικών λογαριασμών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

29. Κανόνες ορθής χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων

Ως εταιρικά περιουσιακά στοιχεία ορίζονται, τόσο τα ενσώματα, όσο και τα ασώματα πάγια της επιχείρησης. Στα ενσώματα πάγια περιλαμβάνονται τα κτίρια, οι εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, τα μεταφορικά μέσα, ενώ στα ασώματα πάγια περιουσιακά στοιχεία περιλαμβάνονται το όνομα της επιχείρησης, η φήμη και η πελατεία της, οι πατέντες, οι πληροφορίες σχετικές με τους πελάτες κτλ. Είναι πολύ σημαντικό για μια επιχείρηση να επιδιώκει την διαφύλαξη των περιουσιακών της στοιχείων από ενέργειες οι οποίες μπορεί να βλάψουν την επιχείρηση, και να διακινδυνέψουν την επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων της. Επομένως, με τη λογική ότι χρήστες των ενσώματων και γνώστες των ασώματων περιουσιακών στοιχείων είναι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, είναι πολύ λογικό να περιλαμβάνεται σχετικό τμήμα στον κώδικα δεοντολογίας που η επιχείρηση εφαρμόζει. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του

δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων έχει επιλέξει να περιλαμβάνει σχετικό τμήμα στον κώδικα δεοντολογίας που έχει υιοθετήσει και μάλιστα με συναφές περιεχόμενο. Η επιχείρηση CVS Caremark⁴⁶⁵ αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, ότι η προστασία, τόσο των ενσώματων όσο και των ασώματων περιουσιακών στοιχείων της από απώλειες και κατάχρηση, είναι υπόθεση του κάθε εργαζόμενου και έχει αντίκτυπο, τόσο στη φήμη της επιχείρησης, όσο και στην κερδοφορία της. Για το σκοπό αυτό, η επιχείρηση έχει το δικαίωμα ελέγχου, έκτακτου ή προγραμματισμένου, επί των περιουσιακών στοιχείων που η επιχείρηση έχει παραχωρήσει στον υπάλληλο για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Επιπλέον, αναφέρεται ρητά στον κώδικα δεοντολογίας, ότι οι υπάλληλοι δεν πρέπει να γνωστοποιούν σε άλλους (εντός και εκτός επιχείρησης) τους εκάστοτε κωδικούς πρόσβασης που έχουν στην κατοχή τους, και ότι οφείλουν να χρησιμοποιούν τους εταιρικούς πόρους μόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και όχι για προσωπικές τους δραστηριότητες. Μια άλλη επιχείρηση, στον ίδιο κλάδο δραστηριότητας με την CVS Caremark, αυτόν της λιανικής διάθεσης φαρμάκων, η Express Scripts⁴⁶⁶ υιοθετεί το ίδιο περιεχόμενο στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει σχετικά με την προστασία των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων.

30. Κανόνες περί δώρων
31. Κανόνες σχετικά με την ψυχαγωγία, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
32. Κανόνες σχετικά με την αποφυγή δωροδοκιών, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
33. Κανόνες σχετικά με την παροχή ταξιδιών, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)

Τα υπό εξέταση τμήματα του κώδικα δεοντολογίας αποβλέπουν στη διατήρηση του καλού ονόματος και της φήμης της επιχείρησης. Είναι πιο εξειδικευμένα, υπό την έννοια ότι καταπιάνονται με θέματα που αφορούν την αποδοχή ή προσφορά δώρων

⁴⁶⁵ CVS Caremark, Code of Conduct, <http://info.cvscaremark.com/sites/cvscaremark.com/files/CVS%20Caremark%20Code%20of%20Conduct.pdf>, πρόσβαση την 6/8/2012

⁴⁶⁶ Express Scripts, Code of Conduct, <http://www.express-scripts.com/aboutus/codeconduct/ExpressScriptsCodeOfConduct.pdf>, πρόσβαση την 6/8/2012

σε συνεργάτες της επιχείρησης. Η επιχείρηση General Mills,⁴⁶⁷ η οποία ασχολείται με την παραγωγή και πώληση προϊόντων αλευρόμυλων, αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει ότι, ενώ η αποδοχή ή προσφορά δώρων και η παράθεση γευμάτων ή ταξιδιών είναι μια συνήθης επιχειρηματική πρακτική, η οποία βελτιώνει τις σχέσεις με τους συνεργάτες της επιχείρησης, εν τούτοις είναι πολύ δύσκολο να κριθεί αν η επιλογή του εκάστοτε συνεργάτη έλαβε χώρα με κριτήρια άλλα από αυτά που αναφέρονται στις διαδικασίες της επιχείρησης. Για τον σκοπό αυτό, η επιχείρηση έχει εφαρμόσει ανώτατα όρια στα δώρα που οι υπάλληλοί της λαμβάνουν, ήτοι \$100 αν προέρχεται από μια πηγή, ή \$250 αν προέρχεται από περισσότερες πηγές. Στην περίπτωση που υπάλληλος της επιχείρησης επιθυμεί να προσφέρει δώρο σε συνεργάτη της επιχείρησης, τότε οφείλει να γνωρίζει τον αντίστοιχο κανονισμό του συνεργάτη, προκειμένου να μην δημιουργήσει την οποιαδήποτε υπόνοια αθέμιτης συναλλαγής. Τέλος, αναφέρει ότι οι υπάλληλοι της επιχείρησης οφείλουν να είναι ιδιαίτερος προσεχτικοί σε περίπτωση που ο συνεργάτης της επιχείρησης στον οποίο επιθυμούν να προσφέρουν δώρο ή γεύμα είναι κρατικός λειτουργός, καθώς σε αυτή την περίπτωση οποιαδήποτε προσφορά λογίζεται ως απόπειρα χρηματισμού και επιρροής. Μια άλλη επιχείρηση, η Kellog,⁴⁶⁸ κινούμενη σε παρόμοιο μήκος κύματος, αναφέρει ότι οι υπάλληλοι της επιχείρησης δεν πρέπει να δέχονται δώρα από συνεργάτες της επιχείρησης, όταν αυτά επηρεάζουν ή δείχνουν να επηρεάζουν την σχέση τους με τον συνεργάτη. Σε κάθε περίπτωση κατά την οποία υπάρχει απορία από τον υπάλληλο της επιχείρησης, τότε αυτός οφείλει να απευθυνθεί για έγκριση στον υπεύθυνο ηθικής της επιχείρησης. Τέλος, σε περίπτωση που υπάλληλος δεχτεί κάποιο δώρο ή προσφορά από συνεργάτη, και η επιχείρηση μέσω των αρμόδιων οργάνων της γνωμοδοτήσει ότι αυτό δεν έπρεπε εξ αρχής να λάβει χώρα, τότε ο υπάλληλος υποχρεούται να το επιστρέψει, ενώ σε περίπτωση που κάτι τέτοιο είναι ανέφικτο εξαιτίας της φύσης του δώρου, τότε ο υπάλληλος οφείλει να ζητήσει την γνώμη της νομικής διεύθυνσης της επιχείρησης, προκειμένου να αναζητηθεί ο κατάλληλος τρόπος έτσι ώστε η εν λόγω προσφορά, είτε να επιστραφεί, είτε ισοδύναμό της να γίνει δωρεά σε κάποιο φιλανθρωπικό ίδρυμα. Με παρόμοιο

⁴⁶⁷ General Mills, Code of Conduct,
http://www.generalmills.com/~//media/Files/COC_English_GMI_site.ashx, πρόσβαση την 7/8/2012

⁴⁶⁸ Kellogg Company, Global Code of Ethics,
<http://files.shareholder.com/downloads/K/2062123340x0x148401/0FBF97EA-585E-4ADA-B9D5-2C49AE56491D/KelloggsCodeOfEthics.pdf>, πρόσβαση την 7/8/2012

περιεχόμενο στους κώδικες δεοντολογίας τους αντιμετωπίζει η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, θέματα που αφορούν την διαχείριση των σχέσεων ανάμεσα στους υπαλλήλους της επιχείρησης και τους συνεργάτες, όταν αυτή αφορά την λήψη ή προσφορά δώρων ή/και γευμάτων ή/και ταξιδιών.

34. Κανόνες σχετικά με την διενέργεια λογιστικών προβλέψεων όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας, ενσωματώνει εντός του κώδικα τους κανόνες που αφορούν την συμμόρφωση των επιχειρήσεων με το FCPA, σε θέματα που αφορούν λογιστικούς χειρισμούς. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις επέλεξαν να μην εμφανίσουν σχετικό τμήμα στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν. Οι επιχειρήσεις που εμφάνισαν σχετικό περιεχόμενο, όπως η Ford Motors,⁴⁶⁹ ανέφεραν ότι τα λογιστικά βιβλία πρέπει να ενημερώνονται έγκαιρα και έγκυρα, και πως οι υπάλληλοι οφείλουν να τηρούν τις πολιτικές και τις διαδικασίες της επιχείρησης. Μια άλλη επιχείρηση, η Kinder Morgan⁴⁷⁰ αναφέρει, ότι η επιχείρηση θα πρέπει να τηρεί ένα επαρκές και αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικών δικλίδων ασφαλείας, και πως οποιαδήποτε συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες οφείλει αφενός να αποτυπώνεται σε σύμβαση, και οφείλει αφετέρου η αμοιβή των συνεργατών αυτών να είναι ανάλογη με την παρασχεθείσα υπηρεσία. Παρατηρούμε δηλαδή πως οι επιχειρήσεις επιλέγουν να εμφανίσουν σε ένα «έγγραφο ηθικών προτύπων» όπως είναι ο κώδικας δεοντολογίας, τεχνικά λογιστικά θέματα, όπως είναι η λογιστικοποίηση των παραστατικών, αλλά και διοικητικά θέματα όπως είναι η ύπαρξη εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας, ο οποίος περιλαμβάνει επαρκείς και αποτελεσματικές δικλίδες ασφαλείας. Αν φέρουμε στο μυαλό μας και το προηγούμενο μέρος της μελέτης, στο οποίο αναφερθήκαμε στα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης αλλά και στα εταιρικά σκάνδαλα που έλαβαν χώρα κατά την τελευταία 20ετία, εύκολα μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων που συμπεριέλαβαν σχετικό τμήμα στον κώδικα δεοντολογίας τους, έχουν στο μυαλό τους ισχυρή τη διασύνδεση ανάμεσα στην

⁴⁶⁹ Ford Motor Company, Code of Conduct Handbook, http://corporate.ford.com/doc/corporate_conduct_standards.pdf, πρόσβαση την 8/8/2012

⁴⁷⁰ Kinder Morgan, Code of Business Conduct and Ethics, http://www.kindermorgan.com/investor/KM_CODE_OF_BUSINESS_CONDUCT_AND_ETHICS.pdf, πρόσβαση την 8/8/2012

διοίκηση μιας επιχείρησης και την ηθική συμπεριφορά. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε την επιχείρηση Williams Company⁴⁷¹ η οποία αναφέρει στο σχετικό τμήμα του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, ότι οφείλουν να είναι εγκατεστημένες επαρκείς και αποτελεσματικές δικλείδες ασφαλείας οι οποίες, εκτός όλων των άλλων σκοπών που επιτελούν, αποτρέπουν την δημιουργία επιχειρήσεων ειδικού σκοπού με σκοπό την παραποίηση των οικονομικών στοιχείων (δηλαδή ένα από τους λόγους κατάρρευσης των επιχειρήσεων κολοσσών που αναφέρονται στο τμήμα της μελέτης που αφορά τα εταιρικά σκάνδαλα).

35. Ορισμός του αλλοδαπού αξιωματούχου

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας αφορά τον ορισμό του αλλοδαπού αξιωματούχου. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι ελάχιστες επιχειρήσεις είχαν συμπεριλάβει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν σχετική εξαγγελία. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων⁴⁷² που είχαν επιλέξει να συμπεριλάβουν εξαγγελία σχετικά με τον ορισμό του αλλοδαπού αξιωματούχου, χρησιμοποιούσαν τον ορισμό όπως αυτός προκύπτει από το Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)⁴⁷³ το οποίο αναφέρει ότι ως αλλοδαπός αξιωματούχος νοείται ο κυβερνητικός υπάλληλος, ο δημόσιος υπάλληλος, το πολιτικό κόμμα ή ο υποψήφιος πολιτικού κόμματος, καθώς και οι επιχειρήσεις στις οποίες το κράτος συμμετέχει με ένα ποσοστό ή του ανήκουν ολοκληρωτικά επιχειρήσεις άλλου κράτους από αυτού προέλευσης της επιχείρησης. Ουσιαστικά, οι επιχειρήσεις που έχουν επιλέξει να συμπεριλάβουν σχετικό τμήμα στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν, γνωστοποιούν την διάθεσή τους για συμμόρφωση με το Foreign Corrupt Practices Act.

⁴⁷¹ Williams Company, Code of Conduct, <http://b2icontent.irpass.cc/630%2F125399.pdf?AWSAccessKeyId=1Y51NDPSZK99KT3F8VG2&Expires=1347536185&Signature=msLyMr3typrapwUxAW6rDQLX%2F7w%3D>, πρόσβαση την 13/8/2012

⁴⁷² Για παράδειγμα, Campbell Soup Company, Code of Business Conduct and Ethics, <http://investor.campbellsoupcompany.com/phoenix.zhtml?c=88650&p=irol-govconduct>, πρόσβαση την 6/8/2012, Fedex, Code of Business Conduct and Ethics, <http://investors.fedex.com/phoenix.zhtml?c=73289&p=irol-govconduct>, πρόσβαση την 6/8/2012

⁴⁷³ Foreign Corrupt Practices Act of 1977, https://en.wikipedia.org/wiki/Foreign_Corrupt_Practices_Act, πρόσβαση την 6/8/2012

36. Κανόνες σχετικά με τις «πληρωμές διευκολύνσεων»

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας αναφέρεται στις πληρωμές σε κρατικούς φορείς, με σκοπό την επιτάχυνση της διεκπεραιώσεως υποθέσεως της επιχειρήσεως. Το τμήμα αυτό, όπως και το προηγούμενο, εξειδικεύει ένα σημείο του Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)⁴⁷⁴ σύμφωνα με το οποίο, ορισμένες πληρωμές σε κρατικούς φορείς για την επιτάχυνση επεξεργασίας των αιτημάτων των επιχειρήσεων επιτρέπονται. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία αυτών επέλεξε να μην εξαγγείλει κάτι σχετικό στον υιοθετούμενο κώδικα δεοντολογίας της. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόλις 19 επιχειρήσεις επέλεξαν σχετική εξαγγελία στον κώδικα δεοντολογίας που τηρούν, ενώ οι 12 από αυτές υπάγονται στον κλάδο των πετρελαϊκών επιχειρήσεων. Κάποιες επιχειρήσεις που επέλεξαν να συμπεριλάβουν κανόνες σχετικά με τις «πληρωμές διευκόλυνσης», είχαν όμοιο μεταξύ τους περιεχόμενο. Η επιχείρηση Health Net⁴⁷⁵ για παράδειγμα, αναφέρει ότι, εξαιτίας του ότι κάποιες από αυτές τις πληρωμές είναι νόμιμες και κάποιες όχι, οι υπάλληλοί της οφείλουν να ζητούν την γνώμη της νομικής υπηρεσίας σε κάθε χρηματική συνδιαλλαγή με κρατικούς φορείς. Μια άλλη επιχείρηση, η Universal American,⁴⁷⁶ στο ίδιο μήκος κύματος με την προηγούμενη, αναφέρει ότι οι υπάλληλοι οφείλουν να λαμβάνουν τη γνώμη του Διευθυντή Ηθικής της επιχείρησης, σε περίπτωση που προκύψει ανάγκη για

⁴⁷⁴ Working Group on Bribery: Study Group on Small Facilitation Payments, «*The FCPA contains an explicit exception to the bribery prohibition for facilitating payments made in furtherance of routine governmental action*). *The statute lists several examples of payments that may be made to facilitate or to expedite performance of a routine governmental action, including payments made to: obtain permits, licenses, or other official documents; process governmental papers, such as visas and work orders; provide police protection, mail pick-up and delivery; provide phone service, power and water supply, cargo handling, or protection of perishable products; and schedule inspections associated with contract performance or transit of goods across country. Other similar actions may also be covered by this exception. "Routine governmental action" does not include any decision by a foreign official to award new business or to continue business with a particular party*», <http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/response3-appx-h.pdf>, πρόσβαση την 8/8/2012

⁴⁷⁵ Health Net, Code of Business Conduct and Ethics, <http://investor.health.net/phoenix.zhtml?c=70296&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 8/8/2012

⁴⁷⁶ Universal American, Code of Conduct, <http://investor.uafc.com/phoenix.zhtml?c=75985&p=irol-irhome>, πρόσβαση την 8/8/2012

«πληρωμές διευκολύνσεως». Η International Assets Holding,⁴⁷⁷ αναφέρει στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει, ότι οι επιτρεπόμενες από σχετικούς νόμους κρατών «πληρωμές διευκολύνσεως» μπορούν να διενεργούνται από την επιχείρηση εφόσον καλύπτονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις: το ποσό των εν λόγω πληρωμών να είναι λογικό, είτε ως μεμονωμένη πληρωμή, είτε ως σύνολο πληρωμών για τον ίδιο σκοπό, η λογιστικοποίηση των ποσών αυτών να είναι έγκυρη, έγκαιρη και πλήρης στα βιβλία της επιχείρησης, και τέλος ο σκοπός της εν λόγω πληρωμής να επιτρέπεται από σχετικό νόμο του κράτους. Αυτό που αξίζει να σημειώσουμε στην συγκεκριμένη περίπτωση, και το οποίο αφορά το ηθικό στοιχείο των συγκεκριμένων αναφορών, έγκειται στην διάκριση ανάμεσα στη μία αμερικανική επιχείρηση, που κάνει, επιτρεπτές κατά το FCPA, πληρωμές διευκολύνσεως, και μία άλλη αμερικανική με δραστηριότητα σε άλλη χώρα που δεν κάνει. Αναφερόμαστε στην ανισότητα ανάμεσα στην αμερικανική επιχείρηση που, εφαρμόζοντας τα (νέα) δυτικά στάνταρ που θέτει το FCPA, δεν κάνει πληρωμές διευκολύνσεως, και την ντόπια, που, εφαρμόζοντας τις τοπικές ανήθικες (και παράνομες) συνήθειες, κάνει. Το FCPA, στο σημείο αυτό, ίσως ψάχνει να μειώσει τις δυσμενείς για την αμερικανική επιχείρηση, συνέπειες της γενικής απαγορεύσεως, εξαιρώντας κάποιες πληρωμές διευκολύνσεως.

37. Κανόνες σχετικά με τη μετανάστευση⁴⁷⁸

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας αφορά θέματα μεταναστών καθώς και θέματα διακίνησης αγαθών. Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν έκανε σχετική εξαγγελία στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει. Οι επιχειρήσεις που επέλεξαν να συμπεριλάβουν σχετικό περιεχόμενο στον κώδικα δεοντολογίας που τηρούν, ουσιαστικά αποτύπωναν την διάθεσή τους για συμμόρφωσή τους στους κανόνες δικαίου που ισχύουν στις Η.Π.Α. σχετικά με τη μετανάστευση και τη διακίνηση αγαθών. Η επιχείρηση MasterCard⁴⁷⁹ αναφέρει για

⁴⁷⁷ International Assets Holding, Code of Ethics, http://files.shareholder.com/downloads/IAAC/1157286437x0x322037/60d88b0b-82fb-421a-a583-b13ca2507daf/Code_of_Ethics.pdf, πρόσβαση την 8/8/2012

⁴⁷⁸ Ο διαχωρισμός ανάμεσα σε άτομα και αγαθά, αν και στην έρευνα του πανεπιστημίου του Houston, δε διαχωρίζεται, είναι αυτονόητος, και σε καμία περίπτωση δεν υπονοείται καμία διάθεση θεώρησής των ατόμων και αγαθών ως ένα και το αυτό.

⁴⁷⁹ MasterCard WorldWide, Code of Conduct, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=148835&p=iro1-InternationalCode>, πρόσβαση την 9/8/2012

παράδειγμα ότι τηρεί τον νόμο σχετικά με τη μετανάστευση, και ότι σε καμία περίπτωση δεν κάνει δεκτά άτομα τα οποία επιθυμούν να εργαστούν στην επιχείρηση, αν δεν έχουν τις απαραίτητες άδειες εργασίας από κρατικούς φορείς. Η αεροπορική επιχείρηση Boeing,⁴⁸⁰ εκτός των θεμάτων που περιλαμβάνονται και στον κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης MasterCard, αναφέρει και τελωνειακά θέματα. Δηλώνει ότι η επιχείρηση σέβεται και συμμορφώνεται με τον νόμο σχετικά με τη μετανάστευση και την διακίνηση των αγαθών.

38. Κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας αφορά τις διαδικασίες εκπαίδευσης των υπαλλήλων σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας, καθώς και τις διαδικασίες σχετικά με την παροχή επιβεβαίωσης από μέρους των υπαλλήλων ότι έλαβαν γνώση και ότι συμφωνούν με τα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Πρόκειται για άλλο ένα τμήμα των κωδίκων δεοντολογίας, το οποίο αφορά τα εσωτερικά της επιχείρησης μέρη (τους εργαζόμενους). Από την επισκόπηση των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώθηκε ότι ελάχιστες επιχειρήσεις είχαν επιλέξει να συμπεριλάβουν σχετικό περιεχόμενο. Όσες από τις επιχειρήσεις ανέφεραν κάτι σχετικό, αυτό, στη πλειοψηφία των περιπτώσεων,⁴⁸¹ ήταν η φυσική ή η ηλεκτρονική υπογραφή των υπαλλήλων ότι έλαβαν γνώση του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας κατά την πρόσληψή τους, και η περιοδική διενέργεια εκπαιδευτικών σεμιναρίων προκειμένου να επιμορφωθούν οι υπάλληλοι με τυχόν τροποποιήσεις του περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας

39. Κανόνες σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών

⁴⁸⁰ Boeing, Code of Business Conduct, http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_employee.html, πρόσβαση την 9/8/2012

⁴⁸¹ Για παράδειγμα, JP Morgan Chase, Code of Conduct, http://www.jpmorganchase.com/corporate/About-JPMC/document/2012CodeofConduct_05_15_12_ada.pdf, πρόσβαση την 9/8/2012, US Bancorp, Code of Ethics and Business Conduct, <http://www.usbank.com/hr/docs/policies/coeHandbook.pdf>, πρόσβαση την 9/8/2012, KBR, Code of Business Conduct, http://www.kbr.com/About/Code-of-Business-Conduct/Translations/English/COBC_English_FullCode.pdf, πρόσβαση την 9/8/2012

Η ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών είναι ένα θέμα το οποίο έχει αντίκτυπο σε όλα τα μέρη της επιχείρησης, είτε αυτά είναι εσωτερικά αυτής, είτε εξωτερικά. Αφορά δηλαδή τους υπαλλήλους μιας επιχείρησης και τους συνεργάτες της, όπως είναι οι προμηθευτές, αλλά και το κοινωνικό σύνολο στο οποίο η επιχείρηση απευθύνεται. Από την επισκόπηση των κωδικών δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500, διαπιστώσαμε ότι ελάχιστες επιχειρήσεις είχαν επιλέξει να εμφανίζουν περιεχόμενο σχετικό με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών, στον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζουν. Όσες επιχειρήσεις επέλεξαν σχετική εξαγγελία, εμφάνιζαν ορισμένα κριτήρια, συνήθως μείγμα υποχρεώσεων βάσει νομικών πλαισίων και εταιρικών πολιτικών, τα οποία άπτονταν του κλάδου δραστηριοποίησης της επιχείρησης. Η αεροπορική επιχείρηση US Airways Group,⁴⁸² ανέφερε 12 σημεία που είχε ορίσει ως σημαντικά προκειμένου να χαρακτηριστούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες της κορυφαίες, όπως η έγκαιρη ενημέρωση των πελατών της σε περίπτωση καθυστερήσεων στις πτήσεις, η έγκαιρη και ακριβής παράδοση των αποσκευών κτλ. Μια άλλη επιχείρηση, από τον χώρο των τροφίμων, η Whole Foods Market,⁴⁸³ αναφέρει ότι μια από τις βασικές αποστολές της επιχείρησης είναι η παροχή υγιεινών και ποιοτικών τροφίμων στους πελάτες της. Για το σκοπό αυτό επιθεωρεί τα τρόφιμά της σε κάθε στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας, παρέχει στο καταναλωτικό κοινό φρέσκα τρόφιμα χωρίς συντηρητικά, χρωστικές και γλυκαντικές ουσίες κττ. Ουσιαστικά, η ύπαρξη ελάχιστων επιχειρήσεων που αναφέρουν την πολιτική σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών εντός του κώδικα δεοντολογίας που τηρούν, δείχνει την τάση των επιχειρήσεων να τηρούν τους κώδικες δεοντολογίας, έχοντάς τους ως μέσα για την αποφυγή καταστάσεων που θα έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην εταιρεία (κάτι το οποίο φαίνεται και από τα αποτελέσματα της ερευνητικής μας προσπάθειας που θα παρουσιάσουμε στο επόμενο μέρος).

40. Τμήμα εξαιρέσεων από τον κώδικα δεοντολογίας

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας περιλαμβάνεται στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500. Αφορά την διαδικασία που ακολουθείται σε

⁴⁸² US Airways Group, Code of Business Conduct and Ethics, <http://www.usairways.com/en-US/aboutus/investorrelations/corporategovernance.html> , πρόσβαση την 10/8/2012

⁴⁸³ Whole Foods Market, Code of Business Conduct, <http://www.wholefoodsmarket.com/sites/default/files/media/Global/Company%20Info/PDFs/CodeofBusinessConduct%20090612.pdf>, πρόσβαση την 10/8/2012

περίπτωση που ο κώδικας δεοντολογίας, ή κυρίως, ορισμένα σημεία του, χρειάζεται να παρακαμφθούν για ορισμένους λόγους. Οι εξαγγελίες των επιχειρήσεων στο συγκεκριμένο τμήμα εκτείνονται από την δήλωση ότι καμία παρέκκλιση από τον κώδικα δεοντολογίας δεν γίνεται δεκτή,⁴⁸⁴ έως και την πλήρη δυνατότητα παρέκκλισης από τον κώδικα δεοντολογίας από υπαλλήλους οποιασδήποτε βαθμίδας⁴⁸⁵ (ακολουθώντας την ανάλογη εταιρική διαδικασία φυσικά). Ανάμεσα σε αυτά τα δύο άκρα, υπάρχει και η περίπτωση όπου επιχειρήσεις επιτρέπουν την παρέκκλιση από τα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας μόνο σε διευθυντές.⁴⁸⁶ Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων, στην περίπτωση που επέτρεπε εξαιρέσεις διευθυντών από τα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας, απαιτούσε έγκριση της παρέκκλισης από το Δ.Σ. της επιχείρησης, ενώ στην περίπτωση εξαίρεσης υπαλλήλων από αυτόν, απαιτείτο η έγκριση από τον Διευθυντή Ηθικής ή τον Διευθυντή διαχείρισης κινδύνων της επιχείρησης.

41. Τμήμα επεξηγήσεων του κώδικα δεοντολογίας

Το τμήμα αυτό του κώδικα δεοντολογίας, το οποίο η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείκτη Fortune 500 έχει επιλέξει να αναφέρει, αποτελεί μια περίληψη, μια δήλωση θέσεων της επιχείρησης ως προς το περιεχόμενο του κώδικα. Η επιχείρηση Whirlpool,⁴⁸⁷ αναφέρει ότι ο κώδικας δεοντολογίας που εφαρμόζει αποτελεί μια περίληψη των βασικών ηθικών αρχών που διέπουν την επιχείρηση στις Η.Π.Α. (χώρα προέλευσης), αλλά και στις λοιπές χώρες στις οποίες η επιχείρηση δραστηριοποιείται. Σημαντικό στοιχείο στο συγκεκριμένο τμήμα του κώδικα δεοντολογίας αποτελεί η δήλωση της επιχείρησης, ότι ο κώδικας δεοντολογίας της δεν αποτελεί μια δεσμευτική σύμβαση ανάμεσα σε αυτήν και τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η διοίκηση της επιχείρησης δηλαδή, έχει επιλέξει να μην επιβάλει την συμμόρφωση με τον κώδικα δεοντολογίας στους εργαζομένους της, αλλά οικειοθελώς οι τελευταίοι να επιδιώξουν την ταύτιση της συμπεριφοράς τους εντός της επιχείρησης με τα ηθικά πρότυπα που η

⁴⁸⁴ First Data, Code of Conduct, <http://phx.corporate-ir.net/preview/phoenix.zhtml?c=111215&p=irol-govconduct>, πρόσβαση την 9/8/2012

⁴⁸⁵ Safeway, Code of Business Conduct and Ethics, http://media.corporate-ir.net/media_files/IROL/64/64607/governance/CodeofConduct_3142005.pdf, πρόσβαση την 9/8/2012

⁴⁸⁶ Boeing, Code of Business Conduct, http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_employee.html, πρόσβαση την 9/8/2012

⁴⁸⁷ Whirlpool Corporation, Code of Ethics, <http://www.whirlpoolcorp.com/shared/content/responsibility/code-of-ethics.pdf>, πρόσβαση την 10/8/2012

επιχείρηση έχει επιλέξει. Σε μέρος της μελέτης μας που αφορούσε την εταιρική διακυβέρνηση, είχαμε αναφερθεί εκτενώς στη διάθεση ορισμένων χωρών να μην επιβάλλουν την υποχρεωτικότητα εφαρμογής των νόμων περί εταιρικής διακυβέρνησης στις επιχειρήσεις, αλλά να τους αφήσουν το δικαίωμα επιλογής και συμμόρφωσης με τα οριζόμενα στα σχετικά νομικά πλαίσια. Σε πλήρη αντιστοιχία, παρατηρούμε κάτι ανάλογο να συμβαίνει και στην επιχείρηση Whirlpool, στο ζήτημα εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας. Μία άλλη ερμηνεία της παραπάνω εξαγγελίας του κώδικα δεοντολογίας της Whirlpool, είναι ότι ενδεχομένως, η επιχείρηση δεν δεσμεύει συμβατικά τους υπαλλήλους να τηρήσουν τον κώδικα, προκειμένου να μην είναι υπόλογη σε ενδεχόμενες αξιώσεις των υπαλλήλων έναντι της επιχείρησης, όταν οι υπάλληλοι διαπιστώσουν απόκλιση ανάμεσα στις εξαγγελίες της επιχείρησης μέσω του κώδικα δεοντολογίας και το τι πραγματικά ισχύει (για παράδειγμα, μια απόκλιση ανάμεσα στα οριζόμενα στον κώδικα δεοντολογίας για την ύπαρξη γραμμής αναφοράς ατασθαλιών, και στο τι πραγματικά ισχύει έναντι αυτής). Δύο άλλες επιχειρήσεις, η Barnes and Noble⁴⁸⁸ και η Dick's Sporting Goods,⁴⁸⁹ στο ίδιο ύφος με την προηγούμενη, αναφέρουν ότι ο κώδικας δεοντολογίας που εφαρμόζουν δεν αποτελεί ένα συμβόλαιο ανάμεσα σε αυτές και τους υπαλλήλους τους, και προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα δηλώνουν ότι, ανεξαρτήτως της τήρησης των οριζόμενων στο κώδικα δεοντολογίας, η επιχείρηση, αλλά και ο υπάλληλος, έχουν την δυνατότητα να τροποποιήσουν ή να τερματίσουν αυτή την εργασιακή σχέση για κάθε λόγο ή/ και χωρίς λόγο (with or without cause όπως αναφέρει χαρακτηριστικά). Και σε αυτή την περίπτωση βέβαια, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι μια ερμηνεία αυτών των εξαγγελιών από μέρους των επιχειρήσεων είναι ο φόβος τους για ενδεχόμενες αξιώσεις των υπαλλήλων σε περίπτωση αποκλίσεων ανάμεσα σε ότι ορίζεται στους κώδικες δεοντολογίας τους και στο τι πραγματικά ισχύει.

⁴⁸⁸ Barnes and Noble Booksellers, Code of Business Code and Ethics, http://www.barnesandnobleinc.com/for_investors/governance/code_of_ethics/code_of_ethics.html, πρόσβαση την 10/8/2012

⁴⁸⁹ Dick's Sporting Goods Inc., Code of Business Conduct and Ethics, http://www.barnesandnobleinc.com/for_investors/governance/code_of_ethics/code_of_ethics.html, πρόσβαση την 10/8/2012

ΜΕΡΟΣ 4^ο

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ-
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

4.1 Διατύπωση ερευνητικών ζητημάτων

Η αποτύπωση των στόχων αποτελεί το πρώτο βήμα κάθε ερευνητικής προσπάθειας, και είναι εξαιρετικής σημασίας για την επιτυχή έκβασή της. Η μέθοδος της έρευνας, καθώς και τα αποτελέσματά αυτής, οφείλουν να είναι σε πλήρη ευθυγράμμιση με τα ερευνητικά ζητήματα. Με βάση όσα έχουμε αναφέρει κατά την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, ορίζουμε ως ερευνητικά ζητήματα της παρούσας μελέτης τα ακόλουθα:

Ερευνητικό ζήτημα 1: *Μελέτη, αξιολόγηση και αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί στις εισηγμένες, στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, σχετικά με την δημοσιοποίηση κωδίκων δεοντολογίας στους ιστοχώρους των επιχειρήσεων.*

Η έρευνά μας εκτείνεται στο σύνολο των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, και αφορά την εξέταση της υπάρξεως δημοσιοποιημένων, στους ιστοχώρους των εν λόγω επιχειρήσεων, κωδίκων δεοντολογίας. Θα εξετάσουμε πόσες επιχειρήσεις επιλέγουν την δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, σε ποιο τμήμα του ιστοχώρου βρίσκονται αναρτημένοι οι κώδικες δεοντολογίας, καθώς και την ηλεκτρονική απόσταση από την αρχική ιστοσελίδα της επιχείρησης. Η έρευνά μας έλαβε χώρα σε δύο διαφορετικές ημερομηνίες, προκειμένου να παρατηρήσουμε και τις αλλαγές που μπορεί να έλαβαν χώρα στα 2 έτη που μεσολαβούν ανάμεσα στις εν λόγω ημερομηνίες.

Ερευνητικό ζήτημα 2: *Μελέτη, αξιολόγηση και αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, σχετικά με την ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας, το περιεχόμενο αυτών, και τους τρόπους σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής τους.*

Η έρευνά μας χρησιμοποιεί ως δείγμα τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, και εκτείνεται από την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας ή όχι, έως και το περιεχόμενο και τις διαδικασίες εφαρμογής των κωδίκων δεοντολογίας. Επιπροσθέτως, διερευνούμε αν οι κανόνες που περιλαμβάνονται στον εκάστοτε κώδικα δεοντολογίας, ομοιάζουν με αυτούς των κωδίκων δεοντολογίας που εφαρμόζουν οι μεγαλύτερες από άποψη εσόδων επιχειρήσεις στις Η.Π.Α. Επιπλέον, σε περίπτωση κατά την οποία οι εισηγμένες

εμπορικές και βιομηχανικές στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, θα ερευνήσουμε συμπληρωματικά θέματα, όπως τους λόγους για την μη ύπαρξη, ενδεχόμενη πρόθεση των επιχειρήσεων για σύνταξη και τήρηση κωδίκων στο μέλλον, καθώς και αν οι επιχειρήσεις έχουν σε ισχύ διαδικασίες και πρακτικές που, έως ένα βαθμό, επικαλύπτουν περιεχόμενα που απαντώνται σε έναν κώδικα δεοντολογίας. Τέλος, θα διερευνήσουμε και τις αντιλήψεις των ερωτωμένων σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα, τον σκοπό ύπαρξής του και άλλα.

Ερευνητικό ζήτημα 3: *Διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην ύπαρξη, το περιεχόμενο, τα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης.*

Η έρευνά μας θα προσπαθήσει να διαπιστώσει αν υφίσταται σχέση, πρώτον ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, δεύτερον ανάμεσα στους επί μέρους κανόνες ενός κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, και τρίτον ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Ειδικά για την διερεύνηση της δεύτερης σχέσης θα συμπεριλάβουμε ακόμη μια κατηγορία στον κώδικα δεοντολογίας, η οποία αφορά την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, με σκοπό να μην αρκестούμε στο τι ορίζεται σε έναν κώδικα δεοντολογίας, αλλά να συμπεριλάβουμε και τις διαδικασίες και τις στρατηγικές των επιχειρήσεων που αποσκοπούν στο να εφαρμοστούν τα οριζόμενα στον κώδικα.

Η μεθοδολογική προσέγγιση που θα εφαρμόσουμε για τους προαναφερθέντες σκοπούς της μελέτης συνδυάζει αφενός την σύνταξη και αποστολή ερωτηματολογίου, προκειμένου να απαντήσουμε σε θέματα που αφορούν την ύπαρξη, εφαρμογή και το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας των υπό εξέταση επιχειρήσεων, καθώς και την αναλυτική διερεύνηση των ιστοχώρων των υπό εξέταση επιχειρήσεων, προκειμένου να καταγράψουμε την δημοσιοποίηση ή όχι κώδικα δεοντολογίας, καθώς και κάποια επιπλέον ποιοτικά στοιχεία, όπως τον τομέα του ιστοχώρου στον οποίο είναι αναρτημένος ο κώδικας δεοντολογίας, και την απόσταση που απέχει από την αρχική ιστοσελίδα της επιχείρησης. Αφετέρου, η μέθοδος έρευνας περιλαμβάνει και την κατηγοριοποίηση των συστατικών στοιχείων των κωδίκων δεοντολογίας των υπό εξέταση επιχειρήσεων σε 4 κύριες κατηγορίες, με σκοπό τη δημιουργία μοντέλου, το οποίο θα είναι σε θέση να αποτυπώσει την σχέση ανάμεσα στην

ύπαρξη, εφαρμογή και το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης. Περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με την μεθοδολογία της έρευνας παρουσιάζονται στα ακόλουθα τμήματα.

4.2 Ερευνητικό Ζήτημα 1: Μελέτη, αξιολόγηση και αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί στις εισηγμένες, στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, σχετικά με την δημοσιοποίηση κωδίκων δεοντολογίας στους ιστοχώρους των επιχειρήσεων.

4.2.1 Μεθοδολογία

Η δημοσιοποίηση κωδίκων δεοντολογίας από μέρους των εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, δεν υπαγορεύεται από κανένα νόμο στην Ελλάδα. Επομένως, η όποια δημοσιοποίηση κωδίκων δεοντολογίας εναπόκειται αποκλειστικά και μόνο στη βούληση της εκάστοτε επιχείρησης, όπως αυτή εκφράζεται μέσω των σχετικών αποφάσεων που λαμβάνει η διοίκησή της. Προκειμένου να αποτυπώσουμε την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα, σχετικά με την ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας, έπρεπε, σε πρώτη φάση, να αναζητήσουμε το κατά πόσο, και σε ποιο βαθμό οι επιλεγμένες στο δείγμα μας επιχειρήσεις δημοσιοποιούν τον εφαρμοζόμενο κώδικα δεοντολογίας στους ιστοχώρους τους. Επιπροσθέτως, στην εν λόγω έρευνα, εξετάζουμε σε ποιο τμήμα του ιστοχώρου εμφανίζονται αναρτημένοι οι κώδικες δεοντολογίας, καθώς και την ηλεκτρονική απόσταση (μετρημένη σε αριθμό κλικ), από την αρχική σελίδα της ιστοσελίδας κάθε επιχείρησης. Για την επίτευξη των προαναφερομένων στόχων, η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την συλλογή των απαραίτητων στοιχείων ήταν η ακόλουθη: μέσω της λίστας των εισηγμένων επιχειρήσεων, όπως αυτή εμφανίζεται στον ιστοχώρο του Χρηματιστηρίου Αθηνών, αναζητήσαμε τους ιστοχώρους των εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, στους οποίους και εισήλθαμε προκειμένου να αναζητήσουμε την δημοσιοποίηση ή όχι κώδικα δεοντολογίας, καθώς και το τμήμα του ιστοχώρου στο οποίο βρίσκονται αναρτημένοι οι εν λόγω κώδικες. Προκειμένου να ερευνήσουμε το στοιχείο της αμεσότητας πρόσβασης στους κώδικες δεοντολογίας, λάβαμε αυτούσιο το κριτήριο των Lacross και Bernardi (2006)⁴⁹⁰ οι οποίοι χαρακτηρίζουν ως άμεσα προσβάσιμο έναν κώδικα δεοντολογίας, για την μετάβαση στον οποίο χρειάζεται κανείς να

⁴⁹⁰ LaCross, C. C., Bernardi, R. A., *Disclosures of codes of ethics on corporate websites: A pre-and-post Sarbanes - Oxley longitudinal study*, *Advances in International Accounting*, 19, σελ. 91–114, (2006), καθώς και την νεωτέρα των ιδίων: Bernardi R. A., Lacross C. C., *Positioning codes of ethics on international corporations' websites: A six-year longitudinal study*, *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 25, 75–80, (2009), σελ. 78

προσπεράσει έως και δύο ιστοσελίδες μετά την αρχική σελίδα της ιστοσελίδας της επιχείρησης.

Πληθυσμός

Ο πληθυσμός της έρευνάς μας αποτελείτο από τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις στις 21/12/2010, ενώ διενεργήθηκε και επικαιροποίηση της εν λόγω έρευνας με ημερομηνία 15/2/2013. Ο συνολικός πληθυσμός ανερχόταν σε 243 και 231 επιχειρήσεις αντίστοιχα σε αυτές τις 2 ημερομηνίες, και διακρινόταν σε διάφορους κλάδους επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, όπως αυτοί καθορίζονται στον ιστοχώρο του Χρηματιστηρίου Αθηνών (www.ase.gr). Οι επιχειρήσεις που συμπεριλήφθηκαν στον πληθυσμό ανήκαν στους παρακάτω κλάδους δραστηριοποίησης:

Ακίνητη περιουσία	Κατασκευές & υλικά κατασκευών
Ταξίδια & αναψυχή	Τρόφιμα & ποτά
Χημικά	Μέσα ενημέρωσης
Τεχνολογία	Υγεία
Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες	Πετρέλαιο & αέριο
Τηλεπικοινωνίες	Προσωπικά & οικιακά αγαθά
Εμπόριο	Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας
Πρώτες ύλες	

Οι επιχειρήσεις που συμπεριλαμβάνονταν στους κλάδους τραπεζών, παροχής χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και ασφαλιστικών υπηρεσιών, εξαιρέθηκαν εξαιτίας των ιδιαιτεροτήτων τους, αλλά πρόκειται να ερευνηθούν, σε μετέπειτα της παρούσας μελέτης, έρευνα (για περισσότερα δείτε το κεφάλαιο «Μελλοντικές έρευνες»). Ένας λόγος που μας ώθησε στον να μην συμπεριλάβουμε τους δύο αυτούς κλάδους στις ερευνητικές μας προσπάθειες είναι το ότι το ισχύον νομικό πλαίσιο που διέπει τους εν λόγω κλάδους είναι σε ρευστότητα, εν αναμονή σημαντικών τροποποιήσεων, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να είναι σε ένα μεταβατικό στάδιο, τόσο όσον αφορά την στελέχωση των τμημάτων συμμόρφωσης, όσο και όσον αφορά τα επίπεδα συμμόρφωσής τους. Επιπλέον, ένας ακόμη λόγος που μας ώθησε στον να μην συμπεριλάβουμε τον τραπεζικό και τον ασφαλιστικό κλάδο στις ερευνητικές μας

προσπάθειες είναι η ιδιομορφία τους όσον αφορά την παρουσίαση των οικονομικών αποτελεσμάτων, αλλά και η υποχρέωσή τους να ακολουθούν διαφορετικό λογιστικό σχέδιο, γεγονός που θα δυσχέραινε την συγκρισιμότητα των κριτηρίων οικονομικής απόδοσης που επιλέξαμε στην παρούσα μελέτη στα επόμενα ερευνητικά ζητήματα. Τέλος, το νομικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία, τόσο του τραπεζικού κλάδου, όσο και του ασφαλιστικού είναι πολύπλοκο, αφενός λόγω της φύσης της δραστηριότητας των δύο αυτών κλάδων και αφετέρου λόγω σημαντικών μεταβολών στην μετοχική διάρθρωση των επιχειρήσεων, στις οποίες πολλές φορές το κράτος εμφανίζεται ως ο βασικός μέτοχος, άμεσα ή έμμεσα (το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας είναι ένα τέτοιο παράδειγμα μετόχου).⁴⁹¹

⁴⁹¹ Ενδεικτικά παραθέτουμε την ιστοσελίδα της Τράπεζας της Ελλάδος στην οποία περιλαμβάνεται το ισχύον νομικό πλαίσιο περί ίδρυσης και λειτουργίας των τραπεζών και των ασφαλιστικών επιχειρήσεων αντίστοιχα: <http://www.bankofgreece.gr/Pages/el/Supervision/LegalF/default.aspx>, και <http://www.bankofgreece.gr/Pages/el/deia/solvencyII.aspx>, πρόσβαση την 11/9/2014

4.2.2 Αποτελέσματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας (βλέπε Πίνακα 1) της 15/02/2013, μόλις το 9,5% (ή 22 επιχειρήσεις) των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, δημοσιοποιεί κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους. Από τις συνολικά 22 επιχειρήσεις οι οποίες δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, 1 από αυτές ακολουθεί τον επαγγελματικό κώδικα δεοντολογίας του τομέα επιχειρηματικής δράσης της, δηλαδή μια επιχείρηση τηλεπικοινωνιών δημοσιοποιεί τον κώδικα δεοντολογίας της Εθνικής Επιτροπής Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων, ενώ 4 από αυτές αναφέρουν ότι έχουν ενταχθεί στις επιχειρήσεις, που έχουν υπογράψει και τηρούν το Οικουμενικό Σύμφωνο του Ο.Η.Ε. (U.N. Global Compact).⁴⁹² Αντίστοιχα, τα αποτελέσματα της προγενέστερης έρευνας (21/12/2010), κατέδειξαν ότι μόλις το 6,2% των επιχειρήσεων (ή 15 επιχειρήσεις) των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, δημοσιοποιεί κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, και 3 από αυτές είχαν επιλέξει τη συμμόρφωση με τον επαγγελματικό κώδικα δεοντολογίας του τομέα επιχειρηματικής δράσης τους, δηλαδή επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών δημοσιοποιούσαν τον κώδικα δεοντολογίας της Εθνικής Επιτροπής Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων.

Πίνακας 1: Συνολικά αποτελέσματα δημοσιοποίησης κώδικα δεοντολογίας σε ιστοχώρο

	Έρευνα 15/2/13		Έρευνα 21/12/10	
	N	%	N	%
Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας	22	9,5	15	6,2
Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας	209	90,5	228	93,8
Σύνολο	231	100,0	243	100,0

Επιπλέον, κατηγοριοποιώντας τις εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις ανά κλάδο (όπως αυτές εμφανίζονται στον ιστοχώρο του Χρηματιστηρίου Αθηνών την 15/02/2013), παρατηρούμε ότι ο κλάδος ο οποίος περιλαμβάνει τις περισσότερες επιχειρήσεις που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας, είναι αυτός των βιομηχανικών

⁴⁹² United Nations Global Compact, <https://www.unglobalcompact.org/>, πρόσβαση την 1/9/2014

προϊόντων και υπηρεσιών (4 επιχειρήσεις), ενώ ακολουθούν οι κλάδοι των κατασκευών και υλικών κατασκευών, των πρώτων υλών, καθώς και των προσωπικών και οικιακών αγαθών (με 3 επιχειρήσεις έκαστος). Αντίστοιχα, στην έρευνά μας την 21/12/2010, οι περισσότερες εμπορικές και βιομηχανικές εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις που δημοσιοποιούσαν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, ανήκαν στους κλάδους των προσωπικών και οικιακών αγαθών καθώς και στον κλάδο της τεχνολογίας (με 3 επιχειρήσεις ο κάθε κλάδος). Η σύγκριση ανά κλάδο και ανά ημερομηνία παρουσιάζεται στον πίνακα 2:

Πίνακας 2: Δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας σε ιστοχώρο, ανά κλάδο δραστηριοποίησης

	Έρευνα 15/2/13				Έρευνα 21/12/10			
	Δημοσιοποίηση Κ. Δ.		Μη Δημοσιοποίηση Κ. Δ.		Δημοσιοποίηση Κ. Δ.		Μη Δημοσιοποίηση Κ. Δ.	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ακίνητη Περιουσία	1	8,3	11	91,7	1	9,1	10	90,9
Βιομ/κα Προϊόντα & Υπηρεσίες	4	14,8	23	85,2	2	7,1	26	92,9
Εμπόριο	0	0,0	11	100,0	0	0,0	13	100,0
Κατασκευές & Υλικά Κατασκευών	3	10,7	25	89,3	2	6,9	27	93,1
Μέσα Ενημέρωσης	0	0,0	12	100,0	0	0,0	12	100,0
Πετρέλαιο & Αέριο	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100,0
Προσωπικά & Οικιακά Αγαθά	3	7,9	35	92,1	3	7,3	38	92,7
Πρώτες Ύλες	3	17,7	14	82,3	2	11,8	15	88,2
Ταξίδια & Αναψυχή	1	7,1	13	92,9	0	0,0	15	100,0
Τεχνολογία	2	9,5	19	90,5	3	13,6	19	86,4
Τηλεπικοινωνίες	1	5,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0

Τρόφιμα & Ποτά	2	8,3	22	91,7	1	3,6	27	96,4
Υγεία	0	0,0	9	100,0	0	0,0	9	100,0
Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100,0
Χημικά	0	0,0	9	100,0	0	0,0	9	100,0

Αν κατηγοριοποιήσουμε τις εισηγμένες εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις με βάση τους χρηματιστηριακούς δείκτες (όπως εμφανίζονται στον ιστοχώρο του Χρηματιστηρίου Αθηνών την 15/02/2013), παρατηρούμε (βλέπε Πίνακα 3) ότι το υψηλότερο ποσοστό των επιχειρήσεων που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας, υπάγεται στην κύρια αγορά (με ποσοστό 12%, 17 επιχειρήσεις), ακολουθούν οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην κατηγορία της επιτήρησης με ποσοστό 10,2% (4 επιχειρήσεις), και έπονται αυτές που υπάγονται στην κατηγορία της χαμηλής διασποράς με ποσοστό 5,95% (1 επιχείρηση). Τέλος, από τις επιχειρήσεις που είναι σε αναστολή διαπραγμάτευσης, καμία από αυτές δεν δημοσιοποιεί κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο της. Σημειώνουμε ότι τα αποτελέσματα ανάμεσα στην έρευνά μας της 15/02/2013 και της 21/12/2010 δεν είναι συγκρίσιμα εξαιτίας της αναπροσαρμογής των κατηγοριών από το Χρηματιστήριο Αθηνών.

Πίνακας 3: Δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας σε ιστοχώρο, ανά χρηματιστηριακό δείκτη

	Έρευνα 15/2/13			
	Δημοσιοποίηση Κ. Δ.		Μη Δημοσιοποίηση Κ. Δ.	
	N	%	N	%
Κύρια Αγορά	17	12,1	124	87,9
Επιτήρηση	4	10,3	35	89,7
Χαμηλή Διασπορά	1	5,9	16	94,1
Σε Αναστολή	0	0,0	34	100,0

Όσον αφορά το δεύτερο σκοπό της έρευνας, ο οποίος αφορούσε την άμεση προσβασιμότητα των δημοσιοποιημένων κώδικα δεοντολογίας, τα αποτελέσματα (βλέπε Πίνακα 4) της 15/02/2013, φανερώνουν πως 4 επιχειρήσεις (ποσοστό 18%), εκπληρώνουν το κριτήριο της αμεσότητας πρόσβασης, έτσι όπως το όρισαν οι LaCross και Bernardi (2006).⁴⁹³ Για την πλειοψηφία των υπολοίπων επιχειρήσεων (ποσοστό 64%, ήτοι 14 επιχειρήσεις), από αυτές που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, η πρόσβαση σε αυτόν απέχει 3 σελίδες από την αρχική ιστοσελίδα της επιχείρησης, ενώ ποσοστό 9%, ήτοι 2 επιχειρήσεις έχουν επιλέξει την δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας σε ηλεκτρονική απόσταση τεσσάρων (4) κλικ από την αρχική σελίδα τους, τέλος, άλλες 2 επιχειρήσεις (ποσοστό 9%) εμφανίζουν τον κώδικα δεοντολογίας σε απόσταση πέντε (5) κλικ από την αρχική σελίδα της επιχείρησης. Αντίστοιχα, στην έρευνά μας της 21/12/2010, προέκυψε ότι καμία επιχείρηση δεν εφαρμόζει το κριτήριο της αμεσότητας προσβάσεως έτσι όπως το όρισαν οι LaCross και Bernardi (2006).⁴⁹⁴ Για την πλειοψηφία των υπολοίπων επιχειρήσεων (ποσοστό 73%) από αυτές που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στην ιστοσελίδα τους, η πρόσβαση σε αυτόν απέχει τρεις (3) σελίδες από την αρχική ιστοσελίδα της επιχείρησης, ενώ ποσοστό 20% έχουν επιλέξει την δημοσιοποίηση του κώδικα δεοντολογίας σε ηλεκτρονική απόσταση τεσσάρων (4) κλικ από την αρχική σελίδα της επιχείρησης, και 1 επιχείρηση (ποσοστό 7%), δημοσιοποιεί τον κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει σε απόσταση πέντε (5) κλικ από την αρχική της ιστοσελίδα.

⁴⁹³ LaCross, C. C., Bernardi, R. A., *Disclosures of codes of ethics on corporate websites: A pre-and-post Sarbanes - Oxley longitudinal study*, *Advances in International Accounting*, 19, σελ. 91–114, (2006), καθώς και την νεωτέρα των ιδίων: Bernardi R. A., Lacross C. C., *Positioning codes of ethics on international corporations' websites: A six-year longitudinal study*, *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 25, 75–80, (2009), σελ. 78

⁴⁹⁴ Ο.α.

Πίνακας 4: Ηλεκτρονική τοποθεσία κώδικα δεοντολογίας (ηλεκτρονική απόσταση από αρχική ιστοσελίδα, απόσταση μετρημένη σε μορφή κλικ)

	Έρευνα 15/2/13		Έρευνα 21/12/10	
	N	%	N	%
Έως 2 σελίδες από την αρχική ιστοσελίδα	4	18,2	0	0,0
3 σελίδες από την αρχική ιστοσελίδα	14	63,6	11	73,3
4 σελίδες από την αρχική ιστοσελίδα	2	9,1	3	20,0
5 σελίδες από την αρχική ιστοσελίδα	2	9,1	1	6,7
Σύνολο	22	100,0	15	100,0

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τον τομέα του ιστοχώρου της επιχείρησης στον οποίο βρίσκεται δημοσιοποιημένος ο κώδικας δεοντολογίας (βλέπε Πίνακα 5), παρατηρούμε ότι, από το σύνολο των επιχειρήσεων που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας την 15/02/2013, ποσοστό 50% εξ αυτών, έχει διαθέσιμο τον εν λόγω κώδικα υπό τον τίτλο της εταιρικής διακυβέρνησης και ποσοστό 27% εξ αυτών υπό τον τίτλο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Επιπλέον, 5 επιχειρήσεις (ήτοι ποσοστό 23%), δημοσιοποιούν τον κώδικα δεοντολογίας σε άλλο μέρος του ιστοχώρου (είτε υπό τον τίτλο επιχείρηση, είτε υπό τον τίτλο συμμόρφωση). Όσον αφορά την έρευνα της 21/12/2010, προέκυψε ότι 7 επιχειρήσεις, ήτοι ποσοστό 47% δημοσιοποιούν τον κώδικα δεοντολογίας υπό τον τίτλο της εταιρικής διακυβέρνησης, 4 επιχειρήσεις (ήτοι ποσοστό 27%) υπό τον τίτλο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, και τέλος 4 επιχειρήσεις (ήτοι ποσοστό 27%) υπό διάφορους άλλους τίτλους.

Πίνακας 5: Τομέας ιστοχώρου στον οποίο βρίσκεται αναρτημένος ο κώδικας δεοντολογίας

	Έρευνα 15/2/13		Έρευνα 21/12/10	
	N	%	N	%
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	6	27,0	4	27,0
Εταιρική Διακυβέρνηση	11	50,0	7	47,0
Άλλο	5	23,0	4	27,0
Σύνολο	22	100,0	15	100,0

Συγκεντρωτικά, και ανά ημερομηνία στην οποία η έρευνα έλαβε χώρα τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο παράρτημα 1.

Αξίζει να τονίσουμε ότι τα παραπάνω αποτελέσματα δεν ερμηνεύονται ως αποτελέσματα έρευνας που αφορούσε την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας στις πρακτικές των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεων, αλλά στην επιλογή αυτών να δημοσιοποιούν ή όχι τους κώδικες δεοντολογίας.

4.2.3 Συμπεράσματα

Ο σκοπός της έρευνάς μας αυτής ήταν να εξετάσει το κατά πόσο οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, πόσο άμεσα προσβάσιμος είναι ο εν λόγω κώδικας, και σε ποιο τομέα του ιστοχώρου της επιχείρησης βρίσκεται αναρτημένος. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, ένα γενικό συμπέρασμα που προκύπτει, είναι το πολύ χαμηλό γενικό ποσοστό των επιχειρήσεων που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους (22 επιχειρήσεις, ποσοστό 9,5%). Το ποσοστό αυτό όμως είναι υψηλότερο, σε σύγκριση με τα αποτελέσματα της πρώτης έρευνας μας, την 21/12/2010 (15 επιχειρήσεις, ποσοστό 6%). Ιδιαίτερη αξία αποκτά η εν λόγω αύξηση των επιχειρήσεων που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, αν την συνδυάσουμε με τα εξής δύο: πρώτον, ότι καμία μεταβολή δεν επήλθε στα νομικά πλαίσια που διέπουν την λειτουργία των επιχειρήσεων, όσον αφορά την υποχρέωσή τους να δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας, επομένως πρόκειται για μια οικειοθελή κίνηση από μέρους των επιχειρήσεων, και δεύτερον ότι η Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται σε οικονομική κρίση, η οποία έχει επιφέρει πτώση στις πωλήσεις των επιχειρήσεων και συρρίκνωσή τους, μέσω πλήθους απολύσεων. Μια ακόμη ερμηνεία της αύξησης των επιχειρήσεων που εμφανίζουν τον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει, στους ιστοχώρους τους, ανάμεσα στις δύο έρευνές μας, ενδεχομένως να είναι και το φαινόμενο του μιμητισμού ανάμεσα στις επιχειρήσεις. Και εξηγούσατε: αρκετές φορές, στον επιχειρηματικό κόσμο, οι επιχειρήσεις, μιμούνται η μία τις πρακτικές της άλλης θεωρώντας πως κάτι τέτοιο είναι προς όφελός τους. Δεν αποκλείεται αυτή η τάση μιμητισμού να προχωρά και στους κώδικες δεοντολογίας, και πιο συγκεκριμένα στην δημοσιοποίηση του κώδικα δεοντολογίας που οι επιχειρήσεις έχουν επιλέξει να υιοθετήσουν.

Όσον αφορά τον τρίτο στόχο της έρευνας, σχετικά με τον τομέα του ιστοχώρου της επιχείρησης, στον οποίο βρίσκεται διαθέσιμος ο κώδικας δεοντολογίας, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ενδέχεται να υφίσταται, σε επίπεδο εταιρικών πρακτικών, κάποια διασύνδεση ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την επιχειρησιακή ηθική, όπως η τελευταία διοχετεύεται μέσω των κωδίκων δεοντολογίας. Ο λόγος που διατυπώνουμε μια τέτοια άποψη έγκειται στο ότι, από την διενεργηθείσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως της ημερομηνίας έρευνας (είτε την 15/02/2013, είτε την 21/12/2010), επιλέγει να εντάξει τον κώδικα

δεοντολογίας υπό τον τίτλο της εταιρικής διακυβέρνησης, δηλαδή η πλειοψηφία των επιχειρήσεων επιλέγει να εντάξει ένα εγχειρίδιο ηθικής καθοδήγησης και προτροπής για την υιοθέτηση ηθικής συμπεριφοράς, υπό τον τίτλο της εταιρικής διακυβέρνησης, η οποία είναι ένα κομμάτι της διοικητικής των επιχειρήσεων που αφορά τις βασικές αρχές, στρατηγικές και ρουτίνες που οφείλουν να διέπουν την λειτουργία μιας επιχείρησης. Από την άλλη πλευρά όμως, μια εντελώς διαφορετική ερμηνεία θα μπορούσε να είναι και το ότι είναι απολύτως λογικό για τις επιχειρήσεις να εντάσσουν τον κώδικα δεοντολογίας υπό τον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης στον ιστοχώρο τους, καθώς, τόσο η εταιρική διακυβέρνηση, όσο και ο κώδικας δεοντολογίας εκλαμβάνονται από την μεριά των επιχειρήσεων ως επιπλέον υποχρεώσεις, νομικές ή μη, συμμορφώσεώς τους, επομένως και προτιμούν να τις εντάσσουν όλες μαζί σε ένα τομέα στον ιστοχώρο τους.

Περαιτέρω, διαπιστώνουμε ότι οι επιχειρήσεις που υπάγονται στην κύρια αγορά του Χρηματιστηρίου Αθηνών, δημοσιοποιούν τον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει σε ποσοστό σημαντικά μεγαλύτερο από εκείνες που υπάγονται είτε στην κατηγορία της επιτήρησης, είτε στην κατηγορία της χαμηλής διασποράς, είτε στην κατηγορία της αναστολής. Πιο συγκεκριμένα, από τις 22 επιχειρήσεις που δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, ποσοστό 77% υπάγεται στην κύρια αγορά, ήτοι 17 επιχειρήσεις, οι οποίες ανέρχονται στο 14% επί του συνόλου των επιχειρήσεων αυτής της κατηγορίας, ποσοστό 18% στην κατηγορία της επιτήρησης, ήτοι 4 επιχειρήσεις οι οποίες ανέρχονται στο 13% επί του συνόλου των επιχειρήσεων αυτής της κατηγορίας, ποσοστό 4,5% στην κατηγορία της χαμηλής διασποράς, ήτοι 1 επιχείρηση η οποία ανέρχεται στο 4% επί του συνόλου των επιχειρήσεων αυτής της κατηγορίας, ενώ καμία από τις επιχειρήσεις των οποίων οι μετοχές βρίσκονται σε καθεστώς αναστολής διαπραγμάτευσης, δεν δημοσιοποιεί κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο της. Το παραπάνω αποτέλεσμα είναι κατά τη γνώμη μας λογικό, υπό την έννοια ότι οι επιχειρήσεις που υπάγονται σε όλους τους χρηματιστηριακούς δείκτες, πέραν των επιχειρήσεων που βρίσκονται σε καθεστώς αναστολής διαπραγμάτευσης, αποτελούν, με κριτήριο την εκπλήρωση αυστηρών κριτηρίων, τις σημαντικότερες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις, εν αντιθέσει με τις επιχειρήσεις υπό αναστολή για παράδειγμα, οι οποίες αφού απέτυχαν στην εκπλήρωση των εν λόγω κριτηρίων, βρίσκονται εκτός διαπραγμάτευσης. Επιπλέον, υπό το πρίσμα ότι οι υπό αναστολή επιχειρήσεις

απέτυχαν να συμμορφωθούν με ορισμένους χρηματιστηριακούς κανόνες, κάποιος μπορεί να ισχυριστεί, ότι είναι λογικό να μην ενδιαφέρονται να συμμορφωθούν και με μη νομοθετημένες εταιρικές πρακτικές και διαδικασίες όπως είναι η υιοθέτηση και δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας.

4.3 Ερευνητικό Ζήτημα 2: Μελέτη, αξιολόγηση και αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, σχετικά με την ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας, το περιεχόμενο αυτών, τους τρόπους σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής τους.

4.3.1 Μεθοδολογία

Όπως είδαμε και στο προηγούμενο ερευνητικό ζήτημα, δεν υπάρχει κανένας νόμος ο οποίος να υποχρεώνει τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις να δημοσιοποιούν τον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει. Επιπλέον, καμία αντίστοιχη νομική δέσμευση δεν υφίσταται για την θέσπιση και εφαρμογή κωδίκων δεοντολογίας από μέρους των επιχειρήσεων. Οι πιθανές εκδοχές από μέρους των επιχειρήσεων, εκτείνονται από την μη ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας έως και την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας, με παραλλαγές ως προς την δημοσιοποίησή τους ή όχι. Η μέθοδος έρευνας που επιλέξαμε για την εκπλήρωση των στόχων του παρόντος ερευνητικού ερωτήματος ήταν η αποστολή ερωτηματολογίου, κατάλληλα σχεδιασμένου ώστε να καλύπτει τα εξής θέματα:

1. Την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας
2. Τα θέματα που περιλαμβάνονταν στους κώδικες δεοντολογίας, για τις επιχειρήσεις που είχαν επιλέξει την θέσπιση και εφαρμογή σχετικών κωδίκων
3. Τυχόν εναλλακτικές πρακτικές, τις οποίες επιχειρήσεις που δεν έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας έχουν επιλέξει να ακολουθούν, καθώς και τους λόγους για τους οποίους οι εν λόγω επιχειρήσεις δεν έχουν επιλέξει να υιοθετήσουν σχετικό κώδικα, ή αν στο μέλλον σχεδιάζουν την υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας στις εταιρικές πρακτικές τους
4. Την διαδικασία εφαρμογής των κωδίκων δεοντολογίας, από μέρους των επιχειρήσεων που είχαν επιλέξει να υιοθετήσουν σχετικό κώδικα
5. Τις αντιλήψεις και τις απόψεις των ερωτωμένων σχετικά με την χρησιμότητα του κώδικα δεοντολογίας, καθώς και σχετικά με την σχέση του με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης

Μέρος του ερωτηματολογίου βασίστηκε σε αντίστοιχη έρευνα των O' Dwyer και Madden (2006)⁴⁹⁵ και των Wood και Callaghan (2002).⁴⁹⁶ Οι πρώτοι, χρησιμοποιώντας ως δείγμα τις μεγαλύτερες ιρλανδικές επιχειρήσεις, ερεύνησαν την ύπαρξη, το περιεχόμενο και τις διαδικασίες εφαρμογής των κωδίκων δεοντολογίας. Γενικότερα, η χρήση ερωτηματολογίων σε σχετικές έρευνες είναι μια συνήθης πρακτική από μέρους των ερευνητών (για παράδειγμα, βλ. σχετικές έρευνες των Schlegelmilch και Houston (1989),⁴⁹⁷ Lefebvre και Singh (1992),⁴⁹⁸ Hite *et al.* (1988),⁴⁹⁹ Farrell και Cobbin (1986)⁵⁰⁰).

Επιλέξαμε την χρήση του ερωτηματολογίου, διότι αυτός ήταν ο καταλληλότερος τρόπος για να συλλέξουμε πλήθος πληροφοριών σχετικά με τους κώδικες δεοντολογίας, ειδικά από την στιγμή που, το να συλλέξουμε και εν συνεχεία να μελετήσουμε τους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων είναι πρακτικά ανέφικτο, καθώς τέτοιου είδους πληροφορίες είναι εμπιστευτικές και συνήθως αποφεύγεται η διαρροή τους.⁵⁰¹ Άλλωστε, τα παραπάνω συνάδουν με τα αποτελέσματα του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, όπου ξεκάθαρα φάνηκε ότι ελάχιστες επιχειρήσεις επέλεξαν να δημοσιοποιήσουν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους. Εντούτοις, ελέγξαμε τις απαντήσεις των ερωτωμένων, σε ερωτήσεις που αφορούσαν, τόσο το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας που τηρεί η επιχείρηση στην οποία εργάζονται, όσο και την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα

⁴⁹⁵ Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006)

⁴⁹⁶ Wood G., Callaghan M., *The use of codes of ethics in the marketplace in Corporate Australia: A longitudinal study*, ANZMAC Conference proceedings, (2002)

⁴⁹⁷ Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, European Journal of Marketing (UK), 23 (6), σελ. 7-24, (1989)

⁴⁹⁸ Lefebvre M., Singh J., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799-808, (1992)

⁴⁹⁹ Hite R., Bellizzi J., Fraser C., *A content analysis of ethical policy statements regarding marketing activities*, Journal of Business Ethics, 7, (10), σελ. 771-776, (1988)

⁵⁰⁰ Farrell B., Cobbin D., *A content analysis of codes of ethics in Australian enterprises*, Journal of Managerial Psychology, 11, (1), σελ. 37- 55, (1996)

⁵⁰¹ Χαρακτηριστική είναι και αντίστοιχη σημείωση των Dwyer B. και Madden G., οι οποίοι ανέφεραν ότι, αν και αρχικά είχαν σκεφτεί παράλληλα με την παραλαβή συμπληρωμένου ερωτηματολογίου από τους ερωτωμένους, να ζητήσουν και αντίγραφο του κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, γρήγορα εγκατέλειψαν αυτή την ιδέα, όταν συνειδητοποίησαν ότι οι επιχειρήσεις ήταν πολύ διστακτικές στο να παραδώσουν τον κώδικα δεοντολογίας σε άτομο έξω από την επιχείρηση. Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006), σελ. 234

δεοντολογίας, και διαπιστώσαμε ότι οι απαντήσεις ταυτίζονταν με το πραγματικό περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας, όπως αυτό εμφανιζόταν στις ιστοσελίδες των επιχειρήσεων που είχαν επιλέξει την δημοσιοποίησή του. Με άλλα λόγια, με την παραπάνω εργασία, πιθανολογείται έως κάποιο βαθμό η αξιοπιστία των δεδομένων που χρησιμοποιήσαμε για να εκπληρώσουμε τους στόχους τόσο του παρόντος ερευνητικού ζητήματος, όσο και του επομένου.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας απεστάλη στους Διευθυντές εσωτερικού ελέγχου των υπό εξέταση επιχειρήσεων. Η επιλογή των εν λόγω στελεχών έγινε υπό το πρίσμα της ανεξαρτησίας τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και της αντικειμενικότητας της κρίσεώς τους, όπως αυτές υπαγορεύονται από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών. Επιπλέον, οι εσωτερικοί ελεγκτές, πολλές φορές, κατά την διάρκεια εκτέλεσης των λοιπών καθηκόντων τους, εμπλέκονται, λόγω της φύσης του αντικείμενου τους, ως ανεξάρτητοι συντονιστές συζητήσεων και παρουσιάσεων, ή έργων (projects), ανάμεσα σε άλλα και σε αυτό της σύνταξης κώδικα δεοντολογίας. Τέλος, η γνώση τους σε θέματα ηθικής είναι υποτίθεται καλή, καθώς οι πιστοποιημένοι από το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, εσωτερικοί ελεγκτές υποχρεούνται στην τήρηση κώδικα ηθικής. Για όσες επιχειρήσεις η επικοινωνία με τον εσωτερικό ελεγκτή κατέστη ανέφικτη για διάφορους λόγους (μη ύπαρξη, αδυναμία επικοινωνίας κτλ.), επιλέχθηκαν λοιπά ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων, όπως οι Γενικοί ή οι Οικονομικοί Διευθυντές.

Δομή Ερωτηματολογίου

Στην πρώτη ερώτηση, οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν αν η επιχείρηση στην οποία εργάζονταν είχε υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας. Αναλόγως της απάντησής τους, κατευθύνονταν σε διαφορετικά σετ ερωτήσεων:

Σε περίπτωση κατά την οποία, η απάντηση των ερωτωμένων στο αν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται έχει υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας ήταν αρνητική, ρωτούνταν αν η επιχείρηση, μέσω της διοίκησής της, έχει στα πλάνα της την υιοθέτηση και εφαρμογή σχετικού κώδικα, ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους η επιχείρηση δεν είχε κώδικα δεοντολογίας, και αν υπήρχαν σε ισχύ εναλλακτικές διαδικασίες, ικανές να καθοδηγήσουν τους εργαζόμενους σε τυχόν ηθικά διλήμματα. Στην συνέχεια, οι ερωτήσεις αφορούσαν το άλλο κομμάτι της έρευνας, αυτό της σύνδεσης του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης,

ζητώντας από τους ερωτώμενους, τις αντιλήψεις τους για την εν λόγω σχέση, κατατάσσοντας σε κλίμακα, τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε σχετικές ερωτήσεις.

Σε περίπτωση κατά την οποία η απάντηση των ερωτωμένων στο αν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται είχε υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας ήταν θετική, τους απευθύνουμε ερωτήσεις, σχετικές με την εφαρμογή του εν λόγω κώδικα, όπως να μας προσδιορίσουν το χρονικό διάστημα ύπαρξης του κώδικα, αν έχει τροποποιηθεί από την ημέρα ισχύος του, από ποιόν συντάχτηκε, τι προβλέπεται για καταγγελίες ατασθαλιών, τι προβλέπεται για τους παραβάτες, τι προβλέπεται για την υποβολή προτάσεων από μέρους των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και την διαδικασία εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας. Επιπλέον, οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν ερωτήσεις σχετικές με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας, αφού τους παρουσιάσαμε μια λίστα θεμάτων, από τα οποία καλούνταν να επιλέξουν ποια από αυτά περιλαμβάνονταν στον κώδικα δεοντολογίας τους. Τα θέματα της λίστας προέκυψαν από την ταξινόμηση του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων επιχειρήσεων (με κριτήριο τα έσοδα) των Η.Π.Α., που παρουσιάσαμε σε προηγούμενο μέρος της μελέτης. Και άλλες έρευνες⁵⁰² που ασχολήθηκαν με το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας, προσπάθησαν να συλλέξουν πληροφορίες σχετικά με το τι περιλαμβάνεται στους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων του δείγματός τους, χρησιμοποιώντας στα ερωτηματολόγια τους λίστες πιθανού περιεχομένου, οι οποίες προέρχονταν από θέματα που είχαν προκύψει από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας που αφορούσε τους κώδικες δεοντολογίας. Επιπλέον, προβήκαμε σε μια ομαδοποίηση του περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας, παρόμοια με εκείνη των Stohs και Brannick (1999)⁵⁰³ και των Dwyer και Madden (2006)⁵⁰⁴ οι οποίοι διέκριναν τους εκάστοτε κανόνες ενός κώδικα δεοντολογίας σε 3 κατηγορίες, εκείνους οι οποίοι αφορούν την

⁵⁰² Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006), σελ. 222

⁵⁰³ Stohs J. H., Brannick T., *Codes and conduct: Predictors of Irish managers, ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, (4), σελ. 311-326, (1999), σελ. 315

⁵⁰⁴ Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006), σελ. 222

επιχείρηση, εκείνους οι οποίοι αφορούν τους εργαζόμενους και εκείνους οι οποίοι αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και το περιβάλλον. Οι κανόνες που σωρευτικά περιλαμβάνονταν στους κώδικες δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδων, εισηγμένων επιχειρήσεων στις Η.Π.Α., είναι οι ακόλουθοι:

1. Σημείωμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο
2. Γραφικά και χρωματισμός του κώδικα
3. Ορισμός του Διευθυντή Συμμόρφωσης
4. Πρόβλεψη γραμμής βοήθειας και καταγγελιών σε περισσότερες γλώσσες
5. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών
6. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας συνεργατών και τρίτων μερών
7. Κανόνες και διαδικασίες Εσωτερικών Ελέγχων
8. Κανόνες διενέργειας δαπανών, λογιστικών εγγραφών και αποτελεσματικότητας δικλίδων ασφαλείας
9. Κανόνες και διαδικασίες διερευνήσεως εσωτερικών εταιρικών θεμάτων
10. Κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών
11. Κανόνες αποφυγής αντιποίνων
12. Μέτρα συμμόρφωσης για τις περιπτώσεις παραβίασης των οριζομένων στον κώδικα
13. Συχνές ερωταπαντήσεις και παραδείγματα
14. Κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων
15. Κανόνες σχετικά με την ιδιοκτησία της πληροφορίας
16. Κανόνες σχετικά με τα εμπορικά/ βιομηχανικά απόρρητα
17. Κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση
18. Κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων
19. Επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
20. Κανόνες τυχόν πολιτικής δραστηριότητας
21. Κανόνες συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη
22. Κανόνες διαχείρισης των εισαγωγών/ εξαγωγών
23. Κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία
24. Θέματα διεθνούς εμπορίου
25. Κανόνες αποφυγής ξεπλύματος μαύρου χρήματος
26. Κανόνες αποφυγής ολιγοπωλίων

27. Κανόνες σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και την προστασία του περιβάλλοντος
28. Κανόνες σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης
29. Κανόνες ορθής χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων
30. Κανόνες περί δώρων
31. Κανόνες σχετικά με την ψυχαγωγία, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
32. Κανόνες σχετικά με την αποφυγή δωροδοκιών, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
33. Κανόνες σχετικά με την παροχή ταξιδιών, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
34. Κανόνες σχετικά με την διενέργεια λογιστικών προβλέψεων, όπως ορίζεται από το FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)
35. Ορισμός του αλλοδαπού αξιωματούχου
36. Κανόνες σχετικά με τις «πληρωμές διευκολύνσεων»
37. Κανόνες σχετικά με τη μετανάστευση
38. Κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας
39. Κανόνες σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών
40. Τμήμα εξαιρέσεων από τον κώδικα δεοντολογίας
41. Τμήμα επεξηγήσεων του κώδικα δεοντολογίας

Λόγω του ότι ορισμένοι από τους προαναφερθέντες κανόνες δεν υφίστανται στην Ελλάδα, αλλά και λόγω του ότι κάποιοι κανόνες είναι ασήμαντοι για τους σκοπούς της ερευνητικής μας προσπάθειας, προβήκαμε στην αφαίρεση των υπ. αριθμ. 2, 31, 32, 33, 34, 35 και 36 κανόνων. Επιπλέον, από την ανάλυσή μας σε καθένα από τους προαναφερθέντες κανόνες του κώδικα δεοντολογίας, με βάση την έρευνα του ινστιτούτου (βλέπε προηγούμενο μέρος μελέτης), ομαδοποιήσαμε ορισμένους, καθώς το περιεχόμενο του ενός είναι παραπλήσιο του άλλου. Έτσι, οι κανόνες και διαδικασίες διερευνήσεως εσωτερικών εταιρικών θεμάτων (αριθμός 9) δεν διακρίθηκαν από τους κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών (αριθμός 10), και οι κανόνες σχετικά με την ιδιοκτησία της πληροφορίας (αριθμός 15) δεν διακρίθηκαν από τους κανόνες σχετικά με τα εμπορικά/ βιομηχανικά απόρρητα

(αριθμός 16) και τους κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία (αριθμός 23).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι κανόνες του κώδικα δεοντολογίας που θα εξετάσουμε είναι οι ακόλουθοι:

1. Σημείωμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο
2. Ορισμός του Διευθυντή Συμμόρφωσης
3. Πρόβλεψη γραμμής βοήθειας και καταγγελιών σε περισσότερες γλώσσες
4. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών
5. Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας συνεργατών και τρίτων μερών
6. Πολιτική και διαδικασίες Εσωτερικών Ελέγχων
7. Κανόνες διενέργειας δαπανών, λογιστικών εγγραφών και αποτελεσματικότητας δικλίδων ασφαλείας
8. Κανόνες και διαδικασίες διερευνήσεως εσωτερικών εταιρικών θεμάτων
Κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών
9. Κανόνες αποφυγής αντιποίνων
10. Μέτρα συμμόρφωσης για τις περιπτώσεις παραβίασης των οριζομένων στον κώδικα
11. Συχνές ερωταπαντήσεις και παραδείγματα
12. Κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων
13. Κανόνες σχετικά με την ιδιοκτησία της πληροφορίας
Κανόνες σχετικά με τα εμπορικά/ βιομηχανικά απόρρητα
Κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία
14. Κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση
15. Κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων
16. Επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
17. Πολιτική τυχόν πολιτικής δραστηριότητας
18. Κανόνες συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη
19. Κανόνες διαχείρισης των εισαγωγών/ εξαγωγών
20. Θέματα διεθνούς εμπορίου
21. Κανόνες αποφυγής ξεπλύματος μαύρου χρήματος
22. Κανόνες αποφυγής ολιγοπωλίων
23. Κανόνες σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και την προστασία του περιβάλλοντος

24. Κανόνες σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης
25. Κανόνες ορθής χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων
26. Κανόνες περί δώρων
27. Κανόνες σχετικά με τη μετανάστευση
28. Κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας
29. Κανόνες σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών
30. Τμήμα εξαιρέσεων από τον κώδικα δεοντολογίας
31. Τμήμα επεξηγήσεων του κώδικα δεοντολογίας

Εκτός των κατηγοριών που υιοθέτησαν στην έρευνά τους οι Stohs και Brannick (1999)⁵⁰⁵ και οι Dwyer και Madden (2006)⁵⁰⁶ και που αναφέραμε παραπάνω, δημιουργήσαμε μια επιπλέον κατηγορία, η οποία αποτελείται από τμήματα του κώδικα δεοντολογίας που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, καθώς θεωρούμε εξαιρετικά σημαντική, όχι μόνο την πληρότητα, από άποψη περιεχομένου, ενός κώδικα δεοντολογίας, αλλά και την ύπαρξη επαρκών και αποτελεσματικών διαδικασιών, οι οποίες να διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα του κώδικα δεοντολογίας. Επομένως, οι κατηγορίες είναι:

α) Διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας που περιλαμβάνει τα θέματα 1, 4, 5, 10, 11, 28, 30 και 31

β) Τα θέματα που αφορούν πρωτίστως τους εργαζόμενους, ήτοι τα θέματα 14, 23 και 26

γ) Τα θέματα που αφορούν πρωτίστως την επιχείρηση, ήτοι τα θέματα 2, 3, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 29

δ) Τα θέματα που αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και το περιβάλλον, ήτοι το θέμα 23

⁵⁰⁵ Stohs J. H., Brannick T., *Codes and conduct: Predictors of Irish managers, ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, (4), σελ. 311–326, (1999), σελ. 315

⁵⁰⁶ Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006), σελ. 222

Αξίζει να σημειώσουμε ότι η επιλογή τού να βασιστούμε στους κώδικες δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδων, επιχειρήσεων των Η.Π.Α., έγινε για δύο λόγους: Πρώτον διότι, έπειτα από εκτεταμένη αναζήτηση στην οποία προβήκαμε, δεν καταφέραμε να βρούμε πληρέστερη καταγραφή περιεχομένου από την παρούσα. Μέσω της καταγραφής αυτής, καλύπτουμε τις περισσότερες από τις ιδιαιτερότητες που ενδεχομένως να προκύπτουν, είτε λόγω του μεγέθους μιας επιχείρησης, είτε λόγω του κλάδου δραστηριοποίησής της. Δεύτερον, η υποχρεωτικότητα τήρησης κωδίκων δεοντολογίας από μέρους των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο των Η.Π.Α. επιχειρήσεων, σε σύγκριση με την μη υποχρεωτικότητα τήρησης κωδίκων δεοντολογίας που ισχύει στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες χώρες, δημιουργεί τις προϋποθέσεις, για να διαπιστώσουμε ενδεχόμενες αποκλίσεις ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας επιχειρήσεων οι οποίες δραστηριοποιούνται σε μια χώρα η οποία δίνει μεγάλη σημασία, και έμπρακτα το έχει αποδείξει μέσω της νομοθέτησης της υποχρεωτικότητάς τους, και επιχειρήσεων οι οποίες, από δική τους βούληση και μόνο, χωρίς η χώρα στην οποία δραστηριοποιούνται να το επιβάλλει, έχουν υιοθετήσει κώδικες δεοντολογίας.

Σχετικά με το ζήτημα της κατηγοριοποίησης επισημαίνουμε ότι σε παρόμοιες κατηγοριοποιήσεις είχαν προβεί και άλλοι ερευνητές, ο καθένας χρησιμοποιώντας μια μέθοδο κατηγοριοποίησης⁵⁰⁷. Όπως πολύ σωστά σημειώνουν οι O'Dwyer και Madden (2006),⁵⁰⁸ «*There is a subjective process and is not simply a matter of matching the topics to those included in previous research.*». Οι κατηγοριοποιήσεις των εκάστοτε ερευνητών όπως και αυτές στις οποίες προβήκαμε και εμείς, δείχνουν να συμφωνούν, χωρίς όμως να αποκλείονται και διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους ερευνητές. Για παράδειγμα, οι Stohs και Brannick (1999)⁵⁰⁹ κατηγοριοποιούν τον

⁵⁰⁷ Stohs J. H., Brannick T., *Codes and conduct: Predictors of Irish managers, ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, (4), σελ. 311–326, (1999), και Robin D., Giallourakis M., David F., Moritz T., *A different look at codes of ethics*, Business Horizons, 32, (1), σελ. 66-73, (1989), και Dwyer B., Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006), σελ. 222, και Frederick W. C., Davis K., Post J. E., *Business and society*, 6th edition, McGraw Hill, London, (1988)

⁵⁰⁸ Dwyer B., Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006), σελ. 234

⁵⁰⁹ Stohs J. H., Brannick T., *Codes and conduct: Predictors of Irish managers, ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, (4), σελ. 311–326, (1999)

κανόνα περί αποφυγής δωροδοκιών στην κατηγορία που αφορά το προσωπικό, ενώ οι Robin *et al.* (1989)⁵¹⁰ στην κατηγορία που αφορά την επιχείρηση.

Τέλος, το τελευταίο μέρος των ερωτήσεων, με αποδέκτες τους ερωτώμενους που απάντησαν θετικά στην ερώτηση σχετικά με την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας στην επιχείρησή τους, αφορούσε, όπως και στην περίπτωση των ερωτωμένων που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση περί ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας στην επιχείρηση που εργάζονταν, την σύνδεση του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, ζητώντας από τους ερωτώμενους, τις αντιλήψεις τους για την εν λόγω σχέση, κατατάσσοντας σε κλίμακα τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε σχετικές ερωτήσεις

Το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου, το οποίο απευθυνόταν σε όλους τους ερωτώμενους, αυτό με τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτωμένου και της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, περιελάμβανε, ανάμεσα σε άλλες, και ερωτήσεις, τόσο για τον προσδιορισμό του κλάδου δραστηριοποίησης της επιχείρησης, με βάση την κατηγοριοποίηση του Χρηματιστηρίου Αθηνών, όσο και για το αν η υπό εξέταση επιχείρηση είναι παράρτημα πολυεθνικής.

Με την ολοκλήρωση συγγραφής του ερωτηματολογίου και του εισαγωγικού κειμένου που το συνόδευε, το αποστείλαμε σε πέντε διευθυντές εσωτερικού ελέγχου εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, προκειμένου να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και να προβούν σε σχόλια που αφορούν την ερμηνεία όρων του ερωτηματολογίου, την δομή του ή άλλου τύπου δυσκολίες που αντιμετώπισαν κατά την συμπλήρωσή του, προκειμένου να το βελτιώσουμε για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Τα σχόλιά τους λήφθηκαν υπόψη κατά την συγγραφή της τελικής μορφής του ερωτηματολογίου. Η τελική, διορθωμένη μορφή εστάλη ξανά σε αυτούς για έγκριση και λήψη τυχόν περαιτέρω σχολίων.

Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα 2.

Χαρακτηριστικά δείγματος

⁵¹⁰ Robin D., Giallourakis M., David F., Moritz T., *A different look at codes of ethics*, Business Horizons, 32, (1), σελ. 66-73, (1989)

Το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε όλες τις υπό εξέταση εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, εκτός των επιχειρήσεων, οι οποίες υπάγονταν στην κατηγορία της αναστολής, ανεξαρτήτως αν εφάρμοζαν ή όχι κώδικα δεοντολογίας. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η διαφορά στο δείγμα του παρόντος ερευνητικού ζητήματος σε σύγκριση με αυτό του πρώτου ερευνητικού ζητήματος είναι οι υπό αναστολή εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις. Η συμπερίληψή των επιχειρήσεων της εν λόγω κατηγορίας στο πρώτο ερευνητικό ζήτημα, εν αντιθέσει με την παράλειψή τους στο δεύτερο ερευνητικό ζήτημα, δεν επηρεάζει ούτε την ποιότητα ούτε την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων μας, καθώς συνδυαστική εξαγωγή συμπερασμάτων η οποία να επηρεάζεται από την διαφορά στο εκάστοτε δείγμα δεν λαμβάνει χώρα στην παρούσα μελέτη.

Η διαδικασία που ακολουθήσαμε για την αποστολή του ερωτηματολογίου ήταν η εξής: Από τον ιστοχώρο του Χρηματιστηρίου Αθηνών. (www.ase.gr), ελήφθησαν τα στοιχεία επικοινωνίας των εισηγμένων εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων, όπως και ο συνολικός αριθμός αυτών, αφού πρώτα αφαιρέσαμε τις υπό αναστολή επιχειρήσεις των οποίων οι μετοχές δεν διαπραγματευόταν στο Χρηματιστήριο Αθηνών, καθώς και τις τράπεζες και τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις. Ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων του δείματός μας ανήλθε σε 197. Στη συνέχεια, επικοινωνήσαμε τηλεφωνικώς με τις επιχειρήσεις, και αφού εξηγήσαμε τους σκοπούς της έρευνάς μας, ζητήσαμε τις διευθύνσεις ηλεκτρονικής αλληλογραφίας των διευθύνσεων εσωτερικού ελέγχου (ή εναλλακτικά των Οικονομικών ή Γενικών Διευθυντών), και τους αποστείλαμε το ερωτηματολόγιο. Προκειμένου να λάβουμε τον μέγιστο δυνατό αριθμό απαντήσεων, προβήκαμε στην αποστολή δύο ηλεκτρονικών μηνυμάτων υπενθυμίσεως, σε διάστημα ενός μηνός. Εν τέλει, καταφέραμε να συλλέξουμε 50 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, που αντιστοιχούν σε ποσοστό ανταπόκρισης περίπου 26%. Το εν λόγω δείγμα κρίνεται ικανοποιητικό, καθώς αντίστοιχα ποσοστά απαντήσεων κατάφεραν να πετύχουν και σχετικές έρευνες των Schlegelmilch και Houston (1989),⁵¹¹ Lefebvre και Singh (1992),⁵¹² Hite *et al.*

⁵¹¹ Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, European Journal of Marketing (UK), 23, (6), σελ. 7-24, (1989)

⁵¹² Lefebvre M., Singh J., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799-808, (1992)

(1988),⁵¹³ Farrell και Cobbin (1986),⁵¹⁴ και Ο' Dwyer και Madden (2006)⁵¹⁵ για παράδειγμα. Ολοκληρώνοντας, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι το ζήτημα του ποσοστού ανταπόκρισης του δείγματος στο ερωτηματολόγιο μας, επηρεάζεται και από το ότι ο συνολικός πληθυσμός στον οποίο απευθυνθήκαμε ήταν περιορισμένος, αφού επιλέξαμε τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις. Έρευνες ακαδημαϊκών συγγραφέων οι οποίοι χρησιμοποίησαν τον ίδιο ή περίπου ίδιο πληθυσμό από τις επιχειρήσεις οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελληνική επικράτεια, επιβεβαιώνουν τα προαναφερθέντα: Angelakis *et al.* (2010),⁵¹⁶ Cohen *et al.* (2005),⁵¹⁷ Iatridis G., Rouvolis S. (2010),⁵¹⁸ Ballas *et al.* (2010),⁵¹⁹ Spathis *et al.* (2003),⁵²⁰ Tsalavoutas I., Evans L. (2010).⁵²¹ Οι επιχειρήσεις από τις οποίες λάβαμε απαντήσεις υπάγονταν στους παρακάτω κλάδους:

⁵¹³ Hite R., Bellizzi J., Fraser C., *A content analysis of ethical policy statements regarding marketing activities*, Journal of Business Ethics, 7, (10), σελ. 771-776, (1988)

⁵¹⁴ Farrell B., Cobbin D., *A content analysis of codes of ethics in Australian enterprises*, Journal of Managerial Psychology, 11, (1), σελ. 37- 55, (1996)

⁵¹⁵ Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006)

⁵¹⁶ Angelakis G., Therioy N., Floropoulos I., *Adoption and benefits of management accounting practices: Evidence from Greece and Finland*, Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting, 26, σελ. 87- 96, (2010)

⁵¹⁷ Cohen S., Venieris G., Kaimenaki E., *ABC: Adopters, supporters, deniers and unawares*, Managerial Auditing Journal, 20, (9), σελ. 981- 1000, (2005)

⁵¹⁸ Iatridis G., Rouvolis S., *The post adoption effects of the implementation of International Financial Reporting Standards in Greece*, Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, 19, σελ. 55-65, (2010)

⁵¹⁹ Ballas A., Skoutela D., Tzovas C., *The relevance of IFRS to an emerging market: evidence from Greece*, Managerial Finance, 36, (11), σελ. 931-948, (2010)

⁵²⁰ Spathis C., Doumpos M., Zopounidis C., *Using client performance measures to identify pre engagement factors associated with qualified audit reports in Greece*, The International Journal of Accounting, 38, σελ. 267-284, (2003)

⁵²¹ Tsalavoutas I., Evans L., *Transition to IFRS in Greece: Financial statements effects and auditor size*, Managerial Auditing Journal, 25, (8), σελ. 814-842, (2010)

Κλάδος	Πλήθος	Κλάδος	Πλήθος
Χημικά	3	Τεχνολογία	1
Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες	13	Εμπόριο	6
Πρώτες ύλες	1	Προσωπικά & οικιακά αγαθά	3
Κατασκευές & υλικά κατασκευών	4	Υγεία	3
Τρόφιμα & ποτά	7	Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας	2
Μέσα ενημέρωσης	4	Πετρέλαιο & Αέριο	3

Στη συνέχεια, οι απαντήσεις καταχωρήθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS, από το οποίο προέκυψαν και τα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, τα οποία παραθέτουμε στο αντίστοιχο μέρος της μελέτης, είναι κατηγοριοποιημένα ως εξής: Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις απαντήσεις, καθώς και συσχετίσεις που αφορούν τις επιχειρήσεις που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αν έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις απαντήσεις και τις συσχετίσεις που αφορούν τις επιχειρήσεις που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση αν έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας. Η τρίτη κατηγορία περιλαμβάνει τις απαντήσεις των ερωτωμένων, καθώς και τις συσχετίσεις, σε ερωτήσεις οι οποίες αφορούν την σύνδεση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Σημειώνουμε ότι η εν λόγω κατηγορία περιλαμβάνει απαντήσεις ερωτωμένων, των οποίων οι επιχειρήσεις είτε έχουν, είτε δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας.

4.3.2 Αποτελέσματα

Από το σύνολο των απαντήσεων που λάβαμε διαπιστώθηκε ότι (βλέπε πίνακα 1) το 54% των επιχειρήσεων έχει κώδικα δεοντολογίας, σε αντίθεση με το εναπομείναν 46% το οποίο δεν έχει κώδικα δεοντολογίας. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου γίνεται ανά κατηγορία ως εξής. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι απαντήσεις των ερωτωμένων οι οποίοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, στην δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονται οι απαντήσεις των ερωτωμένων οι οποίοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, ενώ στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται οι απαντήσεις των ερωτωμένων, ανεξαρτήτως αν εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας ή όχι, σε ερωτήσεις οι οποίες αφορούν την σύνδεση της ύπαρξης και εφαρμογής κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση.

Πίνακας 1: Ύπαρξη/Μη ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας	27	54,0
Βιομηχανικές Επιχειρήσεις	16	59,3
Εμπορικές Επιχειρήσεις	11	40,7
Μη ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας	23	46,0
Βιομηχανικές Επιχειρήσεις	8	34,8
Εμπορικές Επιχειρήσεις	15	65,2
Σύνολο	50	100,0

Ο πίνακας 2 παρουσιάζει μια ανάλυση των αποτελεσμάτων σχετικά με την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας, διακρίνοντας τις επιχειρήσεις ανά κλάδο δραστηριότητας, με βάση την κατηγοριοποίηση που προσφέρεται από τον ιστοχώρο του Χρηματιστηρίου Αθηνών.

Πίνακας 2: Ύπαρξη/ Μη ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας ανά κλάδο δραστηριότητας

Κλάδος	Ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας		Μη Ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας		Σύνολο
	N	%	N	%	
Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες	9	69,23%	4	30,77%	13
Κατασκευές & υλικά κατασκευών	3	75,00%	1	25,00%	4
Πετρέλαιο-Αέριο	1	33,33%	2	66,67%	3
Πρώτες ύλες	1	100,00%	0	0,00%	1
Χημικά	2	66,67%	1	33,33%	3
Εμπόριο	5	83,33%	1	16,67%	6
Μ.Μ.Ε.	1	25,00%	3	75,00%	4
Προσωπικά & οικιακά αγαθά	1	33,33%	2	66,67%	3
Τεχνολογία	1	100,00%	0	0,00%	1
Τρόφιμα & ποτά	2	28,57%	5	71,43%	7
Υγεία	1	33,33%	2	66,67%	3
Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας	0	0,00%	2	100,00%	2
Σύνολο	27	54,00%	23	46,00%	50

4.3.2.1 Κατηγορία 1: Επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας

4.3.2.1.1 Υποκατηγορία 1: Γενικά πληροφοριακά στοιχεία

Σε ερώτησή μας σχετικά με το χρονικό διάστημα εντός του οποίου βρίσκεται σε ισχύ ο κώδικας δεοντολογίας, το 52% των ερωτωμένων απάντησε ότι ο κώδικας δεοντολογίας που έχει η επιχείρηση που εργάζονται, βρίσκεται σε ισχύ πάνω από 6 έτη, ενώ το εναπομείναν 48% σε λιγότερο από 6 έτη (βλέπε πίνακα 3).

Πίνακας 3: Πόσο καιρό υφίσταται ο κώδικας δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
< 1 έτη	0	0,0
1-3 έτη	8	29,6
4-5 έτη	5	18,5
6-10 έτη	7	25,9
>10 έτη	7	25,9
Σύνολο	27	100,0

Επιπλέον, σε ερώτησή μας (βλέπε πίνακα 4) σχετικά με την συχνότητα τροποποίησης του κώδικα δεοντολογίας, δηλαδή την συχνότητα με την οποία ο κώδικας τροποποιείται προκειμένου να ενημερώνεται με περιεχόμενο συμβατό με την εποχή και τις απαιτήσεις της διοίκησης της επιχείρησης, το 48% των ερωτωμένων απάντησε ότι η συχνότητα τροποποίησης του κώδικα δεοντολογίας είναι υψηλή (από πολύ έως πάρα πολύ), το 22% χαμηλή (από ελάχιστα έως λίγο), και το εναπομείναν 30% μέση (αρκετά).

Πίνακας 4: Συχνότητα τροποποίησης κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ελάχιστα	3	11,1
Λίγο	3	11,1
Αρκετά	8	29,6
Πολύ	8	29,6

Πάρα πολύ	5	18,5
Σύνολο	27	100,0

Στη συνέχεια, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερώτηση που αφορούσε τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις ενημερώνονται για την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας. Σημειώνουμε ότι υπήρχε η δυνατότητα επιλογής περισσότερων της μιας απάντησης, ενώ υπήρχε και πεδίο στο οποίο μπορούσαν να συμπληρώσουν οποιονδήποτε άλλο, πέραν των τρόπων επικοινωνίας που αναφέρονταν στο ερωτηματολόγιο. Το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (βλέπε πίνακα 5) συγκέντρωσε η επιλογή της ενημέρωσης των εργαζομένων για την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας κατά την πρόσληψή τους, μέσω της παράδοσης σε αυτούς αντιγράφου του κώδικα (με ποσοστό 36%). Έπεται η ενημέρωση μέσω παρουσιάσεων από την επιχείρηση (με ποσοστό 28%) και η ενημέρωση των υπαλλήλων μέσω newsletters ή e-mails (με ποσοστό 19%). Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι ερωτώμενοι έξι επιχειρήσεων (ήτοι ποσοστό 17%) απάντησαν ότι η επιχείρηση, αν και εφαρμόζει κώδικα, εν τούτοις δεν ακολουθεί καμία τυποποιημένη διαδικασία ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με την ύπαρξη κώδικα.

Πίνακας 5: Διαδικασία ενημέρωσης προσωπικού για την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Με σύμβαση εργασίας	13	36,1
Με παρουσιάσεις στην επιχείρηση	10	27,8
Με ενημερωτικά e-mails/newsletters	7	19,4
Κανένας τρόπος επικοινωνίας	6	16,7
Σύνολο	36	100,0

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό της επιχείρησης ζητά βοήθεια σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας, ή εισηγείται επί θεμάτων που αναφέρονται στον εν λόγω κώδικα. Σημειώνουμε ότι και σε αυτή την ερώτηση υπήρχε η δυνατότητα επιλογής περισσότερων της μιας απάντησης, ενώ υπήρχε και πεδίο στο οποίο μπορούσαν να συμπληρώσουν οποιονδήποτε άλλο, πέραν των τρόπων επικοινωνίας που αναγράφονταν στο ερωτηματολόγιο. Το μεγαλύτερο

ποσοστό απαντήσεων (βλέπε πίνακα 6) συγκέντρωσε η επιλογή της ύπαρξης εξουσιοδοτημένου προσωπικού (με ποσοστό 53%), επιφορτισμένου με την αρμοδιότητα της παροχής συμβουλών σε θέματα που περιέχονται στον κώδικα δεοντολογίας, ακολουθούμενη από την επιλογή της τηλεφωνικής γραμμής (με ποσοστό 11,8%), και την επιλογή της διαδικασίας γραπτών αναφορών (με ποσοστό 11,8%). Και σε αυτή την περίπτωση αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ποσοστό 23,5% των ερωτωμένων, απάντησε ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν τηρεί καμία σχετική διαδικασία.

Πίνακας 6: Μορφή διαδικασιών οι οποίες αφορούν το πώς το προσωπικό αναζητά βοήθεια σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας ή σχετικά με τυχόν εισηγήσεις του στο περιεχόμενο του κώδικα.

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ύπαρξη εξουσιοδοτημένου προσωπικού	18	52,9
Ύπαρξη ειδικής τηλεφωνικής γραμμής	4	11,8
Ύπαρξη διαδικασίας γραπτών αναφορών	4	11,8
Καμία διαδικασία	8	23,5
Σύνολο	34	100,0

Η επόμενη ερώτηση ήταν σχετική με την προηγούμενη, και ζητούσε από τους ερωτώμενους να βαθμολογήσουν σε κλίμακα από το 1-5 τον βαθμό σημαντικότητας της ύπαρξης διαδικασίας σχετικά με την βοήθεια του προσωπικού σε θέματα που άπτονται του κώδικα δεοντολογίας. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 7 που ακολουθεί, η πλειοψηφία των ερωτωμένων αξιολόγησε ως πολύ σημαντική την ύπαρξη σχετικών διαδικασιών με ποσοστό 44%, ενώ μόλις το 7,4% των ερωτωμένων αξιολόγησε ως λίγο ή ελάχιστα σημαντική την ύπαρξη σχετικών διαδικασιών.

Πίνακας 7: Αξιολόγηση σημαντικότητας ύπαρξης διαδικασιών προκειμένου το προσωπικό να ζητάει βοήθεια σε θέματα που σχετίζονται με τον κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ελάχιστα	2	7,4
Λίγο	0	0,0

Αρκετά	8	29,6
Πολύ	5	18,5
Πάρα πολύ	12	44,4
Σύνολο	27	100,0

Στην ίδια λογική κινούνται οι επόμενες 2 ερωτήσεις. Στην πρώτη ζητήσαμε να μας απαντήσουν με ποιο τρόπο οι υπάλληλοι της επιχείρησης αναφέρουν περιστατικά παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας που πέφτουν στην αντίληψή τους, και στην δεύτερη να αξιολογήσουν τον βαθμό σημαντικότητας ύπαρξης τέτοιων διαδικασιών. Όσον αφορά την πρώτη ερώτηση τα αποτελέσματα (βλέπε πίνακα 8) δείχνουν ότι η ύπαρξη εξουσιοδοτημένου προσωπικού είναι η συνηθέστερη διαδικασία αναφορών (με ποσοστό 55%), και έπονται οι διαδικασίες της ειδικής τηλεφωνικής γραμμής και της ύπαρξης γραπτών αναφορών με παραπλήσια ποσοστά (15,8% και 13,1% αντίστοιχα). Και σε αυτή την περίπτωση αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ποσοστό 15,8% των ερωτωμένων, απάντησε ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται δεν τηρεί καμία σχετική διαδικασία. Σημειώνουμε ότι και σε αυτή την ερώτηση υπήρχε η δυνατότητα επιλογής περισσότερων της μιας απάντησης, ενώ υπήρχε και πεδίο στο οποίο μπορούσαν να συμπληρώσουν οποιονδήποτε άλλο τρόπο αναφοράς παραβάσεων, πέραν αυτών που αναγράφονταν στο ερωτηματολόγιο.

Πίνακας 8: *Μορφή διαδικασιών προκειμένου το προσωπικό να αναφέρει περιστατικά παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας*

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ύπαρξη εξουσιοδοτημένου προσωπικού	21	55,3
Ύπαρξη ειδικής τηλεφωνικής γραμμής	6	15,8
Ύπαρξη διαδικασίας γραπτών αναφορών	5	13,1
Καμία διαδικασία	6	15,8
Σύνολο	38	100,0

Όσον αφορά την δεύτερη ερώτηση, οι απαντήσεις δείχνουν (βλέπε πίνακα 9) ότι η πλειοψηφία των ερωτωμένων (ποσοστό 81%) θεωρεί πολύ έως πάρα πολύ σημαντικό

το θέμα της ύπαρξης διαδικασιών αναφορών παραβίασης των οριζομένων στον κώδικα δεοντολογίας.

Πίνακας 9: Αξιολόγηση σημαντικότητας ύπαρξης διαδικασιών προκειμένου το προσωπικό να αναφέρει παραβάσεις που σχετίζονται με τον κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ελάχιστα	0	0,0
Λίγο	2	7,5
Αρκετά	3	11,1
Πολύ	11	40,7
Πάρα πολύ	11	40,7
Σύνολο	27	100,0

Οι ακόλουθες δύο ερωτήσεις παρουσιάζουν ενδιαφέρον, καθώς αφορούν την μορφή που λαμβάνουν οι πειθαρχικές διαδικασίες για τους υπαλλήλους της επιχείρησης, οι οποίοι παραβαίνουν κανόνες του κώδικα δεοντολογίας. Σημειώνουμε ότι στην πρώτη εκ των δύο ερωτήσεων υπήρχε η δυνατότητα επιλογής περισσότερων της μιας απάντησης, ενώ υπήρχε και πεδίο στο οποίο μπορούσαν να συμπληρώσουν οποιοδήποτε άλλο πειθαρχικό μέτρο που δεν αναφέρονταν στο ερωτηματολόγιο. Η δεύτερη σχετική ερώτηση ζητούσε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν τον βαθμό σημαντικότητας ύπαρξης πειθαρχικών διαδικασιών. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 10, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (ποσοστό 65,3%) επιλέγει μέτρα ήπια (προειδοποίηση και καταγραφή στο φάκελο του εργαζομένου), ενώ το 28,6% των επιχειρήσεων επιλέγει την απόλυση ως πειθαρχικό μέτρο. Αξίζει να σημειώσουμε ότι αρκετοί από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται δύνανται να επιλέξουν οποιοδήποτε από τα αναφερόμενα πειθαρχικά μέτρα, αναλόγως της σημαντικότητας της κατάστασης.

Πίνακας 10: Μορφή πειθαρχικών διαδικασιών σε περίπτωση παραβίασης των οριζομένων στον κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Προειδοποίηση	20	40,8
Καταγραφή στο φάκελο του εργαζομένου	12	24,5
Απόλυση	14	28,6
Καμία ενέργεια	3	6,1
Σύνολο	49	100,0

Και σε αυτή την περίπτωση η πλειοψηφία των ερωτωμένων, με ποσοστό 66,6% (βλέπε πίνακα 11) έκρινε από πολύ σημαντική έως πάρα πολύ σημαντική την ύπαρξη πειθαρχικών μέτρων για τους παραβάτες του κώδικα δεοντολογίας.

Πίνακας 11: Αξιολόγηση σημαντικότητας πειθαρχικών διαδικασιών που σχετίζονται με παραβάσεις του κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ελάχιστα	2	7,4
Λίγο	2	7,4
Αρκετά	5	18,5
Πολύ	11	40,7
Πάρα πολύ	7	25,9
Σύνολο	27	100,0

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των ερωτωμένων σε ερώτηση που αφορούσε το αν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται έχει κάποιο τρόπο επιμέτρησης της χρησιμότητας του κώδικα δεοντολογίας που τηρείται, και αν ναι, ποιος είναι αυτός. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 12, μόλις το 26% των ερωτωμένων που εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, απάντησε ότι έχουν σε ισχύ διαδικασίες επιμέτρησης της χρησιμότητας του κώδικα δεοντολογίας, ενώ ποσοστό 74% απάντησε αρνητικά.

Πίνακας 12: Ύπαρξη διαδικασιών επιμέτρησης χρησιμότητας κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ύπαρξη διαδικασίας επιμέτρησης χρησιμότητας κώδικα δεοντολογίας	7	25,9
Μη ύπαρξη διαδικασίας επιμέτρησης χρησιμότητας κώδικα δεοντολογίας	20	74,1
Σύνολο	27	100,0

Στη συνέχεια, όταν ρωτήθηκαν να προσδιορίσουν τους τρόπους με τους οποίους η επιχείρηση στην οποία εργάζονται επιμετρά την χρησιμότητα του κώδικα δεοντολογίας, η πλειοψηφία των ερωτωμένων που στην προηγούμενη ερώτηση είχαν απαντήσει θετικά, ανέφερε ως συνηθέστερη διαδικασία επιμέτρησης, αυτή της σύγκρισης των κρουσμάτων απάτης πριν και μετά την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας (με ποσοστό 67%), η οποία ακολουθείτο από τη διαδικασία σύγκρισης του πλήθους και του ύψους των προστίμων από τις Ρυθμιστικές Αρχές, με ποσοστό 33% (βλέπε πίνακα 13). Σημειώνουμε ότι στην δεύτερη εκ των δύο ερωτήσεων υπήρχε η δυνατότητα επιλογής περισσότερων της μιας απάντησης, ενώ υπήρχε και πεδίο στο οποίο μπορούσαν να συμπληρώσουν οποιαδήποτε άλλη, διαδικασία επιμέτρησης της χρησιμότητας του κώδικα δεοντολογίας, που δεν αναγράφονταν στο ερωτηματολόγιο.

Πίνακας 13: Μορφή διαδικασιών επιμέτρησης χρησιμότητας κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Πλήθος. περιστατικών απάτης πριν & μετά την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας	6	67,0
Πλήθος & ύψος προστίμων από Ρυθμιστικές Αρχές πριν & μετά την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας	3	33,0
Σύνολο	9	100,0

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε το ύφος γραφής του κώδικα δεοντολογίας που οι επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 14, κανείς από τους ερωτώμενους δεν επέλεξε την απάντηση που ανέφερε ότι ο κώδικας δεοντολογίας που τηρεί η επιχείρηση στην οποία εργάζονται, έχει γραφτεί υπό το πρίσμα της παροχής οδηγιών για την επίλυση ηθικών ζητημάτων και μόνο, ενώ η πλειοψηφία των ερωτωμένων επέλεξε την απάντηση, η οποία ανέφερε ότι το ύφος γραφής του

κώδικα δεοντολογίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, συνδυάζει τα στοιχεία, τόσο της παροχής οδηγιών για την επίλυση ηθικών ζητημάτων, όσο και της περιγραφής των αποδεκτών πλαισίων ηθικής συμπεριφοράς.

Πίνακας 14: Ύψος γραφής κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Ο κώδικας δεοντολογίας έχει γραφτεί υπό το πρίσμα της παροχής οδηγιών για την επίλυση ηθικών ζητημάτων	0	0,0
Ο κώδικας δεοντολογίας περιγράφει τα αποδεκτά πλαίσια ηθικής συμπεριφοράς	6	22,2
Συνδυασμός των παραπάνω	19	70,4
Κανένα από τα παραπάνω	2	7,4
Σύνολο	27	100,0

4.3.2.1.2 Υποκατηγορία 2: Περιεχόμενο κώδικα δεοντολογίας

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας. Προτού αναλύσουμε τα αποτελέσματα, οφείλουμε να προβούμε σε ορισμένες επισημάνσεις. Κατ' αρχήν, οι ερωτήσεις που αφορούν τα τμήματα που περιλαμβάνονται στον κώδικα δεοντολογίας είναι τέσσερις. Η πρώτη περιλαμβάνει τους κανόνες που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα, η δεύτερη κανόνες που αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης, η τρίτη κανόνες που αφορούν το περιβάλλον και η τέταρτη κατηγορία, κανόνες που αφορούν την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης. Το σύνολο των κανόνων που αναφέρονται στις παραπάνω ερωτήσεις έχει προκύψει, όπως είδαμε και στην ανάλυση της μεθοδολογίας, από το σύνολο των κανόνων που περιλαμβάνονται στους κώδικες δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων εισηγμένων στο Χρηματιστήριο των Η.Π.Α. επιχειρήσεων, με κριτήριο τον κύκλο εργασιών. Επιπλέον, διακρίναμε τις απαντήσεις των ερωτωμένων με κριτήριο την δραστηριότητα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, αν δηλαδή πρόκειται για εμπορική ή βιομηχανική επιχείρηση.

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 15, ο συχνότερα εμφανιζόμενος κανόνας (με ποσοστό 23%) ανάμεσα στις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, στην κατηγορία της διαδικασίας σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα

δεοντολογίας, είναι αυτός των μέτρων συμμόρφωσης σε περίπτωση παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα, ακολουθούμενος από τον κανόνα σχετικά με τις επεξηγήσεις του κώδικα δεοντολογίας (ποσοστό 18%), τον κανόνα για την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας (ποσοστό 17%) και το σημείωμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, με ποσοστό 15%. Αντίστοιχα, τα χαμηλότερα ποσοστά συγκεντρώνουν οι κανόνες που αφορούν τις εξαιρέσεις του κώδικα δεοντολογίας (ποσοστό 3,1%), καθώς και η ύπαρξη ξεχωριστού κώδικα δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών (ποσοστό 6,1%) και συνεργατών και τρίτων μερών (ποσοστό 7,7%). Σημαντική απόκλιση ανάμεσα στις εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, παρατηρούμε στην ύπαρξη κανόνων σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας, όπου οι εμπορικές επιχειρήσεις εμφανίζουν ποσοστό 13%, ενώ οι βιομηχανικές επιχειρήσεις ποσοστό 20%. Επιπλέον, ανάλογη εικόνα εμφανίζεται και στην ύπαρξη μέτρων συμμόρφωσης σε περιπτώσεις παράβασης του κώδικα δεοντολογίας, όπου οι εμπορικές επιχειρήσεις εμφανίζουν ποσοστό 17%, ενώ οι βιομηχανικές επιχειρήσεις 29%.

Πίνακας 15: Τμήματα του κώδικα δεοντολογίας που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας

	Εμπορικές		Βιομηχανικές		Σύνολο	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Σημείωμα από Διευθύνοντα Σύμβουλο	4	13,3	6	17,1	10	15,4
Συχνές ερωταπαντήσεις και παραδείγματα	3	10,0	3	8,6	6	9,2
Τμήμα εξαιρέσεων	2	6,7	0	0,0	2	3,1
Τμήμα επεξηγήσεων	6	20,0	6	17,1	12	18,5
Κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον κώδικα δεοντολογίας	4	13,3	7	20,0	11	16,9
Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών	3	10,0	1	2,9	4	6,1
Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας συνεργατών και τρίτων μερών	3	10,0	2	5,7	5	7,7

Μέτρα συμμόρφωσης για τις περιπτώσεις παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα	5	16,7	10	28,6	15	23,1
Σύνολο	30	100,0	35	100,0	65	100,0

Η επόμενη κατηγορία περιλαμβάνει τμήματα του κώδικα δεοντολογίας, τα οποία αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης. Οι απαντήσεις των ερωτωμένων περιελάμβαναν και τις 3 επιλογές (χωρίς κανέναν να ορίσει καμία επιπλέον επιλογή). Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 16, το 40% των ερωτωμένων απάντησε ότι στον κώδικα δεοντολογίας που η επιχείρηση τηρεί, περιλαμβάνονται κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση, το 36% κανόνες σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία και το 24% κανόνες σχετικά με την αποφυγή δωροδοκιών. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι οι βιομηχανικές επιχειρήσεις αθροιστικά, επιλέγουν την ύπαρξη περισσότερων κανόνων σχετικά με το προσωπικό, σε σύγκριση με τις εμπορικές επιχειρήσεις (33 έναντι 25).

Πίνακας 16: Τμήματα του κώδικα δεοντολογίας που αφορούν τους εργαζομένους

	Εμπορικές		Βιομ/κές		Σύνολο	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση	10	40,0	13	39,4	23	39,7
Κανόνες περί δώρων	6	24,0	8	24,2	14	24,1
Κανόνες σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία	9	36,0	12	36,4	21	36,2
Σύνολο	25	100,0	33	100,0	58	100,0

Η επόμενη κατηγορία περιλαμβάνει τμήματα του κώδικα δεοντολογίας τα οποία αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 17, η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτωμένων (ποσοστό 82%), απάντησε ότι ο κώδικας δεοντολογίας που έχει υιοθετήσει η επιχείρηση στην οποία εργάζονται, περιλαμβάνει κανόνες σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι ο αριθμός των βιομηχανικών επιχειρήσεων που έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας και συμπεριλαμβάνουν εντός του κανόνες σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος, δεν διαφέρει κατά πολύ από αυτόν των εμπορικών επιχειρήσεων.

Πίνακας 17: Τμήματα του κώδικα δεοντολογίας που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος

	Εμπορικές		Βιομ/κές		Σύνολο	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Περιλαμβάνει κανόνες σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος	10	83,3	12	80,0	22	81,5
Δεν περιλαμβάνει κανόνες σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος	2	16,7	3	20,0	5	18,5
Σύνολο	12	100,0	15	100,0	27	100,0

Η τελευταία κατηγορία αφορά τα τμήματα που περιλαμβάνονται στον κώδικα δεοντολογίας και τα οποία σχετίζονται με την λειτουργία και την προστασία της επιχείρησης. Όπως αναλυτικά παρουσιάζεται στον πίνακα 18, είναι εμφανές ότι οι κανόνες τους οποίους οι επιχειρήσεις εμφανίζουν στον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει, είναι αυτοί οι οποίοι αφορούν την ορθή χρήση των εταιρικών πόρων (με ποσοστό 10%), τις διαδικασίες εσωτερικών ελέγχων (με ποσοστό 10%), την προστασία των προσωπικών δεδομένων (με ποσοστό 9%), τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη (με ποσοστό 8%), τα θέματα σύγκρουσης συμφερόντων (με ποσοστό 8%), την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών, την διενέργεια εργασιών του λογιστικού κυκλώματος, την προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας της επιχείρησης (με ποσοστό 7%). Στον αντίποδα, παρατηρούμε ότι λίγες επιχειρήσεις συμπεριλαμβάνουν στον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει τον ορισμό του διευθυντή συμμόρφωσης (με ποσοστό 3%), κανόνες αποφυγής αντιποίνων (ποσοστό 1%), κανόνες σχετικά με την μετανάστευση (ποσοστό 1%) και κανόνες διεθνούς εμπορίου (ποσοστό 0%). Άξια αναφοράς είναι τα υψηλότερα ποσοστά που παρουσιάζουν οι βιομηχανικές επιχειρήσεις σε σύγκριση με τις εμπορικές, στους κανόνες επίλυσης σύγκρουσης συμφερόντων και ξεπλύματος μαύρου χρήματος.

Πίνακας 18: Τμήματα του κώδικα δεοντολογίας που αφορούν την λειτουργία και την προστασία της επιχείρησης

	Εμπορικές		Βιομ/κές		Σύνολο	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Ορισμός του Διευθυντή Συμμόρφωσης	3	4,0	2	1,8	5	2,7
Κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών	4	5,3	7	6,4	11	6,0
Κανόνες αποφυγής αντιποίνων	1	1,3	1	0,9	2	1,0
Πρόβλεψη γραμμής βοήθειας και καταγγελιών σε περισσότερες γλώσσες	1	1,3	2	1,8	3	1,6
Κανόνες και διαδικασίες Εσωτερικών Ελέγχων	9	12,0	11	10,0	20	10,8
Κανόνες διενέργειας δαπανών, λογιστικών εγγραφών και αποτελεσματικότητας δικλείδων ασφαλείας	5	6,7	8	7,3	13	7,0
Κανόνες συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη	7	9,3	8	7,3	15	8,1
Κανόνες διαχείρισης των εισαγωγών/ εξαγωγών	1	1,3	3	2,7	4	2,2
Κανόνες σχετικά με τη μετανάστευση	1	1,3	1	0,9	2	1,1
Κανόνες σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών	6	8,0	7	6,3	13	7,0
Κανόνες ορθής χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων	8	10,7	12	10,9	20	10,8
Κανόνες σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης	4	5,3	7	6,3	11	5,9
Κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων	7	9,3	10	9,0	17	9,2
Κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων	5	6,7	10	9,0	15	8,1
Κανόνες αποφυγής ξεπλύματος μαύρου χρήματος	1	1,3	4	3,6	5	2,7
Θέματα διεθνούς εμπορίου	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Κανόνες αποφυγής ολιγοπωλίων	1	1,3	3	2,7	4	2,2
Επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	3	4,0	3	2,7	6	3,2
Κανόνες τυχόν πολιτικής δραστηριότητας	3	4,0	3	2,7	6	3,2
Κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία	5	6,7	8	7,3	13	7,0

Ο πίνακας 19 παρουσιάζει αθροιστικά, τα σύνολα ανά κατηγορία που αφορούν το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας. Όπως παρατηρούμε, από το σύνολο των κανόνων που περιλαμβάνονται στους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι ερωτώμενοι, το 56% αφορά την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης, το 20% αφορά κανόνες σχετικά με την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα, το 18% κανόνες σχετικά με το προσωπικό της επιχείρησης, και το 7% κανόνες σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος. Παρόμοια κατάταξη έχουν και τα αποτελέσματα αν διακρίνουμε το σύνολο των επιχειρήσεων σε εμπορικές και βιομηχανικές. Σε αυτή την περίπτωση, αξίζει να αναφέρουμε ότι οι κανόνες για την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης συγκεντρώνουν υψηλότερο ποσοστό (58%) στις βιομηχανικές επιχειρήσεις, σε σύγκριση με τις εμπορικές (ποσοστό 54%). Επίσης, παρατηρείται μεγαλύτερο ποσοστό στις εμπορικές επιχειρήσεις, στους κανόνες που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας (21%), σε σύγκριση

με το αντίστοιχο ποσοστό των βιομηχανικών επιχειρήσεων (18%). Σημειώνουμε ότι τα παραπάνω αποτελέσματα προέκυψαν από αριθμητική σύγκριση των κανόνων των διαφόρων κατηγοριών του κώδικα δεοντολογίας, χωρίς περαιτέρω στατιστικές αναπροσαρμογές (χρήση σταθμισμένων μέσων όρων για παράδειγμα), καθώς σκοπός μας ήταν η προβολή της υφιστάμενης κατάστασης, προκειμένου να αποτυπώσουμε την τάση που επικρατεί στις εισηγμένες εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις οι οποίες απάρτιζαν το δείγμα της έρευνάς μας. Άλλωστε, στο ερωτηματολόγιο υπήρχε πεδίο στο οποίο οι ερωτώμενοι μπορούσαν να συμπληρώσουν οποιοδήποτε άλλη κατηγορία περιεχομένου, κάτι το οποίο κανείς από τους ερωτώμενους δεν έπραξε.

Πίνακας 19: Σύνολα ανά κατηγορία περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας

	Εμπορικές		Βιομ/κές		Σύνολο	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Κανόνες που αφορούν το προσωπικό	25	17,9	33	17,4	58	17,6
Κανόνες που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος	10	7,1	12	6,3	22	6,7
Κανόνες που αφορούν την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης	75	53,6	110	57,9	185	56,1
Κανόνες που αφορούν τη διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως & εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας	30	21,4	35	18,4	65	19,7
Σύνολο	140	100,0	190	100,0	330	100,0

Στην επόμενη ερώτηση ζητήσαμε από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν την σημαντικότητα των κατηγοριών του κώδικα δεοντολογίας που προαναφέραμε. Όπως παρατηρούμε και στον πίνακα 20, οι κατηγορίες τις οποίες οι ερωτώμενοι θεωρούν πολύ έως πάρα πολύ σημαντικές είναι αυτές που αναφέρονται στους υπαλλήλους και στην λειτουργία της επιχείρησης, ακολουθούμενες από την κατηγορία που αφορά την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, και την κατηγορία που αφορά το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και την προστασία του περιβάλλοντος.

Πίνακας 20: Αξιολόγηση σημαντικότητας κατηγοριών κανόνων του κώδικα δεοντολογίας

	Ελάχιστα		Λίγο		Αρκετά		Πολύ		Πάρα Πολύ		Μέση Τιμή	Τυπ. Απόκλιση
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Διαδικασία σύνταξης, τροποποίησης, διαδόσεως & εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας	1	3,7	5	18,5	7	25,9	11	40,7	3	11,1	3,37	1,043
Επιχείρηση	0	0,0	4	14,8	7	25,9	12	44,4	4	14,8	3,59	0,931
Προσωπικό	0	0,0	3	11,1	7	25,9	12	44,4	5	18,5	3,70	0,912
Ευρύτερο κοινωνικό σύνολο & προστασία του περιβάλλοντος	1	3,7	6	22,2	10	37,0	9	33,3	1	3,7	3,11	0,934

Η τελευταία ερώτηση που αφορούσε τις επιχειρήσεις οι οποίες έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας, ζητούσε από τους ερωτώμενους να εκφράσουν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους, σε ορισμένες προτάσεις σχετικά με τον σκοπό του κώδικα δεοντολογίας, τον οποίο έχει υιοθετήσει η επιχείρηση στην οποία εργάζονται. Όπως βλέπουμε και στον πίνακα 21, άξιες αναφοράς είναι οι απαντήσεις των ερωτωμένων στην πρόταση ότι ο κώδικας δεοντολογίας έχει συνταχθεί με σκοπό την αύξηση του βαθμού συμμόρφωσης στους νόμους και την εν γένει προστασία της επιχείρησης, όπου η πλειοψηφία των ερωτωμένων συμφώνησε με την παραπάνω πρόταση. Περαιτέρω, αν συγκρίνουμε τις μέσες τιμές των απαντήσεων που έδωσαν οι ερωτώμενοι στις προτάσεις, αφενός αν ο κώδικας δεοντολογίας επηρεάζει τις σχέσεις της επιχείρησης με τα εσωτερικά αυτής ενδιαφερόμενα μέρη, και αφετέρου αν ο κώδικας δεοντολογίας επηρεάζει τις σχέσεις της επιχείρησης με τα εξωτερικά αυτής ενδιαφερόμενα μέρη, παρατηρούμε ότι, αν και οι δύο προτάσεις βρίσκουν σύμφωνους τους ερωτώμενους, εν τούτοις ο βαθμός συμφωνίας είναι μεγαλύτερος στην πρόταση που αφορά τα εξωτερικά της επιχείρησης ενδιαφερόμενα μέρη.

Πίνακας 21: Αξιολόγηση σκοπού κώδικα δεοντολογίας

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ Απόλυτα		Μέση Τιμή	Τυπ. Απόκλιση
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Η κύρια δραστηριότητα επηρεάζει τη γενική στρατηγική και κατεύθυνση του κώδικα δεοντολογίας	1	3,7	7	25,9	9	33,3	9	33,3	1	3,7	3,07	0,958
Ο κώδικας δεοντολογίας έχει συνταχθεί με κυριότερο σκοπό την ενίσχυση της συμμόρφωσης στα εκάστοτε νομικά πλαίσια, και την εν γένει προστασία της επιχείρησης	0	0,0	2	7,4	4	14,8	18	66,7	3	11,1	3,81	0,736
Ο κώδικας δεοντολογίας επηρεάζει τις σχέσεις της επιχείρησης με εσωτερικά αυτής ενδιαφερόμενα μέρη (πχ. υπάλληλοι)	1	3,7	1	3,7	4	14,8	19	70,4	2	7,4	3,74	0,813
Ο κώδικας δεοντολογίας επηρεάζει τις σχέσεις της επιχείρησης με εξωτερικά αυτής μέρη (πχ. κοινωνικό σύνολο, προμηθευτές, ανταγωνιστές κτλ.)	0	0,0	1	3,7	4	14,8	18	66,7	4	14,8	3,93	0,675

4.3.2.2 Κατηγορία 2: Επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας

Η πρώτη ερώτηση η οποία απευθύνεται στους ερωτώμενους των οποίων οι επιχειρήσεις που εργάζονται δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, ρωτούσε αν είναι στα πλάνα της επιχείρησης η θέσπιση κώδικα δεοντολογίας. Το 74% των ερωτωμένων απάντησε ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται έχουν την πρόθεση να θεσπίσουν κώδικα δεοντολογίας.

Πίνακας 22: Είναι στα πλάνα σας η θέσπιση κώδικα δεοντολογίας?

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Είναι στα πλάνα η θέσπιση κώδικα δεοντολογίας	17	73,9
Δεν είναι στα πλάνα η θέσπιση κώδικα δεοντολογίας	6	26,1
Σύνολο	23	100,0

Η δεύτερη και τρίτη ερώτηση αφορούσαν το αν υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι για τους οποίους η επιχείρηση στην οποία εργάζονται οι ερωτώμενοι δεν έχει κώδικα δεοντολογίας, και αν ναι, ποιοι είναι αυτοί. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 23, το 65% των ερωτωμένων απάντησε ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι μη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας, ενώ το 35% το αντίθετο.

Πίνακας 23: Υφίστανται λόγοι μη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Υφίστανται λόγοι για τους οποίους δεν υπάρχει κώδικας δεοντολογίας	8	34,8
Δεν υφίστανται λόγοι για τους οποίους δεν υπάρχει κώδικας δεοντολογίας	15	65,2
Σύνολο	23	100,0

Από τους ερωτώμενους που απαρτίζουν το προαναφερθέν ποσοστό 35%, όταν τους ζητήθηκε να μας προσδιορίσουν τον λόγο/ τους λόγους (καθώς υπήρχε η δυνατότητα πολλαπλής επιλογής, καθώς και ανοιχτό πεδίο για την συμπλήρωση μη

αναφερομένων λόγων), για τους οποίους δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, ποσοστό 50% συγκέντρωσε η απάντηση ότι υπάρχουν συναφείς διαδικασίες οι οποίες καλύπτουν πεδία τα οποία θα κάλυπτε και ο κώδικας δεοντολογίας, 20% συγκέντρωσε ο λόγος της χαμηλής αξιολόγησης της χρησιμότητας των κωδίκων δεοντολογίας, και ποσοστό 20% συγκέντρωσε ο λόγος της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού για να εργαστεί προς την κατεύθυνση της σύνταξης κώδικα δεοντολογίας. Ποσοστό μόλις 10% συγκέντρωσε ο λόγος της έλλειψης οικονομικών πόρων (βλέπε πίνακα 24).

Πίνακας 24: Λόγοι μη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Οικονομικοί λόγοι	1	10,0
Έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού	2	20,0
Ύπαρξη συναφών διαδικασιών	5	50,0
Χαμηλή αξιολόγηση χρησιμότητας κώδικα δεοντολογίας	2	20,0
Σύνολο	10	100,0

Η τελευταία ερώτηση αυτής της κατηγορίας (δηλαδή των επιχειρήσεων που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας), ζητούσε από τους ερωτώμενους να αναφέρουν τις διαδικασίες που έχει σε ισχύ η επιχείρηση στην οποία εργάζονται, σχετικά με την ενημέρωση του προσωπικού για τα ενδεδειγμένα πρότυπα συμπεριφοράς, ή προκειμένου υπάλληλοι να αναφέρουν ενδεχόμενες υποψίες τους για παράνομες συμπεριφορές ή κρούσματα απάτης. Όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 25, η διαδικασία των γραπτών αναφορών συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό (56%), ακολουθούμενη από την διαδικασία που προβλέπει την ύπαρξη εξουσιοδοτημένου προσωπικού (ποσοστό 44%). Σημειώνουμε ότι κανένας ερωτώμενος δεν ανέφερε ως διαδικασία που υφίσταται στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, την ύπαρξη εξειδικευμένης τηλεφωνικής γραμμής.

Πίνακας 25: Μορφή διαδικασιών αναφοράς κρουσμάτων απάτης ή ενημέρωσης του προσωπικού για αποδεκτά πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς

	Πλήθος	Ποσοστό (%)
Αναφορά σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό	8	44,4
Εξειδικευμένη τηλεφωνική γραμμή	0	0,0
Γραπτές Αναφορές	10	55,6
Άλλο	0	0,0
Σύνολο	18	100,0

4.3.2.3 Κατηγορία 3: Αντιλήψεις ερωτωμένων όσον αφορά την σχέση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει 2 σελίδες ερωτήσεων, στα οποία οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να εκφράσουν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε συνολικά 7 προτάσεις, οι οποίες αφορούσαν την σύνδεση του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Οι εν λόγω ερωτήσεις απευθύνονταν, τόσο στους ερωτώμενους που εργάζονταν σε επιχείρηση που είχε σε ισχύ κώδικα δεοντολογίας, όσο και στους ερωτώμενους που εργάζονταν σε επιχείρηση που δεν είχε κώδικα δεοντολογίας. Ο πίνακας 26 παρουσιάζει τα συνολικά αποτελέσματα, ανεξαρτήτως του αν οι ερωτώμενοι εργάζονταν σε επιχείρηση που είχε κώδικα δεοντολογίας ή όχι. Όπως παρατηρούμε, η πλειοψηφία των ερωτωμένων θεωρεί ότι υφίσταται σχέση και μάλιστα θετική ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, το 62% συμφωνεί (ή συμφωνεί απολύτως) με την πρόταση ότι η ύπαρξη και μόνο κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει θετικά την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, και αντίστοιχα το 80% διαφωνεί (ή διαφωνεί απολύτως) με την πρόταση ότι η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει αρνητικά την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Ενισχυτικές των παραπάνω αποτελεσμάτων, είναι και οι απαντήσεις των ερωτωμένων στην ερώτηση ότι η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική απόδοση της επιχείρησης δεν συνδέονται με κανένα τρόπο, όπου το 52% διαφώνησε, και ποσοστό 22% των ερωτωμένων συμφώνησε. Σε ερώτησή μας, σχετικά με το αν υφίσταται αντίστροφη σχέση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, δηλαδή αν η οικονομική απόδοση είναι αυτή η οποία επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας, η πλειοψηφία των απαντήσεων έδειξε ότι συμφωνεί με την παραπάνω πρόταση (ποσοστό 36%), ενώ υπήρξε και ποσοστό 32% το οποίο απάντησε ότι ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί με την παραπάνω ερώτηση. Παρόμοια αποτελέσματα έδειξαν και οι απαντήσεις των ερωτωμένων, σε ερωτήσεις οι οποίες αφορούσαν την εφαρμογή και όχι απλά την ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας σε μια επιχείρηση. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι κανείς από τους ερωτώμενους δεν συμφώνησε με την πρόταση ότι η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει αρνητικά την οικονομική απόδοση της επιχείρησης.

Πίνακας 26: Αξιολόγηση σχέσης μεταξύ κώδικα δεοντολογίας και οικονομικής απόδοσης από ερωτώμενους

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Μέση Τιμή	Τυπ. Απόκλιση
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0	0,0	4	8,0	15	30,0	25	50,0	6	12,0	3,66	0,798
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	17	34,0	23	46,0	10	20,0	0	0,0	0	0,0	1,86	0,729
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	5	10,0	11	22,0	16	32,0	13	26,0	5	10,0	3,04	1,142
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δε συνδέονται με κανένα τρόπο	5	10,0	21	42,0	13	26,0	8	16,0	3	6,0	2,66	1,062
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0	0,0	4	8,0	18	36,0	21	42,0	7	14,0	3,62	0,830
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	15	30,0	27	54,0	8	16,0	0	0,0	0	0,0	1,86	0,670
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό δε συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	6	12,0	23	46,0	12	24,0	7	14,0	2	4,0	2,52	1,015

Ο πίνακας 27 παρουσιάζει τα παραπάνω αποτελέσματα, με τη μόνη διαφορά ότι είναι κατηγοριοποιημένα με κριτήριο αν ο ερωτώμενος εργάζεται σε επιχείρηση που έχει κώδικα δεοντολογίας ή όχι. Άξιες αναφοράς είναι οι απαντήσεις των ερωτωμένων στην πρώτη πρόταση, σχετικά με το αν η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά. Παρατηρούμε ότι το 75% των ερωτωμένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, συμφωνούν με την ύπαρξη θετικής σχέσης ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, ενώ την ίδια άποψη έχει το 48% των ερωτωμένων που εργάζονται σε επιχείρηση που δεν έχει κώδικα δεοντολογίας. Ίδια εικόνα εμφανίζεται και στην πρόταση σχετικά με το αν η εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει θετικά την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Επιπλέον, στην πρόταση ότι η εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας δεν συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, παρατηρούμε ότι κανένας από τους ερωτώμενους που εργάζονται σε επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, δεν διαφώνησε με την εν λόγω πρόταση, εν τούτοις υπήρξε ποσοστό 22,2% ερωτωμένων από επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας οι οποίοι διαφώνησαν με την εν λόγω πρόταση.

Πίνακας 27: Αξιολόγηση σχέσης μεταξύ κώδικα δεοντολογίας και οικονομικής απόδοσης από ερωτώμενους, διακεκριμένους με κριτήριο το αν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται έχει κώδικα δεοντολογίας ή όχι.

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Μέση Τιμή	Τυπ. Απόκλιση
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0	0,0	4	8,0	15	30,0	25	50,0	6	12,0	3,66	0,798
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΝΑΙ	0	0,0	1	3,7	6	22,2	16	59,3	4	14,8	3,85	0,718
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΟΧΙ	0	0,0	3	13,0	9	39,1	9	39,1	2	8,7	3,43	0,843

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Μέση Τιμή	Τυπ. Απόκλιση
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	17	34,0	23	46,0	10	20,0	0	0,0	0	0,0	1,86	0,729
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΝΑΙ	11	40,7	10	37,0	6	22,2	0	0,0	0	0,0	1,81	0,786
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΟΧΙ	6	26,1	13	56,5	4	17,4	0	0,0	0	0,0	1,91	0,668
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	5	10,0	11	22,0	16	32,0	13	26,0	5	10,0	3,04	1,142
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΝΑΙ	4	14,8	6	22,2	11	40,7	4	14,8	2	7,4	2,78	1,121
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΟΧΙ	1	4,3	5	21,7	5	21,7	9	39,1	3	13,0	3,35	1,112
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δε συνδέονται με κανένα τρόπο	5	10,0	21	42,0	13	26,0	8	16,0	3	6,0	2,66	1,062
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΝΑΙ	4	14,8	11	40,7	5	18,5	4	14,8	3	11,1	2,67	1,240
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΟΧΙ	1	4,3	10	43,5	8	34,8	4	17,4	0	0,0	2,65	0,832
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0	0,0	4	8,0	18	36,0	21	42,0	7	14,0	3,62	0,830
Έχει κώδικα δεοντολογίας: ΝΑΙ	0	0,0	1	3,7	8	29,6	15	55,6	3	11,1	3,74	0,712

	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Μέση Τιμή	Τυπ. Απόκλιση
Έχει κώδικα δεοντολογίας: OXI	0	0,0	3	13,0	10	43,5	6	26,1	4	17,4	3,48	0,947
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	15	30,0	27	54,0	8	16,0	0	0,0	0	0,0	1,86	0,670
Έχει κώδικα δεοντολογίας: NAI	11	40,7	12	44,4	4	14,8	0	0,0	0	0,0	1,74	0,712
Έχει κώδικα δεοντολογίας: OXI	4	17,4	15	65,2	4	17,4	0	0,0	0	0,0	2,00	0,603
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό δε συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	6	12,0	23	46,0	12	24,0	7	14,0	2	4,0	2,52	1,015
Έχει κώδικα δεοντολογίας: NAI	6	22,2	10	37,0	5	18,5	4	14,8	2	7,4	2,48	1,221
Έχει κώδικα δεοντολογίας: OXI	0	0,0	13	56,5	7	30,4	3	13,0	0	0,0	2,57	0,728

Εξαιτίας του γεγονότος ότι ορισμένες τιμές προσεγγίζουν την μέση τιμή «3» («αρκετά»), πραγματοποιήσαμε έλεγχο t-test προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι τιμές αυτές παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Ο πίνακας 28 παρουσιάζει τα αποτελέσματα του εν λόγω test, από όπου συμπεραίνουμε ότι όλες οι μεταβλητές, με εξαίρεση μία (την πρόταση ότι η οικονομική απόδοση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας), δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές από την μέση τιμή.

Πίνακας 28: Πίνακας αποτελεσμάτων για διερεύνηση απόκλισης από μέση τιμή «3»

Test value = 3	Sig. (2-tailed)
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0,000
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	0,000
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	0,805
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δε συνδέονται με κανένα τρόπο	0,028
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0,000
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	0,000
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό δε συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	0,002

Επιπλέον, εξαιτίας του γεγονότος ότι παρουσιάζονται διαφορές στις μέσες τιμές των παραπάνω ερωτήσεων, ανάμεσα στις απαντήσεις των ερωτωμένων από επιχειρήσεις με κώδικα δεοντολογίας, σε σύγκριση με τις απαντήσεις ερωτωμένων από επιχειρήσεις χωρίς κώδικα δεοντολογίας, προβήκαμε σε independent samples test, προκειμένου να αξιολογήσουμε αν οι υφιστάμενες αποκλίσεις των μέσων τιμών είναι στατιστικά σημαντικές ή όχι. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 29, καμία από τις αποκλίσεις στις μέσες τιμές των ερωτήσεων δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική απόκλιση, άρα οι απόψεις τους τείνουν να συμπίπτουν.

Πίνακας 29: Independent samples test

		Sig. (2-tailed)
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	Equal variances assumed	0,065
	Equal variances not assumed	0,069
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	Equal variances assumed	0,64
	Equal variances not assumed	0,635
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	Equal variances assumed	0,078
	Equal variances not assumed	0,078
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δε συνδέονται με κανένα τρόπο	Equal variances assumed	0,962
	Equal variances not assumed	0,961
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	Equal variances assumed	0,27
	Equal variances not assumed	0,281
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	Equal variances assumed	0,175
	Equal variances not assumed	0,17
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό δε συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	Equal variances assumed	0,775
	Equal variances not assumed	0,766

Επιπλέον, εξαιτίας του αριθμού του δείγματος προβήκαμε σε μη παραμετρικά τεστ, προκειμένου να επιβεβαιώσουμε τα παραπάνω αποτελέσματα. Ο πίνακας 30 παρουσιάζει τα αποτελέσματα, τα οποία δεν έδειξαν καμία απόκλιση ή διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων. Σημειώνουμε ότι σε αυτό το τεστ, το κριτήριο διαχωρισμού, και επομένως διερεύνησης των σχέσεων, είναι αν οι επιχειρήσεις όπου εργάζονται οι ερωτώμενοι έχουν κώδικα δεοντολογίας ή όχι.

Πίνακας 30: Mann-Whitney U test με βάση την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας

	Asymp. Sig. (2-tailed)
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0,063
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	0,577
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	0,074
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δε συνδέονται με κανένα τρόπο	0,767
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0,228
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	0,151
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό δε συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	0,521

Επίσης, στον πίνακα 31 προβαίνουμε στο παραπάνω τεστ, αλλά χρησιμοποιώντας ως κριτήριο διαχωρισμού τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται οι ερωτώμενοι, ήτοι τον βιομηχανικό ή τον εμπορικό κλάδο. Και σε αυτή την περίπτωση, τα αποτελέσματα δεν δείχνουν καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις απαντήσεις των ερωτωμένων και των δύο κλάδων δραστηριοτήτων.

Πίνακας 31: Mann-Whitney U test με βάση τον κλάδο δραστηριότητας

	Asymp. Sig. (2-tailed)
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0,978
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	0,620
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	0,491
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δε συνδέονται με κανένα τρόπο	0,084
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	0,121
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	0,651
Η εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας από το προσωπικό δε συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	0,072

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζουμε τις συσχετίσεις ορισμένων μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στον πίνακα 32, με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων, παρατηρούμε μια ισχυρή σχέση ανάμεσα στην πρόταση ότι η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει θετικά την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, πρώτον με κανόνες για το προσωπικό της επιχείρησης (συσχέτιση 0,006), δεύτερον με κανόνες για την επιχείρηση (συσχέτιση 0,011) και τρίτον με κανόνες περί της διαδικασίας συντάξεως, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας (συσχέτιση 0,048). Με άλλα λόγια, η σύνδεση της ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας με την θετική επίδρασή του στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης, πραγματοποιείται, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτωμένων, όταν στον κώδικα περιλαμβάνονται κατά κύριο λόγο κανόνες οι οποίοι αφορούν τους υπαλλήλους, δευτερευόντως κανόνες που αφορούν την επιχείρηση, και τριτευόντως κανόνες που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας. Κανόνες του κώδικα δεοντολογίας οι οποίοι αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος ή αναφέρονται στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, δεν δείχνουν να έχουν άμεση σχέση με την άποψη ότι η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επιδρά θετικά στην οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης.

Πίνακας 32: Σχέση ανάμεσα στην θετική επίδραση στην οικονομική απόδοση, και κανόνων του κώδικα δεοντολογίας

		Κανόνες που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, τροποποίησης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας	Κανόνες που αφορούν την επιχείρηση	Κανόνες που αφορούν τους υπαλλήλους	Κανόνες που αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο & την προστασία του περιβάλλοντος
Η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	Sig. (2-tailed)	0,048	0,011	0,006	0,113
	N	27	27	27	27

4.3.3 Συμπεράσματα

4.3.3.1 Επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας

Το κυριότερο συμπέρασμα που προκύπτει από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, είναι ότι οριακά πάνω από τις μισές επιχειρήσεις έχουν κώδικα δεοντολογίας. Επιπλέον, παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας είναι τόσο από τον βιομηχανικό όσο και τον εμπορικό κλάδο, με τον πρώτο κλάδο να συμμετέχει με περισσότερες επιχειρήσεις. Συνδυάζοντας τα προαναφερθέντα, με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας που βασίστηκε στην εξέταση των ιστοχώρων των επιχειρήσεων του ίδιου με το παραπάνω δείγμα, προκύπτει ότι αρκετές επιχειρήσεις οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας, δεν επιλέγουν την δημοσιοποίησή του στον ιστοχώρο τους. Οι αμοιβαίως αποκλειόμενοι λόγοι που κάτι τέτοιο δύναται να συμβαίνει είναι δύο κατά τη γνώμη μας. Πρώτον, οι επιχειρήσεις δεν δημοσιοποιούν στον ιστοχώρο τους τον κώδικα δεοντολογίας διότι απευθύνονται στο εσωτερικό τους, επομένως το κοινωνικό σύνολο, δεν απαιτείται να γνωρίζει τους τρόπους με τους οποίους θα επιτευχθεί η συνεισφορά των επιχειρήσεων στο κοινωνικό σύνολο, αλλά μόνο τα αποτελέσματά της. Επομένως, η ενημέρωση των εξωτερικών της επιχείρησης μερών, σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας, λαμβάνει χώρα είτε μέσω παράδοσης αντιγράφων, είτε μέσω newsletters. Δεύτερον, οι επιχειρήσεις, επιλέγοντας να έχουν κώδικα δεοντολογίας, χωρίς όμως να τον δημοσιοποιούν στον ιστοχώρο τους, ουσιαστικά προσβλέπουν στην καθοδήγηση των εσωτερικών της επιχείρησης μέρη, σχετικά με την προστασία της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση όμως οφείλουμε να συνυπολογίσουμε τον παράγοντα του δείγματος, καθώς ενώ τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου βασίστηκαν σε απαντήσεις ερωτωμένων οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, η έρευνα στους ιστοχώρους είχε ως δείγμα το σύνολο των επιχειρήσεων (εμπορικών και βιομηχανικών εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών).

Μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων σε σχετική ερώτηση, είναι ότι το 70% των επιχειρήσεων που έχουν κώδικα δεοντολογίας, τον έχουν σε ισχύ το ελάχιστο 4 έτη, ενώ το 30% τον έχουν σε ισχύ το μέγιστο 3 έτη. Αν το παραπάνω συνδυαστεί αφενός με το γεγονός ότι δεν υπάρχει καμία νομική υποχρέωση για τήρηση κώδικα δεοντολογίας από τις εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, και αφετέρου με το ότι η Ελλάδα βιώνει οικονομική κρίση από το 2010,

διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είχε υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας και πριν από αυτήν, παρά το γεγονός ότι δεν υπήρχε αντίστοιχη νομική υποχρέωση.

Ένα επιπλέον συμπέρασμα που προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτωμένων είναι ότι η ύπαρξη εξουσιοδοτημένου προσωπικού, είναι η πιο συνήθης διαδικασία όταν πρόκειται υπάλληλοι της επιχείρησης, είτε να ζητήσουν βοήθεια σε θέματα που αφορούν τον κώδικα δεοντολογίας, είτε να αναφέρουν περιστατικά παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας. Αυτό το συμπέρασμα βρίσκεται σε πλήρη ευθυγράμμιση με αυτό έρευνας της Arthur Andersen σε συνεργασία με το London Business School.⁵²² Επίσης, αφενός το ότι το 24% των ερωτωμένων ανέφερε ότι δεν υφίσταται καμία τυποποιημένη διαδικασία στην επιχείρηση, σύμφωνα με την οποία οι υπάλληλοι της επιχείρησης ζητούν βοήθεια σε θέματα που σχετίζονται με τον κώδικα δεοντολογίας, και αφετέρου το ότι το 16% των ερωτωμένων ανέφερε ότι δεν υφίσταται καμία τυποποιημένη διαδικασία αναφορών περιστατικών παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα δεοντολογίας, σε συνδυασμό με την υψηλή σημαντικότητα που έλαβαν τα δύο αυτά θέματα (η ύπαρξη βοήθειας σχετικά με το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας, και η ύπαρξη συστήματος αναφοράς ατασθαλιών) από τους ερωτώμενους, δημιουργεί ερωτηματικά σχετικά με τον λόγο για τον οποίο οι επιχειρήσεις επιλέγουν να υιοθετήσουν κώδικες δεοντολογίας στις εταιρικές τους πρακτικές.

Οι απαντήσεις των ερωτωμένων σχετικά με την μορφή που λαμβάνουν οι πειθαρχικές διαδικασίες που έχει σε ισχύ η επιχείρηση για την περίπτωση της παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα δεοντολογίας παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι αν και οι ερωτώμενοι θεωρούν την ύπαρξη πειθαρχικών διαδικασιών σημαντικό θέμα σε έναν κώδικα δεοντολογίας, με μόλις το 15% να το θεωρεί μικρής σημαντικότητας, εν τούτοις οι επιχειρήσεις επιλέγουν ήπιες μορφές τιμωρίας, αφού το 65% επιλέγει είτε την προειδοποίηση, είτε την καταγραφή στο φάκελο του εργαζομένου, και μόλις το 29% την απόλυση. Μια πιθανή ερμηνεία των παραπάνω ενδέχεται να είναι ότι από την στιγμή που οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας αξιολογούν ως σημαντική την ύπαρξη πειθαρχικών διαδικασιών, άρα και εγκρίνουν τη λήψη τέτοιων μέτρων, οι επιχειρήσεις, μέσω των

⁵²² Arthur Andersen και London Business School, *Ethical concerns and reputation risk management*, Arthur Andersen London, (1999)

διοικήσεών τους, αποδεχόμενες αυτό, σε περίπτωση που υποθέσουμε ότι το γνωρίζουν, προτιμούν να προβαίνουν σε ήπιες μορφές τιμωρίας, αφού υφίσταται η κουλτούρα συνετισμού και αποδοχής μέτρων σε περίπτωση παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας. Αντίστοιχα, σε έρευνα των Callaghan *et al.* (2012)⁵²³ η οποία ως δείγμα περιελάμβανε τις 500 μεγαλύτερες επιχειρήσεις των Η.Π.Α., της Αυστραλίας και του Καναδά, διαπιστώθηκε ότι ποσοστό πάνω από 90% από τις επιχειρήσεις που τηρούν κώδικα δεοντολογίας, επιλέγουν να θέσουν σε ισχύ πειθαρχικά μέτρα σε περίπτωση παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας, παρόμοια με εκείνα τα οποία εφαρμόζουν και οι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, οι οποίες απάρτιζαν το δείγμα της έρευνάς μας. Ειδικότερα, ενώ στις επιχειρήσεις του δείγματός μας, η απόλυση είναι το τρίτο συχνότερα εμφανιζόμενο μέτρο σε περίπτωση παραβίασης του κώδικα δεοντολογίας, στην έρευνα των Callaghan *et al.* (2012), η απόλυση είναι το συχνότερα εμφανιζόμενο μέτρο σε περίπτωση παραβίασης του κώδικα.

Όπως αναφέραμε, οι μισές επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονταν οι ερωτώμενοι έχουν κώδικα δεοντολογίας. Εντύπωση όμως προκαλεί το γεγονός ότι, από τις επιχειρήσεις αυτές, μόλις 1 στις 4 (ποσοστό 26%) ταυτόχρονα με την ύπαρξη του κώδικα δεοντολογίας εφαρμόζει και κάποια διαδικασία επιμέτρησης της χρησιμότητάς του. Όταν ζητήσαμε από τους ερωτώμενους οι οποίοι είχαν απαντήσει θετικά στην ερώτηση περί ύπαρξης διαδικασίας επιμέτρησης της αποτελεσματικότητας του κώδικα δεοντολογίας, να μας προσδιορίσουν την εν λόγω διαδικασία, σχεδόν 2 στους 3 ανέφεραν την σύγκριση του πλήθους κρουσμάτων απάτης που έλαβαν χώρα πριν και μετά την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας. Επομένως, όπως θα δούμε και παρακάτω αναλυτικότερα, οι επιχειρήσεις εμφανίζουν ως μέτρο της αποτελεσματικότητας του κώδικα δεοντολογίας ένα κριτήριο το οποίο αφορά την επιχείρηση και μόνο, συμφωνώντας κατά αυτό τον τρόπο με τα αποτελέσματα ερευνών των Cressey και Moore (1983), Mathews (1987), Robin *et al.* (1989), Hite *et al.* (1988), Lefebvre και Singh (1992),⁵²⁴ τα οποία αναλύσαμε παραπάνω.

⁵²³ Callaghan M., Wood G., Payan J., Singh J., Svensson G., *Codes of ethics quality: An international comparison of corporate staff support and regulation in Australia, Canada and the United States*, Business Ethics: A European Review 21, (1), σελ. 15- 30, (2012)

⁵²⁴ Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate codes of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53-77, (1983), Mathews M., *Codes of ethics: Organizational behavior and misbehavior*, Research in Corporate Social Performance and

Όσον αφορά το ύφος γραφής του κώδικα δεοντολογίας, οι ερωτώμενοι ανέφεραν ως συνηθέστερο ύφος εκείνο που συνδυάζει, τόσο την παροχή οδηγιών προς τους αποδέκτες του, όσο και την περιγραφή των αποδεκτών πλαισίων ηθικής συμπεριφοράς. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι κανείς ερωτώμενος που εργάζεται σε επιχείρηση που έχει κώδικα δεοντολογίας δεν απάντησε ότι το ύφος γραφής είναι τέτοιο που να παρέχει οδηγίες προς τους αποδέκτες του για την αντιμετώπιση ηθικών διλημμάτων. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα έρευνας των Cressey και Moore (1983),⁵²⁵ οι οποίοι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι κώδικες δεοντολογίας του υπό εξέταση δείγματός τους, ήταν γραμμένοι με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αφήνουν περιθώρια άσκησης κριτικής σκέψης από τους αποδέκτες τους, και απλά και μόνο με την μορφή παροχής οδηγιών κατεύθυναν προς μια αποδεκτή ηθική συμπεριφορά. Φυσικά, οφείλουμε να επισημάνουμε την ημερομηνία της έρευνας των Cressey και Moore, όπου φυσιολογικά ενδέχεται να έχουν προκύψει αλλαγές ανάμεσα στο 1983 και το 2012, που είναι το έτος που έλαβε χώρα η δική μας έρευνα.

Σημαντικά συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν από τις απαντήσεις των ερωτωμένων σε ερωτήσεις οι οποίες αφορούν το περιεχόμενο των κωδικών δεοντολογίας των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν κώδικα, το οποίο περιεχόμενο επιλέξαμε να το οριοθετήσουμε, με βάση το σύνολο των περιλαμβανομένων κανόνων στους κώδικες δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδων, εισηγμένων επιχειρήσεων στις Η.Π.Α.⁵²⁶ Επιπλέον, όπως αναλυτικά παρουσιάσαμε,

Policy: Empirical Studies of Business Ethics and Values, 9, σελ. 107-130, (1987), Robin D., Giallourakis M., David F., Moritz T., *A different look at codes of ethics*, Business Horizons, 32, (1), σελ. 66-73, (1989), Hite R., Bellizzi J., Fraser C., *A content analysis of ethical policy statements regarding marketing activities*, Journal of Business Ethics, 7, (10), σελ. 771-776, (1988), Lefebvre M., Singh J., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799-808, (1992)

⁵²⁵ Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate codes of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53-77, (1983)

⁵²⁶ Όπως αναφέραμε και στο κεφάλαιο της ανάλυσης της μεθόδου έρευνας που χρησιμοποιήσαμε, η επιλογή του να βασιστούμε στους κώδικες δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, από άποψη εσόδου, επιχειρήσεων των Η.Π.Α., έγινε για δύο λόγους: Πρώτον διότι, έπειτα από εκτεταμένη αναζήτηση στην οποία προβήκαμε, δεν καταφέραμε να βρούμε πληρέστερη καταγραφή περιεχομένου από την παρούσα. Μέσω της καταγραφής αυτής, καλύπτουμε τις περισσότερες από τις ιδιαιτερότητες που ενδεχομένως να προκύπτουν, είτε λόγω του μεγέθους μιας επιχείρησης, είτε λόγω του κλάδου δραστηριοποίησής της. Δεύτερον, η υποχρεωτικότητα τήρησης κωδικών δεοντολογίας από μέρους των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο των Η.Π.Α. επιχειρήσεων, σε σύγκριση με την μη υποχρεωτικότητα τήρησης κωδικών δεοντολογίας που ισχύει στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες χώρες, δημιουργεί τις προϋποθέσεις, προκειμένου να διαπιστώσουμε ενδεχόμενες αποκλίσεις ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδικών δεοντολογίας από επιχειρήσεις οι οποίες

κατηγοριοποιήσαμε τους κανόνες αυτούς σε 4 κατηγορίες: κανόνες οι οποίοι αφορούν την προστασία της επιχείρησης, κανόνες οι οποίοι αφορούν τους εργαζόμενους, κανόνες οι οποίοι αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και την προστασία του περιβάλλοντος, και κανόνες οι οποίοι αφορούν την διαδικασία σύνταξης και διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας. Το σημαντικότερο συμπέρασμα είναι ότι, με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων, οι κανόνες οι οποίοι περιλαμβάνονται με το μεγαλύτερο ποσοστό στους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων αφορούν την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης (με ποσοστό 56%), με μεγάλη διαφορά από την επόμενη κατηγορία η οποία είναι κανόνες οι οποίοι αφορούν την διαδικασία σύνταξης και διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας (με ποσοστό 20%). Όπως προαναφέραμε τα αποτελέσματα της έρευνάς μας ταυτίζονται πλήρως με αυτά των Cressey και Moore (1983), Mathews (1987), Robin *et al.* (1989), Hite *et al.* (1988), Lefebvre και Singh (1992).⁵²⁷ Παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τον κώδικα δεοντολογίας ως ένα έγγραφο, μια εταιρική διαδικασία η οποία δεν έχει σκοπό την συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο (ακόμη και στους εργαζόμενους στην επιχείρηση, ως μέρος αυτού του κοινωνικού συνόλου), μέσω της δημιουργίας ενός κοινωνικότερου προφίλ, αλλά την προστασία της επιχείρησης απέναντι σε κινδύνους οι οποίοι ενδέχεται να βλάψουν τη φήμη της, ή την εκπλήρωση των σκοπών και στόχων της. Αλλά και έτσι να είναι, η αφοσίωση της επιχείρησης στην προστασία της και μόνο, με συνεπακόλουθο την βιωσιμότητά της, ευνοεί μέρη του κοινωνικού συνόλου, καθώς δημιουργεί ορισμένες από τις προϋποθέσεις οι οποίες είναι απαραίτητες για την συνοχή του κοινωνικού συνόλου, πχ. δίνοντας εργασία σε ανθρώπους, παρέχοντας υπηρεσίες ή πωλώντας αγαθά. Επίσης, το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας των επιχειρήσεων, μας δείχνει και κάτι ακόμη αρκετά σημαντικό. Οι επιχειρήσεις δεν διακρίνουν τον σκοπό για τον οποίο έχουν υιοθετήσει κώδικα δεοντολογίας, από την παρουσίαση αυτού του σκοπού. Και εξηγούμε: με δεδομένο ότι οι επιχειρήσεις δεν θα επέλεγαν εξαγγελία σε θέματα που αφορούν την προστασία της επιχείρησης, αν κύριος σκοπός τους ήταν, για παράδειγμα η προστασία του περιβάλλοντος, εξαιτίας του ότι

δραστηριοποιούνται σε μια χώρα η οποία δίνει μεγάλη σημασία, και έμπρακτα το έχει αποδείξει μέσω της νομοθέτησης της υποχρεωτικότητάς τους, και από επιχειρήσεις οι οποίες από με δική τους βούληση και μόνο, χωρίς η χώρα στην οποία δραστηριοποιούνται να το επιβάλλει, τηρούν κώδικες δεοντολογίας.

⁵²⁷ Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate codes of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53-77, (1983)

οικονομικά οφέλη θα μπορούσαν να προκύψουν από την διάδοση μια τέτοιας διάθεσης, ειδικά σε μια εποχή που εμφανίζεται μεγάλη ευαισθησία από το κοινωνικό σύνολο για θέματα προστασίας του περιβάλλοντος, θεωρούμε ότι η αναφορά στον κώδικα δεοντολογίας, πρωτίστως κανόνων οι οποίοι αφορούν την προστασία της επιχείρησης, συμπίπτει με τον σκοπό, τον πλέον προφανή, ο οποίος είναι ο ίδιος. Άρα η ειλικρίνεια απέναντι στο κοινωνικό σύνολο είναι ένα στοιχείο το οποίο θα μπορούσε να προκύψει από την ανάλυσή μας, και έρχεται σε αντίθεση με την άποψη ότι οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν την εταιρική κοινωνική ευθύνη, ως εργαλείο για την επίτευξη των οικονομικών στόχων τους.⁵²⁸ Στα ίδια συμπεράσματα καταλήγουμε, ακόμη και αν κατηγοριοποιήσουμε τις επιχειρήσεις σε εμπορικές και βιομηχανικές.

Ιδιαίτερη αξία αποκτούν τα παραπάνω όταν τα συνδυάσουμε με τις απαντήσεις των ερωτωμένων σε ερώτηση που τους ζητούσε να αξιολογήσουν την σημαντικότητα των παραπάνω κατηγοριών του κώδικα δεοντολογίας. Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις κρίνουν ως την πιο σημαντική κατηγορία αυτή που αφορά το προσωπικό της επιχείρησης, ακολουθούμενη από εκείνη που αφορά την επιχείρηση, εκείνη που αφορά την διαδικασία σύνταξης και διαδόσεως του κώδικα, και τελευταία εκείνη που αφορά την προστασία του περιβάλλοντος. Επομένως, παρατηρείται μια σημαντική αναντιστοιχία ανάμεσα στο πώς οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση αξιολογούν κάθε κατηγορία του κώδικα δεοντολογίας και στις ενέργειες της επιχείρησης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το σημείο εκκίνησης της αναντιστοιχίας αυτής: δηλαδή αν πρωτογενώς οι εργαζόμενοι θεωρούν σημαντικότερη την ύπαρξη κανόνων σχετικά με το προσωπικό, ή αν εν τέλει η ταξινόμηση της σημαντικότητας από την μεριά των εργαζομένων, προκύπτει εξαιτίας της ήδη αυξημένης αναφοράς στους κώδικες δεοντολογίας κανόνων σχετικά με την προστασία της επιχείρησης.

Από την άλλη, παρατηρούμε το εξής ενδιαφέρον: Όπως είδαμε, οι επιχειρήσεις συμπεριλαμβάνουν στον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει περισσότερους κανόνες σχετικά με την προστασία της επιχείρησης. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις αναγνωρίζουν ως πιο σημαντικό θέμα σε έναν κώδικα δεοντολογίας την

⁵²⁸ Για παράδειγμα, άρθρο του Economist, το οποίο αναφέραμε στο μέρος της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, στο οποίο ο συγγραφέας ανέφερε ότι ο σκοπός ύπαρξης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι η προαγωγή δημοσίων σχέσεων με σκοπό την αποκόμιση οικονομικών ωφελειών μέσω της ενδυνάμωσης της φήμης της επιχείρησης. Για περισσότερα βλέπε The Economist, (2005), *The Good Company: A skeptical look at Corporate Social Responsibility*, The Economist, 374, (8410)

ύπαρξη κανόνων οι οποίοι αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης. Από τις απαντήσεις τους όμως στις ερωτήσεις συμπεραίνουμε ότι, αν και τα δύο παραπάνω ισχύουν, εν τούτοις οι εργαζόμενοι συμπεραίνουν ότι ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, έχει συνταχθεί με κύριο σκοπό την προστασία της επιχείρησης, είτε εκούσια είτε όχι, επομένως, αυτή η υψηλή αξιολόγηση της σημαντικότητας κανόνων σχετικών με το προσωπικό της επιχείρησης, είναι αποτέλεσμα της ήδη υπάρχουσας αυξημένης αναφοράς στους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων κανόνων σχετικών με την προστασία της επιχείρησης. Δηλαδή, ίσως κατά κάποιο τρόπο εκφράζεται μια επιθυμία των εργαζομένων για αναφορά περισσότερων κανόνων σχετικών με το προσωπικό της επιχείρησης. Ενδέχεται όμως να ισχύει κάτι προφανές: ότι δηλαδή οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις δείχνουν την προτίμησή τους σε κάτι που πραγματικά τους αφορά και τους επηρεάζει, δηλαδή σε θέματα που αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης.

Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι στο μικρό ποσοστό των επιχειρήσεων που συμπεριλαμβάνουν κανόνες οι οποίοι αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος, οι βιομηχανικές επιχειρήσεις έχουν μικρότερο ποσοστό σε σύγκριση με τις εμπορικές. Έτσι, ενώ λογικά θα αναμενόταν οι επιχειρήσεις οι οποίες έχουν μεγαλύτερη αλληλεπίδραση με το περιβάλλον, εξαιτίας της δραστηριότητάς τους, να είναι πιο ευαίσθητες στο συγκεκριμένο θέμα, εν τούτοις παρατηρείται μικρότερο ποσοστό σε σύγκριση με τις εμπορικές επιχειρήσεις. Αυτό βέβαια, δεν αποκλείει το γεγονός οι βιομηχανικές επιχειρήσεις να εφαρμόζουν κανόνες για την προστασία του περιβάλλοντος, ή να τις εμφανίζουν σε έγγραφο άλλο από τον κώδικα δεοντολογίας. Κατά τη γνώμη μας, και σύμφωνα με το περιεχόμενο του συγκεκριμένου τμήματος των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στις 500 μεγαλύτερες από άποψη εσόδων στις Η.Π.Α., η αναφορά έστω και στον τόπο που αναλύονται οι συγκεκριμένοι κανόνες θα μπορούσε να εμφανίζεται στον κώδικα δεοντολογίας.

Αν αναλύσουμε κάθε κατηγορία περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας, ξεκινώντας από την διαδικασία σύνταξης και διαδόσεως, παρατηρούμε ότι ο συχνότερα περιλαμβανόμενος κανόνας είναι αυτός που αφορά τα μέτρα συμμόρφωσης σε περίπτωση παραβίασης διατάξεων του κώδικα, ακολουθούμενος από αυτόν που αφορά την εκπαίδευση των υπαλλήλων στην τήρηση του κώδικα, και μετά από το σημείωμα του Διευθύνοντος Συμβούλου. Ειδικά για το τελευταίο, παρατηρούμε ότι

ορισμένες επιχειρήσεις, προκειμένου να ενισχύσουν την συμμόρφωση με τα οριζόμενα στον κώδικα, συμπεριλαμβάνουν ένα σημείωμα από ανώτατο στέλεχος.

Στην κατηγορία που αφορά την λειτουργία της επιχείρησης παρατηρείται το εξής ενδιαφέρον: οι συχνότερα εμφανιζόμενοι κανόνες είναι αυτά που αφορούν τους την ορθή χρήση των εταιρικών πόρων, τις διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου, την προστασία των προσωπικών δεδομένων και τις συναλλαγές με συνδεδεμένα μέρη. Με εξαίρεση τον πρώτο (τους κανόνες σχετικά με την ορθή χρήση των εταιρικών πόρων), για τους υπόλοιπους κανόνες υφίσταται σχετική νομοθεσία⁵²⁹. Επομένως, οι επιχειρήσεις ενισχύουν την εντύπωση της συμμόρφωσης τους στα οριζόμενα πλαίσια νόμων, με την επιλογή τους να αναφέρουν σχετικούς κανόνες και στον κώδικα δεοντολογίας. Φυσικά, εξίσου εύλογη είναι και η ερμηνεία ότι, κατά την διαδικασία συγγραφής ενός κώδικα δεοντολογίας, οι επιχειρήσεις περιέχουν εντός αυτού, αρχικά, κανόνες οι οποίοι περιλαμβάνονται και σε ισχύοντα νομικά πλαίσια, και έπειτα αναζητούν περιεχόμενο το οποίο κρίνουν ότι ικανοποιεί τις επιδιώξεις τους με την υιοθέτηση ενός κώδικα δεοντολογίας. Αντίστοιχα, κανόνες με την λιγότερο συχνή εμφάνιση στους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων, όπως ο ορισμός του διευθυντή συμμόρφωσης, οι κανόνες αποφυγής αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς παράβασης του κώδικα και άλλα, δεν προβλέπονται από σχετικούς νόμους στη χώρα μας. Τέλος, μια ακόμη διαπίστωση είναι ότι οι κώδικες δεοντολογίας των βιομηχανικών επιχειρήσεων περιέχουν συχνότερα κανόνες αντιμετώπισης της συγκρούσεως συμφερόντων και αποφυγής ξεπλύματος του μαύρου χρήματος, από ότι οι κώδικες δεοντολογίας των εμπορικών επιχειρήσεων.

⁵²⁹ Ενδεικτικά αναφέρουμε το νομικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης που ισχύει στην Ελλάδα

4.3.3.2 Επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων στο ερωτηματολόγιό μας, οι επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας είναι λίγο λιγότερες από αυτές οι οποίες έχουν κώδικα (ποσοστό 46%). Όταν ζητήσαμε από τους ερωτώμενους σε επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, να μας προσδιορίσουν αν η επιχείρηση έχει στα πλάνα της την υιοθέτηση κώδικα δεοντολογίας, σχεδόν 3 στις 4 επιχειρήσεις μας ανέφεραν ότι έχουν στα πλάνα τους ένα τέτοιο ενδεχόμενο. Αν το αξιολογήσουμε από τη σκοπιά της επιχείρησης, η οποία όπως είδαμε στις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, προσανατολίζει τις στοχεύσεις του κώδικα προς την μεριά της προστασίας της επιχείρησης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, επιθυμούν την εισαγωγή του στις εταιρικές τους πρακτικές, προκειμένου να προσθέσουν ένα ακόμη μέσο για την επίτευξη του κυρίαρχου για αυτές στόχου τους, δηλαδή την προστασία τους.

Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι, όταν ρωτήσαμε αν υφίστανται συγκεκριμένοι λόγοι για τους οποίους η επιχείρηση στην οποία εργάζονται οι ερωτώμενοι δεν έχει κώδικα δεοντολογίας, μόλις το 35% μας απάντησε ότι υφίστανται συγκεκριμένοι λόγοι, ενώ μόλις το 10% αυτών, μας ανέφερε την έλλειψη οικονομικών πόρων, ως έναν από αυτούς. Η πλειοψηφία επικέντρωσε στην ύπαρξη συναφών διαδικασιών, οι οποίες λειτουργούν ως υποκατάστατες του κώδικα δεοντολογίας, εγείροντας όμως αμφιβολίες για την αποτελεσματικότητά τους, αφού, αν το συνδυάσουμε με την αμέσως προηγούμενη ερώτηση, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας (ποσοστό 75%), έχει στα πλάνα της την υιοθέτηση κώδικα.

Όταν ζητήσαμε από τους ερωτώμενους σε επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, να μας προσδιορίσουν τις διαδικασίες οι οποίες λειτουργούν ως υποκατάστατες του κώδικα, παρατηρήσαμε ότι οι δύο διαδικασίες τις οποίες επέλεξαν οι ερωτώμενοι (η αναφορά σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό και η ύπαρξη εξειδικευμένης τηλεφωνικής γραμμής) μπορούν να χαρακτηριστούν, είτε ως προληπτικές, είτε ως κατασταλτικές δικλίδες ασφαλείας. Τότε, στην περίπτωση της θεώρησης των διαδικασιών αυτών ως προληπτικών, η διάθεση των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν κώδικα δεοντολογίας ενδέχεται να δείχνει την πρόθεσή τους να συγκεντρώσουν όλες τις πολιτικές τους, σχετικά με τα ενδιαφερόμενα μέρη, σε ένα έγγραφο, το οποίο κατάλληλα διαδεδομένο θα μπορέσει να αποτελέσει έναν οδηγό

για την αντιμετώπιση σχετικών θεμάτων, ενώ στην περίπτωση της θεώρησης των διαδικασιών ως κατασταλτικών, η διάθεση των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν κώδικα δεοντολογίας, ενδέχεται να χαρακτηριστεί ως μια ομολογία αποτυχίας των διοικήσεών τους να εισαγάγουν διαδικασίες ικανές για την προληπτική αντιμετώπιση ηθικών παραβιάσεων, επομένως την ύπαρξη κενού στις εταιρικές διαδικασίες σε θέματα ηθικής φύσεως. Υφίσταται όμως και το ενδεχόμενο, οι δύο αυτές διαδικασίες (η αναφορά σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό και η ύπαρξη εξειδικευμένης τηλεφωνικής γραμμής), να αποτελούν ένα συνδυασμό προληπτικών και κατασταλτικών δικλίδων ασφαλείας, επομένως σε αυτή την περίπτωση ομιλούμε για ένα πλήρες σετ δικλίδων ασφαλείας, το οποίο λειτουργεί ανεξαρτήτως της ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας, αποτελεσματικά για τις επιχειρήσεις. Επομένως, αν το συνδυάσουμε με τις απαντήσεις των ερωτωμένων στο ερώτημα σχετικά με το αν είναι στα πλάνα των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται, η εισαγωγή κώδικα δεοντολογίας, όπου η πλειοψηφία των ερωτωμένων απάντησε ότι είναι στα πλάνα τους η εισαγωγή κώδικα δεοντολογίας, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ενδεχομένως άλλοι λόγοι είναι που οδηγούν τις επιχειρήσεις να εισαγάγουν κώδικα δεοντολογίας στις πρακτικές τους. Ένας κύριος λόγος ενδεχομένως να είναι το φαινόμενο του μιμητισμού καθώς και η διάθεση για συμμόρφωση με την περιρρέουσα ατμόσφαιρα που επικρατεί στις επιχειρηματικές πρακτικές.

4.3.3.3 Κώδικας δεοντολογίας και οικονομική απόδοση

Οι απαντήσεις των ερωτωμένων στις ερωτήσεις σχετικά με την σύνδεση του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Το κυριότερο συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί είναι ότι οι ερωτώμενοι, ανεξαρτήτως του αν εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας ή όχι, κρίνουν ότι η ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας προκαλεί και βελτιωμένη οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Εντύπωση προκαλεί το ότι, με ελαφριές διαφοροποιήσεις, τα αποτελέσματα ανάμεσα σε ερωτώμενους οι οποίοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, συμπίπτουν με εκείνα ερωτωμένων οι οποίοι εργάζονται σε επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας. Επιπλέον, στην ερώτηση σχετικά με την κατεύθυνση της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης, δηλαδή αν ο κώδικας δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση, ή αν η οικονομική απόδοση επηρεάζει τον κώδικα δεοντολογίας παρατηρούμε ότι, με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων, δεν υπάρχει ξεκάθαρη τάση καθώς οι περισσότεροι από αυτούς, είτε εργάζονται σε επιχείρηση που έχει κώδικα δεοντολογίας, είτε όχι, δείχνουν ούτε να συμφωνούν, ούτε να διαφωνούν με την παραπάνω πρόταση. Επίσης, άξιο αναφοράς είναι το ότι οι απόψεις των ερωτωμένων δεν δείχνουν να τροποποιούνται, όταν η ερώτηση σχετικά με την σχέση του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης διακρίνει ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και στην εφαρμογή του, είτε οι ερωτώμενοι είναι εργαζόμενοι επιχειρήσεων που έχουν κώδικα, είτε όχι. Όλα τα παραπάνω συμπίπτουν με αντίστοιχη έρευνα των Wood και Callaghan (2002)⁵³⁰ οι οποίοι σε αντίστοιχη ερώτηση η οποία απευθυνόταν σε ερωτώμενους εργαζόμενους στις 500 μεγαλύτερες επιχειρήσεις της Αυστραλίας, κατέδειξαν ότι η πλειοψηφία των απαντήσεων των ερωτωμένων σχετικά με την χρησιμότητα του κώδικα δεοντολογίας, έκλινε προς το ότι ο κώδικας δεοντολογίας τηρείται από τις επιχειρήσεις με κυριότερο σκοπό την δημιουργία κέρδους.

Στην προσπάθειά μας να αναλύσουμε τυχόν συσχετίσεις ανάμεσα στις διάφορες μεταβλητές, καταλήξαμε σε πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Έτσι παρατηρούμε, ότι η θετική επιρροή, που τα στελέχη μιας επιχείρησης υποθέτουν ότι ασκεί ο κώδικας δεοντολογίας στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης, συσχετίζεται

⁵³⁰ Wood G., Callaghan M., *The use of codes of ethics in the marketplace in Corporate Australia: A longitudinal study*, ANZMAC Conference proceedings, (2002)

πρωτευόντως με κανόνες οι οποίοι αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης, δευτερευόντως με κανόνες οι οποίοι αφορούν την λειτουργία και την προστασία της επιχείρησης και τριτευόντως κανόνες οι οποίοι αφορούν την διαδικασία σύνταξης και διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας. Και εδώ παρατηρούμε το εξής παράδοξο: ενώ οι εργαζόμενοι αποδέκτες του κώδικα δεοντολογίας, κρίνουν ότι ο κώδικας δεοντολογίας επηρεάζει θετικά την οικονομική απόδοση της επιχείρησης όταν στον κώδικα περιλαμβάνονται κανόνες οι οποίοι αφορούν το προσωπικό της επιχείρησης, εν τούτοις, όπως είδαμε προηγουμένως, στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων οι οποίες απάντησαν στο ερωτηματολόγιο μας, περιλαμβάνονται κανόνες οι οποίοι αφορούν κυρίως την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης. Επομένως, το σημείο στο οποίο πρέπει να στοχεύσουμε και να θεωρήσουμε ως σημαντικό σε μια προσπάθεια ερμηνείας της όποιας σχέσης, είναι το υποκείμενο της θεώρησης. Δηλαδή, όταν ο ερωτώμενος εργαζόμενος καλείται να προσδιορίσει για παράδειγμα, τους λόγους που θα έκαναν δυνατή τη σύνδεση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, ενδεχομένως λογικό είναι να επιλέξει θέματα που άπτονται των δικών του προσπαθειών και θέματα τα οποία έχουν αντίκτυπο στις δικές του επιδιώξεις, ειδικά μάλιστα αν, όπως στην περίπτωση μας, ο κώδικας δεοντολογίας περιλαμβάνει περισσότερο, θέματα τα οποία αφορούν την προστασία της επιχείρησης. Αν το υποκείμενο της θεώρησης είναι ο προμηθευτής, και με δεδομένο ότι αφενός, όπως είδαμε και παραπάνω, ο κώδικας δεοντολογίας της επιχείρησης του προμηθευτή περιλαμβάνει κανόνες κυρίως για την λειτουργία και προστασία της επιχείρησης, και αφετέρου ο προμηθευτής ενδιαφέρεται για την διατήρηση μιας μακροπρόθεσμης συνεργασίας η οποία εδράζεται σε στέρεες σχέσεις εμπιστοσύνης, με σκοπό την δημιουργία μιας συνεργασίας όπου και τα δύο μέρη θα βγουν κερδισμένα (win win), είναι ενδεχομένως λογικό να αναφέρει ότι η θετική επίδραση που μπορεί να έχει ο κώδικας δεοντολογίας στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης συνεργάτη, επηρεάζει και επηρεάζεται και από δικές του ενέργειες.

4.4 Ερευνητικό Ζήτημα 3: Διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην ύπαρξη, το περιεχόμενο, και τα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης

Το τρίτο μέρος της έρευνας εξετάζει την σχέση ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, αν αυτή υφίσταται, σε τρία επίπεδα. Πρώτον, στην διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, δεύτερον, στην διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, και τρίτον στην διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Προκειμένου να πετύχουμε το στόχο μας, θα βασιστούμε σε μεθόδους έρευνας που εφαρμόστηκαν σε μελέτες της σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα και την κερδοφορία (ενδεικτικά, αναφέρουμε τις έρευνες των Waddock S. A. και Graves S. B., 1997,⁵³¹ και Peters, R. και Mullen, M. R., 2009⁵³²).

4.4.1 Μεθοδολογία

Η έρευνά μας αφορά την διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης (θετικής ή αρνητικής), αν φυσικά υφίσταται, ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Το προτεινόμενο μοντέλο βασίζεται, εν μέρει, σε μέθοδο των Peters και Mullen (2009)⁵³³ οι οποίοι ερεύνησαν την επίδραση της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας στην οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης.

Προκειμένου να επιτύχουμε την εκπλήρωση του στόχου του παρόντος ερευνητικού ζητήματος, βασιστήκαμε, αφενός στα δεδομένα που λάβαμε από το ερωτηματολόγιο, το οποίο αναλυτικά περιγράψαμε στο δεύτερο ερευνητικό ζήτημα της παρούσας μελέτης, και αφετέρου σε δεδομένα που λάβαμε από τους ισολογισμούς των επιχειρήσεων του δείγματός μας. Για την ορθή εκπόνηση του μοντέλου που θα

⁵³¹ Waddock S. A., Graves S. B., *The corporate social performance- Financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

⁵³² Peters R., Mullen M. R., *Some evidence of the cumulative effects of corporate social responsibility on financial performance*, Journal of Global Business Issues, 3, (1), σελ. 1-15, (2009)

⁵³³ Ό.α.

χρησιμεύσει στην ολοκλήρωση της έρευνάς μας, οφείλουμε να ορίσουμε τις μεταβλητές τις οποίες θα χρησιμοποιήσουμε.

Μεταβλητές

Κώδικας Δεοντολογίας

Όπως αναφέραμε και στο κεφάλαιο που αναφερόταν στους κώδικες δεοντολογίας, η ύπαρξη ενός κώδικα δεοντολογίας δεν αποτελεί εγγύηση για την εκπλήρωση των όποιων στόχων του. Αρκετοί είναι οι παράγοντες που είναι λογικό να επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά του, όπως η διαδικασία διαδόσεως και εφαρμογής του, το περιεχόμενό του, καθώς και συμπληρωματικά στοιχεία όπως ο κλάδος δραστηριοποίησης της επιχείρησης που έχει επιλέξει να εφαρμόζει κώδικα, αλλά και το μέγεθός της. Επιπλέον, πέραν των προσπαθειών ορισμένων διεθνών οργανισμών για την εκπόνηση προτύπων κωδίκων δεοντολογίας, δεν υπάρχει κανένας κοινά αποδεκτός και ομοιόμορφος κώδικας δεοντολογίας, ο οποίος να διευκολύνει τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να εφαρμόσουν ανάλογο κώδικα. Εξαιτίας των παραπάνω, και με δεδομένη την πρόθεσή μας να επιλέξουμε ένα ενιαίο πλαίσιο αναφοράς, όσον αφορά το περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας, προβήκαμε σε εκτεταμένη αναζήτηση για την επιλογή του πληρέστερου σετ περιεχομένου κωδίκων δεοντολογίας, είτε όσον αφορά την συμπερίληψη κάθε πιθανού αποδέκτη, είτε όσον αφορά την αναφορά μιας ευρείας γκάμας θεματικών ενοτήτων. Όπως αναφέραμε και στην μεθοδολογική προσέγγιση του προηγούμενου ερευνητικού ζητήματος, στη παρούσα μελέτη επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε τα αποτελέσματα μιας έρευνας που το Ethisphere Institute διενήργησε το 2011, και η οποία επικαιροποιήθηκε το 2014 από το Πανεπιστήμιο του Houston.⁵³⁴ Η έρευνα στην οποία θα βασιστούμε αφορούσε την συγκέντρωση, επεξεργασία και ταξινόμηση του περιεχομένου των κωδίκων δεοντολογίας των 500 μεγαλύτερων, με βάση το κριτήριο του κύκλου εργασιών, επιχειρήσεων στις Η.Π.Α. Αυτή η έρευνα βασίστηκε στην εξέταση των δημοσιοποιημένων, στους ιστοχώρους των επιχειρήσεων, κωδίκων δεοντολογίας.

Όπως είδαμε και στο προηγούμενο μέρος της μελέτης, κατά τα προηγούμενα έτη πολλές έρευνες έλαβαν χώρα και διερευνούσαν θέματα όπως την ύπαρξη του κώδικα δεοντολογίας καθώς και το περιεχόμενο αυτού στις υπό εξέταση επιχειρήσεις (Farrell

⁵³⁴ Compliance Database, University of Houston, <http://www.law.uh.edu/compliance/>, πρόσβαση την 11/10/2014

et al., 2002, Lefebvre και Singh, 1992, Weaver, 1993).⁵³⁵ Προκειμένου να διερευνήσουμε την σχέση, αν υφίσταται, ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, θα κατηγοριοποιήσουμε τους κανόνες του παραπάνω επιλεγμένου σετ κωδίκων δεοντολογίας, σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση των Stohs και Brannick (1999),⁵³⁶ οι οποίοι διέκριναν τα εκάστοτε τμήματα ενός κώδικα δεοντολογίας σε 3 κατηγορίες, εκείνα τα οποία αφορούν την επιχείρηση, εκείνα τα οποία αφορούν τους εργαζόμενους και εκείνα τα οποία αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και το περιβάλλον. Στην παραπάνω κατηγοριοποίηση, θεωρούμε σκόπιμο να εισαγάγουμε μια επιπλέον ομάδα κανόνων, αυτούς που αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής. Οι δημιουργηθείσες κατηγορίες κανόνων του κώδικα δεοντολογίας, καθώς και η λογική της κατηγοριοποίησης των κανόνων του κώδικα δεοντολογίας αναλύθηκαν εκτενώς στα προηγούμενα μέρη της μελέτης.

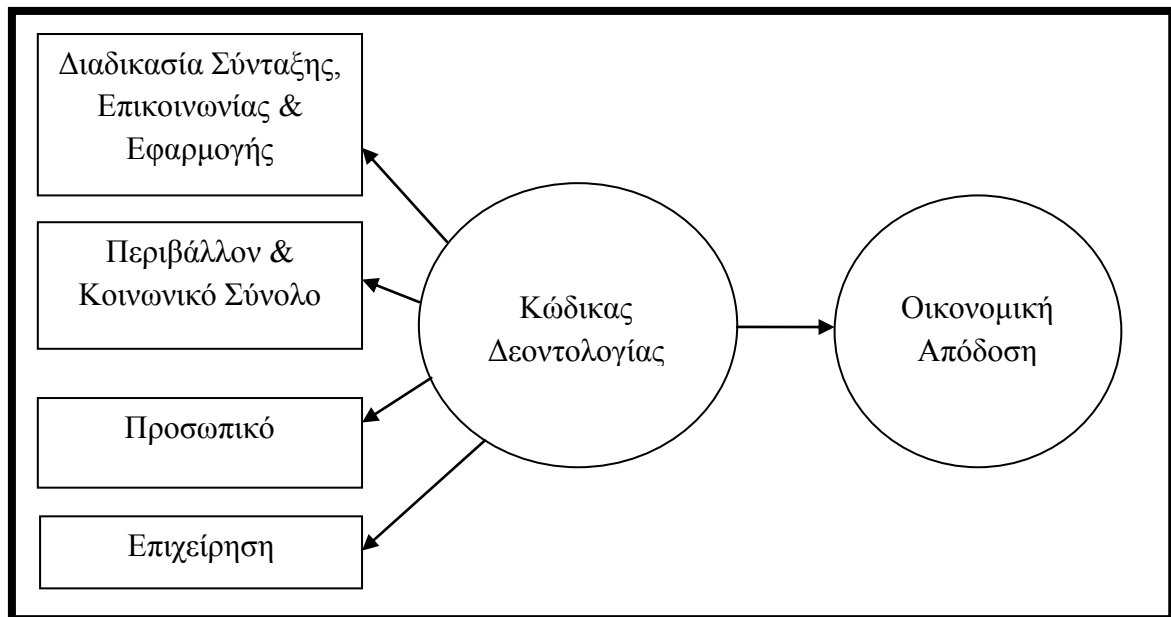
Επιπλέον, για την διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των ετών ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και της οικονομικής απόδοσης, βασιστήκαμε σε σχετική ερώτηση του ερωτηματολογίου, στην οποία οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν πόσα έτη έχει σε ισχύ η επιχείρηση στην οποία εργάζονται κώδικα δεοντολογίας.

Με βάση τα παραπάνω, το ακόλουθο σχήμα αναπαριστά το πρώτο στάδιο της εξέλιξης της μεθοδολογίας που θα ακολουθήσουμε:

Προτεινόμενο μοντέλο διερεύνησης της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση (1)

⁵³⁵ Farrell B., Cobbin D.M., Farrell H., *Codes of ethics: Their evolution, development and other controversies*, The Journal of Management Development, 21, (2), σελ. 152–163, (2002), Lefebvre M., Singh J. B., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799–811, (1992), Weaver G. R., *Corporate codes of ethics: purpose, process and content issues*, Business and Society, 32, (1), σελ. 44–67, (1993)

⁵³⁶ Stohs J. H., Brannick T., *Codes and conduct: Predictors of Irish managers, ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, (4), σελ. 311–326, (1999)



Οικονομική Απόδοση

Σε προηγούμενο μέρος της μελέτης, αναφερθήκαμε εκτενώς σε έρευνες που συνέδεαν το ζήτημα της οικονομικής απόδοσης μιας επιχείρησης με την τήρηση ενός κοινωνικού προφίλ από μέρους της τελευταίας. Εκτός από την πληθώρα των αποτελεσμάτων, καταδείξαμε, ανάμεσα σε άλλα, και την ποικιλία, όσον αφορά τόσο το κριτήριο που οι ερευνητές χρησιμοποίησαν για την επιμέτρηση της κοινωνικής ευθύνης μιας επιχείρησης, όσο και το κριτήριο για την επιμέτρηση της οικονομικής της απόδοσης. Σε αυτό το σημείο της μελέτης θα επικεντρωθούμε στο οικονομικό κριτήριο που οι διάφοροι ερευνητές επέλεξαν, με απώτερο σκοπό να αιτιολογήσουμε την απόφασή μας για την επιλογή του δικού μας κριτηρίου για την μέτρηση της οικονομικής απόδοσης.

Οι αριθμοδείκτες χρησιμοποιούνται από πλήθος ατόμων που εμπλέκονται με την παρακολούθηση της πορείας μιας επιχείρησης. Οι αριθμοδείκτες γνώρισαν μεγάλη άνθηση κατά τις 2 προηγούμενες δεκαετίες, εξαιτίας κυρίως της ανάπτυξης των πληροφοριακών συστημάτων και των συστημάτων επεξεργασίας δεδομένων,⁵³⁷ τα οποία παρείχαν τη δυνατότητα εκτέλεσης σύνθετων πράξεων, πολλές φορές απαραίτητων για την εκπόνηση, σύγκριση και μελέτη διαφόρων αριθμοδεικτών. Για παράδειγμα, η εξέλιξη της τεχνολογίας και των πληροφοριακών συστημάτων, δημιούργησαν νέες θεωρίες σε ερευνητικό επίπεδο, όσον αφορά την ικανότητα ή όχι

⁵³⁷ Horrigan J. O., *Methodological implications of non-normally distributed financial ratios: A comment*, Journal of Business Finance and Accounting, 10, (4), σελ. 683-689, (1983)

των αριθμοδεικτών να προβλέψουν επερχόμενες οικονομικές κρίσεις.⁵³⁸ Όπως είδαμε, οι ερευνητές που ασχολήθηκαν με το ζήτημα της εξευρέσεως σχέσης ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, χρησιμοποίησαν διάφορα κριτήρια για την επιμέτρηση της οικονομικής απόδοσης μιας επιχείρησης. Οι περισσότεροι⁵³⁹ επικεντρώθηκαν σε αριθμοδείκτες όπως η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων, η αποδοτικότητα της επένδυσης, η αποδοτικότητα των πωλήσεων, η αποδοτικότητα των παγίων περιουσιακών στοιχείων, τα κέρδη ανά μετοχή, οι μεταβολές στις ταμειακές ροές, η επίδραση στα ξένα δανειακά κεφάλαια κ.α., ενώ άλλοι⁵⁴⁰ σε κριτήρια όπως η τιμή της μετοχής της επιχείρησης και τα μερίσματα.

Για την ανάλυσή μας επιλέξαμε την χρήση τριών (3) αριθμοδεικτών, τους οποίους και εκπονήσαμε για την περίοδο 01.01.2009- 31.12.2012. Προκειμένου να εκπονήσουμε τους αριθμοδείκτες αυτούς, χρησιμοποιήσαμε τους ισολογισμούς των επιχειρήσεων του δείγματός μας, όπως αυτοί εμφανίζονται στους ιστοχώρους των επιχειρήσεων. Οι αριθμοδείκτες αυτοί είναι η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων, το περιθώριο πωλήσεων και τα κέρδη ανά μετοχή και υπολογίζονται ως ακολούθως:

⁵³⁸ Min H. Lee J., Han I., *Hybrid genetic algorithms and support vector machines for bankruptcy predictions*, Expert Systems with Applications, 31, (3), σελ. 652- 660, (2006)

⁵³⁹ Bowman E., Haire M., *A Strategic posture toward corporate social responsibility*, California Management Review, 18, (2), σελ. 49-58, (1975), και Bowman E., *Strategy, Annual reports and alchemy*, California Management Review, 20, (3), σελ. 64-71, (1978), και Simerly R., *Corporate social performance and firm's financial performance: An alternative perspective*, Psychological Reports, 75, σελ. 1091-1103, (1994), και Simerly R., *Institutional ownership, corporate social performance and firm's financial performance*, Psychological Reports, 77, σελ. 515-525, (1995), και Preston L., O' Bannon D., *The corporate social – financial performance relationship*, Business & Society, 36, (4), σελ. 419-430, (1997), και Waddock S., Graves S., *The corporate social performance – financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997), και Berman S., Wicks A., *Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 42, (5), σελ. 488-509, (1999), και Hillman A., Keim G., *Shareholder value, stakeholder management and social issues: What is the bottom line?* Strategic Management Journal, 22, σελ. 125-139, (2001), και Tsoutsoura M., *Corporate social responsibility and financial performance*, Working Paper Series, University of California, Berkeley, Paper Number 7, (2004)

⁵⁴⁰ Moskowitz M., *Choosing socially responsible stocks*, Business & Society, 10, σελ. 71- 75, (1972) και Aupperle K., Carroll A., Hatfield J., *An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and profitability*, Academy of Management Journal, 28, (2), σελ. 446-463,(1985), και Vance S., *Are socially responsible corporations good investment risks?*, Management Review, 64, (8), σελ. 18-24, (1975), και Abbott W., Monsen J., *On the measurement of corporate social responsibility: Self reported disclosure as a method of measuring corporate social involvement*, Academy of Management Journal, 22, (3), σελ. 501-515, (1979)

- ✓ $\text{Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων} = \frac{\text{Καθαρό Εισόδημα}}{\text{Μέση Τιμή Ιδίων Κεφαλαίων}}$
- ✓ $\text{Περιθώριο Πωλήσεων} = \frac{\text{Μικτό Περιθώριο}}{\text{Σύνολο Πωλήσεων}}$
- ✓ $\text{Κέρδη ανά Μετοχή} = \frac{(\text{Καθαρό Εισόδημα} - \text{Μερίσματα Προνομιούχων Μετοχών})}{\text{Μέσος όρος αριθμού Κοινών Μετοχών}}$

Η αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων δείχνει το ποσοστό του κέρδους (ή ζημίας), το οποίο παρήγαγαν τα ίδια κεφάλαια της επιχείρησης, μέσα στην εξεταζόμενη περίοδο. Το περιθώριο πωλήσεων δείχνει το ποσοστό του κέρδους (ή ζημίας) που παρήγαγε η επιχείρηση μόνο από τη δραστηριότητα των πωλήσεων (από την μεριά του εσόδου) και του κόστους πωληθέντων (από την μεριά του εξόδου). Τέλος, τα κέρδη ανά μετοχή δείχνουν το ποσοστό του κέρδους (ή της ζημίας) που παρήγαγε μια επιχείρηση στην εξεταζόμενη περίοδο, και το οποίο αντιστοιχεί σε κάθε μία κοινή μετοχή. Οι επιλεγθέντες αριθμοδείκτες, όπως επισημαίνουν οι Cochran και Wood (1984),⁵⁴¹ επιδιώκουν να αποτυπώσουν την εσωτερική αποδοτικότητα της επιχείρησης, υπό την έννοια ότι οι πράξεις της επιχείρησης, μέσω της διοίκησής της, όπως ο καταμερισμός των πόρων ανά έργο (project) ή η ανάληψη ή μη πρωτοβουλιών της επιχείρησης σε εξωτερικές προκλήσεις και ερεθίσματα, είναι εκείνες οι οποίες καθορίζουν την αποδοτικότητα των εταιρικών πόρων, σε αντίθεση με άλλου είδους αριθμοδείκτες, οι οποίοι επιδιώκουν να επιμετρήσουν επενδυτικές επιλογές, όπως είναι η τιμή ανά μετοχή, ή η προσδοκώμενη τιμή ανά μετοχή. Επομένως, με την επιλογή των συγκεκριμένων αριθμοδεικτών επιτυγχάνουμε να συμπεριλάβουμε πράξεις ή παραλείψεις της διοίκησης μιας επιχείρησης, οι οποίες αφορούν την διαχείριση των εταιρικών πόρων, και οι οποίες καθορίζονται χωρίς εξωτερικές παρεμβάσεις (στο μέτρο του εφικτού). Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι οι Bowman και Haire (1975),⁵⁴² ο Simerly (1995)⁵⁴³ και οι Preston και O' Bannon (1997)⁵⁴⁴ χρησιμοποίησαν ως μέτρο της οικονομικής απόδοσης την αποδοτικότητα των ιδίων

⁵⁴¹ Cochran L., Wood A., *Corporate social responsibility and financial performance*, Academy of Management Journal, 27, σελ. 42- 56, (1984)

⁵⁴² Bowman E., Haire M., *A strategic posture toward corporate social responsibility*, California Management Review, 18, (2), σελ. 49-58, (1975)

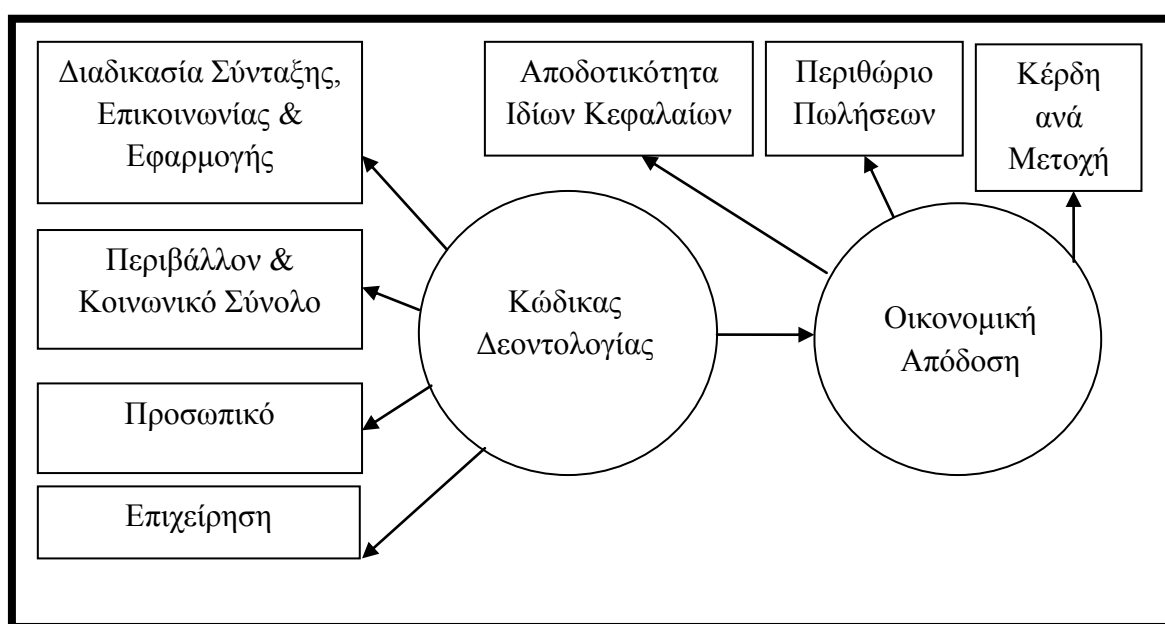
⁵⁴³ Simerly R., *Institutional ownership, corporate social performance and firm's financial performance*, Psychological Reports, 77, σελ. 515-525, (1995)

⁵⁴⁴ Preston L., O' Bannon D., *The corporate social – financial performance relationship*, Business & Society, 36, (4), σελ. 419-430, (1997)

κεφαλαίων, οι Parket και Eilbrit (1975)⁵⁴⁵ τους αριθμοδείκτες τους οποίους επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε στην παρούσα μελέτη, και οι Waddock και Graves (1997)⁵⁴⁶ και Tsoutsoura (2004)⁵⁴⁷ τους αριθμοδείκτες αποδοτικότητας των ιδίων κεφαλαίων, αποδοτικότητας των πωλήσεων και αποδοτικότητας των παγίων.

Με βάση τα παραπάνω, το ακόλουθο σχήμα αναπαριστά το δεύτερο στάδιο της εξέλιξης της μεθοδολογίας μας:

Προτεινόμενο μοντέλο διερεύνησης της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση (2)



Μεταβλητές ελέγχου (control variables): Κλάδος δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης

Οι επιχειρήσεις οι οποίες συμπεριλαμβάνονται στο δείγμα μας διακρίνονται σε δύο, αμοιβαίως αποκλειόμενες μεταξύ τους, κατηγορίες, τις βιομηχανικές και τις εμπορικές επιχειρήσεις. Εξαιτίας των επιδράσεων που δύνανται να έχουν οι παραπάνω κλάδοι δραστηριοποίησης, στην προσπάθειά μας να διερευνήσουμε την σχέση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, επιλέξαμε

⁵⁴⁵ Parket R., Eilbirt H., *Social responsibility: The underlying factors*, Business Horizons, 18, (4), σελ. 5-10, (1975)

⁵⁴⁶ Waddock S., Graves S., *The corporate social performance – financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

⁵⁴⁷ Tsoutsoura M., *Corporate social responsibility and financial performance*, Working Paper Series, University of California, Berkeley, Paper Number 7, (2004)

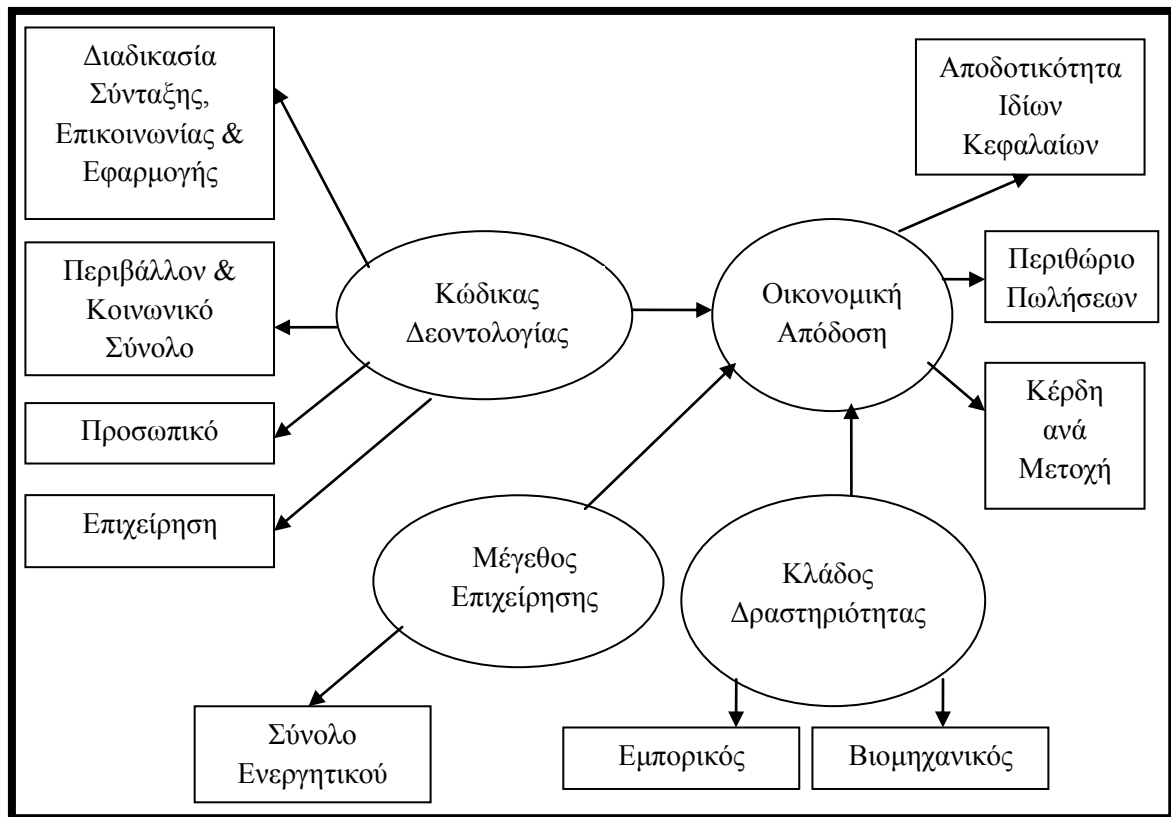
να συμπεριλάβουμε τον κλάδο δραστηριότητας στην εξίσωσή μας, ως ψευδομεταβλητή (dummy variable), προκειμένου τα αποτελέσματα να μην επηρεαστούν από τυχόν υφιστάμενες ιδιαιτερότητες του κάθε κλάδου. Ένα παράδειγμα ενδεχόμενης επίδρασης του κλάδου δραστηριοποίησης στην έρευνά μας, είναι το ενδεχόμενο οι φαρμακευτικές ειδικότερα επιχειρήσεις να μην δείχνουν ανοχή σε θέματα βιομηχανικής κατασκοπείας, σε αντίθεση με επιχειρήσεις άλλου κλάδου, οι οποίες πιθανόν να μην εμφανίζονται τόσο ευαίσθητες στο συγκεκριμένο ζήτημα. Επιπλέον, ακολουθώντας την μεθοδολογία των Waddock και Graves (1997)⁵⁴⁸ χρησιμοποιούμε ως κριτήριο προσδιορισμού του μεγέθους της επιχείρησης το σύνολο του ενεργητικού, όπως αυτό αναφέρεται στους ισολογισμούς της 31^{ης} Δεκεμβρίου 2012 των επιχειρήσεων που απαρτίζουν το δείγμα της έρευνάς μας. Η λογική της χρησιμοποίησης του μεγέθους της επιχείρησης ως μεταβλητής ελέγχου (control variable), προέρχεται από τους Burke *et al.* (1986)⁵⁴⁹ οι οποίοι ανέφεραν ότι είναι λογικό οι μικρότερες σε μέγεθος επιχειρήσεις να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής υπευθυνότητας, σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις, υπό την έννοια ότι οι απαιτήσεις των ενδιαφερομένων μερών τείνουν να μεγαλώνουν, όταν οι επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερες, και κατά συνέπεια οι μεγάλες επιχειρήσεις προσπαθούν να ανταποκριθούν περισσότερο, πάντα σε σύγκριση με τις μικρότερες σε μέγεθος επιχειρήσεις.

Το ακόλουθο σχήμα αναπαριστά την τελική εξέλιξη της μεθοδολογίας μας:

Προτεινόμενο μοντέλο διερεύνησης της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση (3)

⁵⁴⁸ Waddock S. A., Graves S. B., *The corporate social performance- Financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, (4), σελ. 303-319, (1997)

⁵⁴⁹ Burke L., Logsdon M., Mitchell W., Reiner M., Vogel D., *Corporate community involvement in San Francisco Bay area*, California Management Review, XXVIII, 4, σελ. 122- 141, (1986)



Χαρακτηριστικά δείγματος

Το δείγμα της εν λόγω έρευνας είναι όμοιο με εκείνο του δεύτερου ερευνητικού ζητήματος. Επομένως, ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων του δείματός μας ανήλθε σε 197 επιχειρήσεις (αφού όπως αναφέραμε από το σύνολο των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων αφαιρέσαμε τον τραπεζικό, τον ασφαλιστικό και τον χρηματοοικονομικό κλάδο, καθώς και τις επιχειρήσεις των οποίων οι μετοχές ήταν σε αναστολή διαπραγμάτευσης). Εν τέλει, καταφέραμε να συλλέξουμε 50 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, τα οποία αντιστοιχούν σε ποσοστό ανταπόκρισης περίπου 26%. Στο εν λόγω ποσοστό ανταπόκρισης πραγματοποιήθηκε ανάλυση προκειμένου να διερευνηθεί η ύπαρξη ή όχι non response bias. Όλοι οι σχετικοί έλεγχοι (t-tests) έδειξαν ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ εκείνων που απάντησαν πρώτοι, και εκείνων οι οποίοι απάντησαν τελευταίοι στο ερωτηματολόγιό μας.

Επιπλέον, το εν λόγω δείγμα κρίνεται ικανοποιητικό, καθώς αντίστοιχα ποσοστά απαντήσεων κατάφεραν να συμπληρώσουν και αντίστοιχες έρευνες των

Schlegelmilch και Houston (1989),⁵⁵⁰ Lefebvre και Singh (1992),⁵⁵¹ Hite *et al.* (1988),⁵⁵² Farrell και Cobbin (1986),⁵⁵³ και Ο' Dwyer και Madden (2006)⁵⁵⁴ για παράδειγμα. Οι επιχειρήσεις από τις οποίες λάβαμε απαντήσεις υπάγονταν στους παρακάτω κλάδους:

Κλάδος	Πλήθος	Κλάδος	Πλήθος
Χημικά	3	Τεχνολογία	1
Βιομηχανικά προϊόντα & υπηρεσίες	13	Εμπόριο	6
Πρώτες ύλες	1	Προσωπικά & οικιακά αγαθά	3
Κατασκευές & υλικά κατασκευών	4	Υγεία	3
Τρόφιμα & ποτά	7	Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας	2
Μέσα ενημέρωσης	4	Πετρέλαιο & Αέριο	3

Θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι, όπως και στην περίπτωση του δεύτερου ερευνητικού ζητήματος, το ζήτημα του ποσοστού ανταπόκρισης του δείγματος στο ερωτηματολόγιό μας, επηρεάζεται και από το γεγονός ότι ο συνολικός πληθυσμός στον οποίο απευθυνθήκαμε ήταν περιορισμένος, αφού επιλέξαμε τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις. Έρευνες ακαδημαϊκών συγγραφέων οι οποίοι χρησιμοποίησαν τον ίδιο ή περίπου ίδιο πληθυσμό από τις επιχειρήσεις οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελληνική επικράτεια, επιβεβαιώνουν τα προαναφερθέντα: Angelakis *et al.* (2010),⁵⁵⁵ Cohen *et*

⁵⁵⁰ Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, European Journal of Marketing (UK), 23, (6), σελ. 7-24, (1989)

⁵⁵¹ Lefebvre M., Singh J., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799-808, (1992)

⁵⁵² Hite R., Bellizzi J., Fraser C., *A content analysis of ethical policy statements regarding marketing activities*, Journal of Business Ethics, 7, (10), σελ. 771-776, (1988)

⁵⁵³ Farrell B., Cobbin D., *A content analysis of codes of ethics in Australian enterprises*, Journal of Managerial Psychology, 11, (1), σελ. 37- 55, (1996)

⁵⁵⁴ Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006)

⁵⁵⁵ Angelakis G., Therioy N., Floropoulos I., *Adoption and benefits of management accounting practices: Evidence from Greece and Finland*, Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting, 26, σελ. 87- 96, (2010)

al. (2005),⁵⁵⁶ Iatridis G. και Rouvolis S. (2010),⁵⁵⁷ Ballas *et al.* (2010),⁵⁵⁸ Spathis *et al.* (2003),⁵⁵⁹ Tsalavoutas I. και Evans L. (2010).⁵⁶⁰

Αιτιολόγηση ερευνητικής μας προσπάθειας

Προτού προχωρήσουμε στην εφαρμογή των μεθόδων έρευνας του παρόντος ερευνητικού ζητήματος, κρίνουμε σκόπιμο να παρουσιάσουμε κάποια διαγράμματα σχετικά με τα οικονομικά μεγέθη των επιχειρήσεων που έχουν κώδικα δεοντολογίας και τα οικονομικά μεγέθη των επιχειρήσεων που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, και να προβούμε σε ορισμένες επισημάνσεις, τονίζοντας με αυτόν τον τρόπο την χρησιμότητα της ερευνητικής μας προσπάθειας.

Στο πρώτο διάγραμμα παρουσιάζουμε μια σύγκριση του αριθμοδείκτη «κέρδη ανά μετοχή» για τα έτη 2009 έως και 2012, ανάμεσα στις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας και τις επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας. Αυτό που παρατηρούμε είναι μια κοινή πτωτική πορεία του εν λόγω αριθμοδείκτη ανάμεσα στις δύο κατηγορίες επιχειρήσεων, πορεία, η οποία προφανώς οφείλεται στην οικονομική κρίση που μαστίζει την Ελλάδα. Αλλά, αυτό που παρατηρούμε είναι ότι και το σημείο εκκίνησης της πτώσης του εν λόγω αριθμοδείκτη είναι υψηλότερο, και η πορεία της πτώσης είναι ηπιότερη για τις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, σε σύγκριση με εκείνες που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας.

Διάγραμμα 1: Σύγκριση κερδών ανά μετοχή, ετών 2009- 2012, ανάμεσα σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας και επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας

⁵⁵⁶ Cohen S., Venieris G., Kaimenaki E., *ABC: Adopters, supporters, deniers and unawares*, *Managerial Auditing Journal*, 20, (9), σελ. 981- 1000, (2005)

⁵⁵⁷ Iatridis G., Rouvolis S., *The post adoption effects of the implementation of International Financial Reporting Standards in Greece*, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 19, σελ. 55-65, (2010)

⁵⁵⁸ Ballas A., Skoutela D., Tzovas C., *The relevance of IFRS to an emerging market: evidence from Greece*, *Managerial Finance*, 36, (11), σελ. 931-948, (2010)

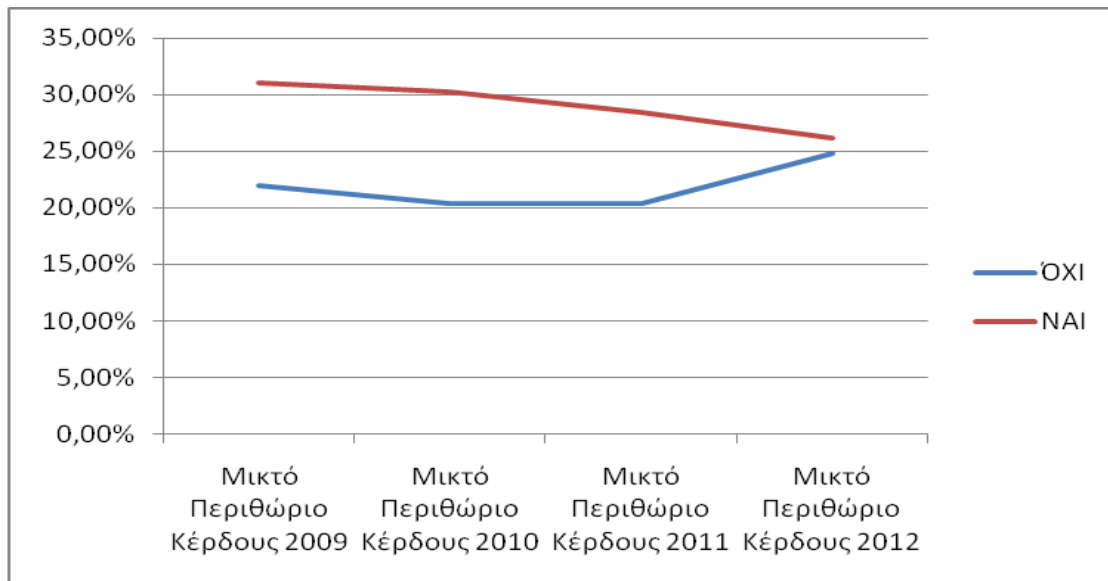
⁵⁵⁹ Spathis C., Doumpos M., Zopounidis C., *Using client performance measures to identify pre engagement factors associated with qualified audit reports in Greece*, *The International Journal of Accounting*, 38, σελ. 267-284, (2003)

⁵⁶⁰ Tsalavoutas I., Evans L., *Transition to IFRS in Greece: financial statements effects and auditor size*, *Managerial Auditing Journal*, 25, (8), σελ. 814-842, (2010)



Αντίστοιχα, στο δεύτερο διάγραμμα παρουσιάζουμε μια σύγκριση του αριθμοδείκτη «μικτό περιθώριο κέρδους» για τα έτη 2009 έως και 2012, ανάμεσα στις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας και τις επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας. Αντίθετα με το πρώτο διάγραμμα, στο παρόν διάγραμμα παρατηρούμε ότι οι επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, αν και εκκινούν με χαμηλότερο ποσοστό μικτού περιθωρίου κέρδους, σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας, εντούτοις, κατά την πορεία των ετών που παρουσιάζουμε, ο εν λόγω αριθμοδείκτης βελτιώνεται και το έτος 2012, δείχνει να συμπίπτει με τις τιμές του αριθμοδείκτη για τις επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας.

Διάγραμμα 2: Σύγκριση μικτού περιθωρίου κερδών, ετών 2009-2012, ανάμεσα σε επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας και επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας



Με βάση τα παραπάνω διαγράμματα, είναι εμφανής η ανάγκη να διερευνήσουμε αναλυτικότερα την σχέση ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας (είτε το σημείο εκκίνησης όσον αφορά τους κώδικες είναι η ύπαρξη κώδικα ή όχι, είτε είναι το περιεχόμενο αυτού, είτε είναι τα έτη ύπαρξης κώδικα) και την οικονομική απόδοση, καθώς πλήθος παραγόντων ενδέχεται να επηρεάζει τους εν λόγω αριθμοδείκτες. Για την περαιτέρω απεικόνιση της ανάγκης διερεύνησης της εν λόγω σχέσης με τις επιλεχθείσες μεθόδους έρευνας, χρησιμοποιήσαμε την «matching principle methodology». Πιο συγκεκριμένα, ακολουθώντας ενδεικτικά έρευνα των Norton και Smith (1979)⁵⁶¹ οι οποίοι εφάρμοσαν την εν λόγω μέθοδο έρευνας, διακρίναμε ζεύγη επιχειρήσεων, με την μία επιχείρηση να έχει κώδικα δεοντολογίας για πάνω από 10 έτη, (καθώς κρίνουμε πιο αντιπροσωπευτικές αυτές τις επιχειρήσεις), και την άλλη επιχείρηση να μην έχει κώδικα δεοντολογίας. Οι επιχειρήσεις εκάστου από αυτά τα ζεύγη υπάγονταν στον ίδιο κλάδο δραστηριοποίησης. Συνολικά διακρίναμε 7 ζεύγη επιχειρήσεων. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις συγκρίσεις των αριθμοδεικτών:

Πίνακας 1: Σύγκριση ομοειδών επιχειρήσεων ανά δύο, με βάση την ύπαρξη, για περισσότερα από δέκα έτη, ή την ανυπαρξία κώδικα δεοντολογίας

⁵⁶¹ Norton C. L., R. E. Smith, *A comparison of general price level and historical cost financial statements in the prediction of bankruptcy*, The Accounting Review 54, σελ. 72- 87, (1979)

Έτος	2009		2010		2011		2012	
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	7,08%	11,12%	7,44%	2,92%	4,65%	-2,13%	3,23%	-3,90%
Μικτό περιθώριο κέρδους	10,56%	7,73%	9,63%	5,61%	6,98%	5,02%	5,11%	4,49%
Κέρδη ανά μετοχή	0,5700	0,2050	0,5900	0,0607	0,3700	-0,0438	0,2800	-0,0781
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	8,10%	14,56%	1,59%	12,73%	5,71%	4,67%	2,51%	-17,31%
Μικτό περιθώριο κέρδους	12,89%	4,33%	11,12%	3,14%	1,65%	3,27%	13,54%	2,72%
Κέρδη ανά μετοχή	0,3760	0,1366	0,0032	0,0617	0,4221	0,0935	0,0684	-0,1884
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	4,06%	3,56%	-7,09%	0,10%	3,97%	-74,95%	1,92%	-19,85%
Μικτό περιθώριο κέρδους	59,16%	24,63%	56,76%	21,96%	57,71%	19,99%	54,92%	30,87%
Κέρδη ανά μετοχή	0,2610	0,0140	-0,3785	0,0206	0,2055	-0,7099	0,1200	-0,1289
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	-1,99%	3,88%	-3,03%	5,17%	-3,15%	9,66%	4,22%	13,39%
Μικτό περιθώριο κέρδους	51,09%	7,82%	72,97%	23,29%	57,43%	31,66%	55,99%	42,70%
Κέρδη ανά μετοχή	-0,0490	0,4440	-0,0666	0,6096	-0,0672	1,2002	-0,0865	1,8297
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	-3,56%	-13,20%	-25,29%	-38,49%	-40,22%	-81,43%	-5,12%	256,33%
Μικτό περιθώριο κέρδους	46,53%	28,84%	46,22%	20,88%	54,52%	18,53%	55,42%	22,45%
Κέρδη ανά μετοχή	-0,0730	-0,2890	-0,1477	-0,6625	-0,1230	-0,8097	-0,0141	-1,7173
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	3,12%	0,79%	-9,75%	-2,83%	-12,05%	-9,26%	-13,93%	-13,82%
Μικτό περιθώριο κέρδους	20,32%	9,24%	12,72%	8,90%	13,99%	8,01%	15,07%	7,49%
Κέρδη ανά μετοχή	0,0420	0,0170	-0,1245	-0,0610	-0,1380	-0,1888	-0,1402	-0,2513
Υπαρξη Κ.Δ. >10 έτη/ Μη Υπαρξη Κ.Δ.	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων	15,26%	-6,39%	15,28%	-27,18%	9,13%	-25,61%	6,53%	-44,00%
Μικτό περιθώριο κέρδους	40,32%	32,87%	40,39%	16,56%	37,87%	25,22%	35,81%	20,51%
Κέρδη ανά μετοχή	1,0900	-0,0380	1,1648	-0,1479	0,7408	-0,1051	0,5233	-15,1498

Αυτό που παρατηρούμε με βάση τον παραπάνω πίνακα, είναι η ανομοιομορφία των τιμών που λαμβάνουν οι αριθμοδείκτες, είτε ανάμεσα στις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας για πάνω από 10 έτη, είτε ανάμεσα στις επιχειρήσεις που δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, είτε ανάμεσα σε ζεύγη των επιχειρήσεων συγκρινόμενα ως τέτοια μεταξύ τους. Η ανομοιομορφία αυτή ενδεχομένως προκαλείται από πλήθος παραγόντων, πέραν της ύπαρξης ή όχι κώδικα δεοντολογίας, επομένως η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, αποκλείοντας λοιπούς παράγοντες, με τις προαναφερθείσες προτεινόμενες μεθόδους έρευνας, ενδεχομένως θα μας οδηγήσει στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Μοντέλο

Πρωταρχικώς θα διερευνήσουμε αν η ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση. Προκειμένου να διερευνήσουμε αν η ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση, δημιουργούμε την ακόλουθη εξίσωση, με βάση την οποία η εξαρτημένη μεταβλητή «οικονομική απόδοση» εξετάζεται σε συνάρτηση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές «κλάδος δραστηριότητας», «μέγεθος επιχείρησης» και «κώδικας δεοντολογίας»:

$$\text{Εξίσωση 1: } y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

όπου y = οικονομική απόδοση

α = σταθερά του μοντέλου

X_1 = ύπαρξη (ή όχι) κώδικα δεοντολογίας. Το X_1 κατέχει θέση ψευδομεταβλητής, και λαμβάνει τις τιμές «0» όταν η επιχείρηση δεν έχει κώδικα δεοντολογίας, και «1» όταν η επιχείρηση έχει κώδικα δεοντολογίας

X_2 = μέγεθος επιχείρησης (σύνολο ενεργητικού)

X_3 = κλάδος δραστηριότητας. Το X_3 κατέχει θέση ψευδομεταβλητής,

και λαμβάνει τις τιμές «0» όταν η επιχείρηση ανήκει στον εμπορικό κλάδο, και

«1» όταν η επιχείρηση ανήκει στον βιομηχανικό κλάδο

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = συντελεστές παλινδρόμησης

ε = σφάλμα

Εξαιτίας του γεγονότος ότι ορίσαμε ως κριτήρια της οικονομικής απόδοσης τρεις (3) διαφορετικούς αριθμοδείκτες (το περιθώριο πωλήσεων, την αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων και τα κέρδη ανά μετοχή), η παραπάνω εξίσωση θα εφαρμοστεί τόσες φορές, όσο είναι και το πλήθος των αριθμοδεικτών.

Το επόμενο βήμα της μεθοδολογικής μας προσέγγισης αφορά μόνο τις επιχειρήσεις οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας. Σκοπός μας είναι να εξετάσουμε τυχόν επίδραση/σχέση καθεμιάς από τις κατηγορίες του κώδικα δεοντολογίας (ανεξάρτητες μεταβλητές), όπως αυτές τις διακρίναμε και τις παρουσιάσαμε αναλυτικά στα

προηγούμενα μέρη της μελέτης, ήτοι της κατηγορίας «διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας», της κατηγορίας «επιχείρηση», της κατηγορίας «προσωπικό» και της κατηγορίας «περιβάλλον και ευρύτερο κοινωνικό σύνολο», στην οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων (εξαρτημένη μεταβλητή).

$$\text{Εξίσωση 2: } y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

όπου y = οικονομική απόδοση

α = σταθερά του μοντέλου

X_1 = η 1^η κατηγορία κανόνων του κώδικα δεοντολογίας (διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας), επέχει θέση ψευδομεταβλητής (dummy variable)

X_2 = η 2^η κατηγορία κανόνων του κώδικα δεοντολογίας (επιχείρηση), επέχει θέση ψευδομεταβλητής (dummy variable)

X_3 = η 3^η κατηγορία κανόνων του κώδικα δεοντολογίας (προσωπικό) επέχει θέση ψευδομεταβλητής (dummy variable)

X_4 = η 4^η κατηγορία κανόνων του κώδικα δεοντολογίας (περιβάλλον και ευρύτερο κοινωνικό σύνολο), επέχει θέση ψευδομεταβλητής (dummy variable)

X_5 = μέγεθος επιχείρησης (σύνολο ενεργητικού)

X_6 = κλάδος δραστηριότητας. Το X_6 κατέχει θέση ψευδομεταβλητής (dummy variable), και λαμβάνει τις τιμές «0» όταν η επιχείρηση ανήκει στον εμπορικό κλάδο, και «1» όταν η επιχείρηση ανήκει στον βιομηχανικό κλάδο

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ = συντελεστές παλινδρόμησης

ε = σφάλμα

Και σε αυτή την περίπτωση, όπως και στην εξίσωση 1, εξαιτίας του γεγονότος ότι ορίσαμε ως κριτήρια της οικονομικής απόδοσης τρεις (3) διαφορετικούς αριθμοδείκτες (το περιθώριο πωλήσεων, την αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων και τα κέρδη ανά μετοχή), η παραπάνω εξίσωση θα εφαρμοστεί τόσες φορές όσο είναι και το πλήθος των αριθμοδεικτών.

Όπως προαναφέραμε η εξίσωση 2 εφαρμόστηκε μόνο στις επιχειρήσεις οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας. Επιπλέον, οι ανεξάρτητες μεταβλητές X_1 , X_2 , X_3 και X_4 , οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις κατηγορίες περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας, χρησιμοποιούνται στην παραπάνω εξίσωση ως ψευδομεταβλητές λαμβάνοντας τις τιμές 0 η οποία αντιπροσωπεύει το «χαμηλή», και 1 η οποία αντιπροσωπεύει το «υψηλή». Προκειμένου να λάβουν τις προαναφερθείσες τιμές όμως, πρέπει να ορίσουμε τι περιλαμβάνεται σε αυτές. Οι ερωτήσεις από τις οποίες προέκυψαν τα δεδομένα τα οποία θα χρησιμοποιήσουμε, ζητούσαν από τους ερωτώμενους να αξιολογήσουν την χρησιμότητα καθεμιάς από τις κατηγορίες του κώδικα δεοντολογίας (ήτοι της κατηγορίας «διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας», της κατηγορίας «επιχείρηση», της κατηγορίας «προσωπικό» και της κατηγορίας «περιβάλλον και ευρύτερο κοινωνικό σύνολο»). Η αξιολόγηση των εν λόγω κατηγοριών λάμβανε χώρα, σύμφωνα με την κατασκευή του ερωτηματολογίου, σε κλίμακα likert, η οποία περιελάμβανε 5 κλίμακες, όπου το 1 αντιπροσώπευε το «ελάχιστα», το 2 το «λίγο», το 3 το «αρκετά», το 4 το «πολύ» και το 5 το «πάρα πολύ». Επομένως προκειμένου οι ανεξάρτητες μεταβλητές να λειτουργήσουν ως ψευδομεταβλητές, αντιστοιχίσαμε το «0, χαμηλή» με τις κλίμακες «1» και «2», και το «1, υψηλή» με τις κλίμακες «3», «4» και «5».

Το τελευταίο στάδιο της προσπάθειάς μας στο παρόν ερευνητικό ζήτημα, αφορά την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Η διερεύνηση της παραπάνω σχέσης, γίνεται υπό το σκεπτικό ότι όσο περισσότερα έτη είναι σε ισχύ σε μια επιχείρηση ο κώδικας δεοντολογίας, τόσο, θεωρητικά τουλάχιστον, αναμένουμε την ενσωμάτωσή του στις εταιρικές πρακτικές, και επομένως αποκτούν περισσότερη αξία οι τυχόν αλληλεπιδράσεις που ο κώδικας δεοντολογίας ενδέχεται να έχει στην οικονομική απόδοση, κάτι που ισχύει και με λοιπές εταιρικές διαδικασίες. Η παρακάτω εξίσωση δημιουργήθηκε για την εκπλήρωση του παραπάνω σκοπού και αφορά μόνο τις επιχειρήσεις που έχουν κώδικα δεοντολογίας:

Εξίσωση 3: $y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$

όπου y = οικονομική απόδοση

α = σταθερά του μοντέλου

X_1 = τα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας. Το X_1 επέχει θέση

ψευδομεταβλητής (dummy variable), και λαμβάνει τις τιμές «0» όταν η

επιχείρηση έχει κώδικα δεοντολογίας από 1-3 έτη, και «1», όταν η

επιχείρηση έχει κώδικα δεοντολογίας από 4 έως και πάνω από 10 έτη

X_2 = μέγεθος επιχείρησης (σύνολο ενεργητικού)

X_3 = κλάδος δραστηριότητας. Το X_3 κατέχει θέση ψευδομεταβλητής,

και λαμβάνει τις τιμές «0» όταν η επιχείρηση ανήκει στον εμπορικό κλάδο, και

«1» όταν η επιχείρηση ανήκει στον βιομηχανικό κλάδο

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = συντελεστές παλινδρόμησης

ε = σφάλμα

Όσον αφορά την δημιουργία των τιμών της ψευδομεταβλητής X_1 αξίζει να αναφέρουμε τα ακόλουθα: Από το σύνολο των επιχειρήσεων που έχουν κώδικα, με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων, επικεντρώσαμε στην ερώτηση που αφορούσε τα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας στις επιχειρήσεις. Οι απαντήσεις των ερωτωμένων συγκεντρώθηκαν και δημιουργήθηκαν δύο τιμές. Πρώτον, οι επιχειρήσεις που είχαν κώδικα δεοντολογίας από 1 έως 3 έτη έλαβαν την τιμή «0» στην παραπάνω εξίσωση, ενώ οι επιχειρήσεις που είχαν κώδικα δεοντολογίας από 4 έως και πάνω από 10 έτη έλαβαν την τιμή «1».

Και σε αυτή την περίπτωση, όπως και στην εξίσωση 1, εξαιτίας του γεγονότος ότι ορίσαμε ως κριτήρια της οικονομικής απόδοσης τρεις (3) διαφορετικούς αριθμοδείκτες (το περιθώριο πωλήσεων, την αποδοτικότητα των ιδίων κεφαλαίων και τα κέρδη ανά μετοχή), η παραπάνω εξίσωση θα εφαρμοστεί τόσες φορές όσο είναι και το πλήθος των αριθμοδεικτών.

4.4.2 Αποτελέσματα

4.4.2.1 Αποτελέσματα παλινδρομήσεων: Ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και οικονομική απόδοση

Έπειτα από την διενέργεια πολλαπλών παλινδρομήσεων, όπως παρουσιάστηκαν στην εξίσωση 1, διαπιστώθηκε ότι η σχέση ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης δεν είναι στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $\alpha = 0,005$).⁵⁶² Πιο συγκεκριμένα, διενεργήθηκαν 3 παλινδρομήσεις, των οποίων η διαφορά έγκειτο στο κριτήριο επιμέτρησης της εξαρτημένης μεταβλητής (οικονομική απόδοση). Ο πίνακας 1 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των αναλύσεων διακύμανσης:

Πίνακας 1: Εξίσωση 1, ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, ANOVA

ANOVA ^a	Αριθμοδείκτης	F	Sig.
Εξαρτημένη Μεταβλητή: <u>Οικονομική</u> <u>Απόδοση</u>	Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων	0,882	0,458 ^b
	Κέρδη ανά Μετοχή	0,912	0,442 ^b
	Περιθώριο Πωλήσεων	4,027	0,013 ^b

Όπως παρατηρείται στον παραπάνω πίνακα εμφανίζεται μια στατιστική σημαντικότητα ($\text{sig} = 0,013$) σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,005$, ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «περιθώριο πωλήσεων» και στις ανεξάρτητες μεταβλητές αλλά και στις μεταβλητές ελέγχου (control variables). Από περαιτέρω ανάλυση, την οποία παρουσιάζουμε στον πίνακα 2, προέκυψε ότι η εν λόγω σημαντικότητα δεν αφορά την σχέση ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «περιθώριο πωλήσεων» και την ανεξάρτητη μεταβλητή «ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας» ($\text{sig} = 0,170$), αλλά την

⁵⁶² Επιπλέον, προκειμένου να ελεγχθεί και να επαληθευτεί η σχέση ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και στην οικονομική απόδοση, πραγματοποιήθηκαν και μη παραμετρικά τεστ (Mann-Whitney tests), μεταξύ των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας και εκείνων οι οποίες δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας, σχετικά με τις τιμές που παρουσιάζουν οι 3 αριθμοδείκτες οικονομικής απόδοσης, τόσο ξεχωριστά για τις εμπορικές επιχειρήσεις και για τις βιομηχανικές, όσο και στο σύνολο των εμπορικών και βιομηχανικών επιχειρήσεων. Τα αποτελέσματα δεν έδειξαν καμιά στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας και εκείνων οι οποίες δεν έχουν κώδικα δεοντολογίας.

σχέση ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «περιθώριο πωλήσεων» και την μεταβλητή ελέγχου (control variable) «κλάδος δραστηριότητας» (sig= 0,003).

Πίνακας 2: Εξίσωση 1, ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, Coefficients

Εξαρτημένη Μεταβλητή	Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.
Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων	Ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	0,153
	Μέγεθος επιχείρησης	0,485
	Κλάδος δραστηριότητας	0,719
Κέρδη ανά Μετοχή	Ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	0,838
	Μέγεθος επιχείρησης	0,863
	Κλάδος δραστηριότητας	0,114
Περιθώριο Πωλήσεων	Ύπαρξη ή όχι κώδικα δεοντολογίας	0,170
	Μέγεθος επιχείρησης	0,251
	Κλάδος δραστηριότητας	0,003

4.4.2.2 Αποτελέσματα παλινδρομήσεων: Κατηγορίες περιεχομένου κώδικα δεοντολογίας και οικονομική απόδοση

Η εξίσωση 2 αφορά τις επιχειρήσεις οι οποίες, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτωμένων- εργαζόμενων σε αυτές, είχαν κώδικα δεοντολογίας, και σκοπός της εξίσωσης ήταν η διερεύνηση τυχόν σχέσης ανάμεσα στις τέσσερις επί μέρους κατηγορίες στον κώδικα δεοντολογίας κανόνων (όπως τις ορίσαμε στην παρουσίαση της μεθόδου έρευνάς μας), και την οικονομική απόδοση της επιχείρησης. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 3, όπου παρουσιάζουμε συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων που διενεργήσαμε, δεν διαφαίνεται καμία στατιστική σημαντικότητα (σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,005$) ανάμεσα στις εξαρτημένες και τις ανεξάρτητες μεταβλητές:

Πίνακας 3: Εξίσωση 2, ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, ANOVA

ANOVA ^a	Αριθμοδείκτης	F	Sig.
Εξαρτημένη Μεταβλητή: <u>Οικονομική</u> <u>Απόδοση</u>	Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων	0,311	0,924 ^b
	Κέρδη ανά Μετοχή	0,759	0,610 ^b
	Περιθώριο Πωλήσεων	1,813	0,147 ^b

Επιπλέον, από περαιτέρω στατιστική ανάλυση, την οποία παρουσιάζουμε στον πίνακα 4, επιβεβαιώνεται η μη ύπαρξη σημαντικά στατιστικών σχέσεων ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «οικονομική απόδοση» και στις ανεξάρτητες μεταβλητές «διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας», «επιχείρηση», «προσωπικό» και «περιβάλλον και ευρύτερο κοινωνικό σύνολο» (σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,005$). Αξίζει να σημειώσουμε ότι, όπως παρουσιάσαμε και στην εξίσωση 1, παρατηρείται μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($\text{sig} = 0,032$) ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «οικονομική απόδοση», όπως αυτή επιμετράται με την χρήση του αριθμοδείκτη «περιθώριο πωλήσεων», και την μεταβλητή ελέγχου «κλάδος δραστηριότητας».

Πίνακας 4: Εξίσωση 2, ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, Coefficients

Εξάρτημένη Μεταβλητή(Οικονομική Απόδοση)	Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων		Εξάρτημένη Μεταβλητή (Οικονομική Απόδοση)	Κέρδη ανά Μετοχή		Εξάρτημένη Μεταβλητή (Οικονομική Απόδοση)	Περιθώριο Πολύσεων	
	Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.		Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.		Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.
	Μέγεθος επιχείρησης	0,503		Μέγεθος επιχείρησης	0,232		Μέγεθος επιχείρησης	0,371
	Κλάδος δραστηριότητας	0,476		Κλάδος δραστηριότητας	0,675		Κλάδος δραστηριότητας	0,032
	Διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως & εφαρμογής κώδικα δεοντολογίας	0,807		Διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως & εφαρμογής κώδικα δεοντολογίας	0,867		Διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως & εφαρμογής κώδικα δεοντολογίας	0,717
	Επιχείρηση	0,865		Επιχείρηση	0,566		Επιχείρηση	0,449
	Προσωπικό	0,958		Προσωπικό	0,741		Προσωπικό	0,180
	Περιβάλλον & ευρύτερο κοινωνικό σύνολο	0,850		Περιβάλλον & ευρύτερο κοινωνικό σύνολο	0,176		Περιβάλλον & ευρύτερο κοινωνικό σύνολο	0,933

4.4.2.3 Αποτελέσματα παλινδρομήσεων: Έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και οικονομική απόδοση

Η εξίσωση 3 αφορά τις επιχειρήσεις οι οποίες, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτωμένων εργαζόμενων σε αυτές, είχαν κώδικα δεοντολογίας, και σκοπός της εξίσωσης ήταν η διερεύνηση τυχόν σχέσης ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 5, όπου παρουσιάζουμε συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων που διενεργήσαμε, τρεις στο σύνολο τους, λόγω χρήσεως τριών διαφορετικών κριτηρίων οικονομικής απόδοσης, δεν διαφαίνεται καμία στατιστική σημαντικότητα (σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,005$) ανάμεσα στις εξαρτημένες και τις ανεξάρτητες μεταβλητές:

Πίνακας 5: Εξίσωση 3, ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, ANOVA

ANOVA ^a	Αριθμοδείκτης	F	Sig.
Εξαρτημένη Μεταβλητή: <u>Οικονομική</u> <u>Απόδοση</u>	Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων	0,436	0,729 ^b
	Κέρδη ανά Μετοχή	1,179	0,339 ^b
	Περιθώριο Πωλήσεων	3,466	0,033 ^b

Όπως παρατηρείται στον παραπάνω πίνακα εμφανίζεται μια στατιστική σημαντικότητα ($\text{sig} = 0,033$) σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,005$, ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «περιθώριο πωλήσεων» και στην ανεξάρτητη μεταβλητή «έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας» αλλά και στις μεταβλητές ελέγχου (control variables). Από περαιτέρω στατιστική ανάλυση, την οποία παρουσιάζουμε στον πίνακα 6, επιβεβαιώνεται η μη ύπαρξη σημαντικά στατιστικών σχέσεων ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «οικονομική απόδοση» και στην ανεξάρτητη μεταβλητή «έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας» (σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,005$). Αξίζει να σημειώσουμε ότι, όπως παρουσιάσαμε και στις εξισώσεις 1 και 2, παρατηρείται μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($\text{sig} = 0,006$) ανάμεσα στην εξαρτημένη μεταβλητή «οικονομική απόδοση», όπως αυτή επιμετράται με την χρήση του αριθμοδείκτη «περιθώριο πωλήσεων», και την μεταβλητή ελέγχου «κλάδος δραστηριότητας».

Πίνακας 6: Εξίσωση 3, ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, Coefficients

Εξαρτημένη Μεταβλητή (Οικονομική Απόδοση)	Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.	Εξαρτημένη Μεταβλητή (Οικονομική Απόδοση)	Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.	Εξαρτημένη Μεταβλητή (Οικονομική Απόδοση)	Ανεξάρτητη Μεταβλητή-Μεταβλητή Ελέγχου	Sig.
Αποδοτικότητα Ιδίων Κεφαλαίων	Μέγεθος επιχείρησης	0,605	Κέρδη ανά Μετοχή	Μέγεθος επιχείρησης	0,285	Περιθώριο Πωλήσεων	Μέγεθος επιχείρησης	0,916
	Κλάδος δραστηριότητας	0,382		Κλάδος δραστηριότητας	0,172		Κλάδος δραστηριότητας	0,006
	Έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας	0,525		Έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας	0,332		Έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας	0,839

4.4.3 Συμπεράσματα

Το τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ζήτημα της μελέτης μας, αφορούσε την διερεύνηση της σχέσης, πρώτον, ανάμεσα στην ύπαρξη κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, δεύτερον, ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας των επιχειρήσεων οι οποίες είχαν επιλέξει να έχουν κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, και τρίτον ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας, από τις επιχειρήσεις που είχαν επιλέξει να έχουν κώδικες δεοντολογίας, και την οικονομική απόδοση. Για την εκπλήρωση των παραπάνω σκοπών, δημιουργήθηκαν τρεις εξισώσεις παλινδρόμησης, οι οποίες εφαρμόστηκαν συνολικά εννιά φορές (τρεις για κάθε προαναφερθέντα σκοπό). Από τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων δεν φάνηκε να υφίσταται κάποια σχέση, είτε αρνητική, είτε θετική, ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, σε κανένα επίπεδο (είτε αφορά την ύπαρξη, είτε το περιεχόμενο, είτε τα έτη ύπαρξης του κώδικα δεοντολογίας). Κατά τη γνώμη μας, ένα τέτοιου είδους αποτέλεσμα είναι λογικό, υπό το μακροοικονομικό πλαίσιο που έχει δημιουργηθεί στην Ελλάδα, κατά την συγγραφή της παρούσας μελέτης, και αναφερόμαστε στην οικονομική κρίση. Η παρούσα οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σε τέτοιο βαθμό το επιχειρείν εντός της Ελληνικής επικράτειας, και έχει συρρικνώσει τόσο τα οικονομικά μεγέθη των επιχειρήσεων, που οποιαδήποτε προσπάθεια για ανακατανομή των οικονομικών πόρων των επιχειρήσεων, σε πρωτοβουλίες άλλες από αυτές που σχετίζονται με τον πυρήνα της ύπαρξής τους, έχει περιοριστεί τόσο πολύ, που ακόμη και επιχειρήσεις οι οποίες επιλέγουν μια τέτοια ανακατανομή, δεν αφιερώνουν οικονομικούς πόρους ικανούς για την εκπλήρωση των στόχων των κοινωνικών πρωτοβουλιών τους. Τα παραπάνω όμως, αποτελούν ένα συμπέρασμα σχετικά με τις ενέργειες των επιχειρήσεων όταν οι χώρες στις οποίες δραστηριοποιούνται μαστίζονται από οικονομική κρίση.

Η φράση που χρησιμοποιήσαμε παραπάνω, η «εκπλήρωση των στόχων των κοινωνικών πρωτοβουλιών των επιχειρήσεων», αν και αναλύθηκε εκτενώς στο θεωρητικό μέρος της μελέτης, κάλλιστα μπορεί να συνδεθεί με τα αποτελέσματα της μεθοδολογικής μας προσπάθειας στο παρόν ερευνητικό ζήτημα. Αν μια κερδοσκοπική επιχείρηση έχει επιπλέον ως σκοπό την ανιδιοτελή παροχή στο κοινωνικό σύνολο, μέσω προγραμμάτων κοινωνικής υπευθυνότητας στα πλαίσια της λειτουργίας της, και ταυτόχρονα διαδίδει κάτι τέτοιο μέσω του κώδικα δεοντολογίας στους αποδέκτες του τελευταίου, είναι λογικό να μην επηρεάζεται, είτε θετικά είτε

αρνητικά, η οικονομική της απόδοση από αυτές τις πρωτοβουλίες, σε βαθμό βέβαια που να αποτυπώνεται στους επιλεχθέντες αριθμοδείκτες. Επομένως, με δεδομένη την συρρίκνωση των οικονομικών μεγεθών ελέω οικονομικής κρίσης, και με επίσης δεδομένη την δυσκολία των αριθμοδεικτών όχι τόσο να συμπεριλάβουν, αλλά να αποτυπώσουν μικρές ανακατανομές των οικονομικών μεγεθών των επιχειρήσεων, είναι πολύ λογικά τα αποτελέσματα των εξισώσεων παλινδρόμησης που εφαρμόσαμε, και τα οποία δείχνουν την ανυπαρξία σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση.

Επιπλέον, ακόμη και αν αποκλείσουμε τον παράγοντα «οικονομική κρίση» που μαστίζει την Ελλάδα κατά την περίοδο συγγραφής της παρούσας μελέτης, παρατηρούμε ότι, ούτε το αν μια επιχείρηση έχει ή όχι κώδικα δεοντολογίας, ούτε τα έτη ύπαρξης του κώδικα δεοντολογίας, ούτε και το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας των επιχειρήσεων, δεν δείχνουν να επηρεάζουν την οικονομική απόδοση. Η αιτία της ανυπαρξίας σχέσης μεταξύ των παραπάνω, πολλώ δε μάλλον, η συμφωνία των αποτελεσμάτων της διερεύνησης των τριών σχέσεων που διεξαγάγαμε, ενδεχομένως να δείχνει κάποια δυσλειτουργία στον βαθμό εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας. Και εξηγούμε: Αν και κατά την ερευνητική μας προσπάθεια, επιχειρήσαμε να απομονώσουμε ξεχωριστά όλες τις κατηγορίες περιεχομένου ενός κώδικα δεοντολογίας προκειμένου να εξετάσουμε την επίδραση της καθεμίας ξεχωριστά, είναι πρακτικά αδύνατο να γνωρίζουμε τι από όλα όσα αναφέρονται στον κώδικα δεοντολογίας μιας επιχείρησης πραγματικά εφαρμόζονται. Δηλαδή, το ότι μια επιχείρηση περιλαμβάνει κανόνες εντός του κώδικα δεοντολογίας που εφαρμόζει σχετικά με την διαδικασία σύνταξης, διάδοσης και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας, ή σχετικά με την προστασία της επιχείρησης για παράδειγμα, δεν σημαίνει αυτομάτως ότι οι κανόνες αυτοί εφαρμόζονται από τους αποδέκτες του κώδικα δεοντολογίας.

Επομένως, οφείλουμε να επικεντρώσουμε στο αίτιο που ενδεχομένως ωθεί τους αποδέκτες του κώδικα δεοντολογίας να υιοθετούν μια πιο χαλαρή στάση απέναντι στο περιεχόμενο του κώδικα. Το κύριο αυτό αίτιο ενδέχεται να είναι η έλλειψη διάθεσης από μέρους των διοικήσεων των επιχειρήσεων, να δείξουν αφοσίωση απέναντι στον κώδικα δεοντολογίας προς τους αποδέκτες τους, έλλειψη διάθεσης, η οποία φαίνεται είτε μέσω της μη διάθεσης ικανού χρηματικού ποσού για την εκπλήρωση των στόχων του κώδικα δεοντολογίας, είτε μέσω της μη διάθεσης ικανού

αριθμού προσωπικού και κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού σχετικά με τους κώδικες δεοντολογίας και γενικότερα την επιχειρησιακή ηθική, είτε μέσω της ανυπαρξίας ελέγχου του τι ισχύει πραγματικά με την διαμορφωμένη ηθική κουλτούρα σε μια επιχείρηση. Όλα τα παραπάνω αποτελούν πιθανές εξηγήσεις του γιατί, με βάση την έρευνά μας, ο κώδικας δεοντολογίας, ανεξαρτήτως του περιεχομένου του και των ετών ύπαρξής του από μια επιχείρηση, δεν φαίνεται να επηρεάζει την οικονομική απόδοση είτε θετικά, είτε αρνητικά. Η μη διάθεση ικανού χρηματικού ποσού για την διευκόλυνση επίτευξης των στόχων του κώδικα δεοντολογίας για παράδειγμα, δεν επηρεάζει την οικονομική απόδοση, τόσο στο ότι δεν διατίθεται κάποιο ικανό ποσό από τα χρηματικά διαθέσιμα της επιχείρησης, όσο και στο ότι δεν επηρεάζονται οι χρησιμοποιηθέντες στην έρευνά μας αριθμοδείκτες είτε θετικά μέσω της παρουσίασης αποτελέσματος από ενδεχόμενη εκταμίευση, είτε αρνητικά μέσω της μη παρουσίασης αποτελέσματος από ενδεχόμενη εκταμίευση. Αντίστοιχα μπορούμε να ισχυριστούμε και όσον αφορά την απουσία εξειδικευμένου και επαρκούς προσωπικού, και την ανυπαρξία ελέγχων σχετικά με την απόκλιση ανάμεσα στα όσα ορίζονται σε ένα κώδικα δεοντολογίας και στο τι πραγματικά εφαρμόζεται.

Ως σημαντικό σημείο αναφοράς μας, με δεδομένη την ανυπαρξία παρόμοιων ερευνών, οι οποίες να συνδέουν τους κώδικες δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση, θεωρούμε παρόμοια αποτελέσματα άλλων ερευνών οι οποίες καταπιάνονταν με την σύνδεση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με την κερδοφορία. Ο λόγος αυτής της επιλογής μας έχει αναλυθεί εκτενώς στο βιβλιογραφικό μέρος, και έγκειται στην ισχυρή διασύνδεση των κωδίκων δεοντολογίας, τόσο με την εταιρική διακυβέρνηση, όσο και με την εταιρική κοινωνική ευθύνη, υπό την έννοια ότι ο κώδικας δεοντολογίας αποτελεί εργαλείο στα χέρια των διοικήσεων των επιχειρήσεων, τόσο σε θέματα διοικητικά, όσο και σε θέματα κοινωνικής ευαισθητοποίησης, όταν οι διοικήσεις των επιχειρήσεων πρόκειται να εφαρμόσουν, για τον οποιοδήποτε σκοπό κάποιο πρόγραμμα κοινωνικών παροχών. Επομένως, τα συμπεράσματα αυτής της ερευνητικής μας προσπάθειας βρίσκονται σε ευθυγράμμιση με αυτά των Abbott και Monsen (1979),⁵⁶³ του Simerly (1994),⁵⁶⁴ των Friedman και

⁵⁶³ Abbott W., Monsen J., *On the measurement of corporate social responsibility: Self reported disclosure as a method of measuring corporate social involvement*, *Academy of Management Journal*, 22, (3), σελ. 501-515, (1979)

⁵⁶⁴ Simerly R., (1994), *Corporate social performance and firm's financial performance: An alternative perspective*, *Psychological Reports*, 75, σελ. 1091-1103, (1994)

Jaggi (1986),⁵⁶⁵ οι οποίοι, χρησιμοποιώντας διαφορετικά κριτήρια επιμέτρησης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αλλά και της οικονομικής απόδοσης, τόσο μεταξύ τους, όσο και σε σύγκριση με αυτά τα οποία χρησιμοποιήσαμε εμείς στην παρούσα έρευνα, δεν διέγνωσαν την ύπαρξη σχέσης, είτε θετικής, είτε αρνητικής, ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση.

⁵⁶⁵ Friedman M., Jaggi B., *An analysis of the impact of corporate pollution disclosures included in annual financial statements on investors' decisions*, <http://www.scribd.com/doc/149986412/Martin-Freedman-Bikki-Jaggi-Advances-in-Environmental-Accounting-and-Management-Volume-2-Advances-in-Environmental-Accounting-Management-Advanc>, πρόσβαση την 3/11/2013

ΜΕΡΟΣ 5^ο

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

5.1 Εισαγωγή

Το παρόν μέρος ολοκληρώνει την μελέτη. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα συμπεράσματα των ερευνητικών μας προσπαθειών και στον τρόπο με τον οποίο αυτά συνεισφέρουν στην επιστήμη. Επιπλέον, προσδιορίζονται οι περιορισμοί στις ερευνητικές μας προσπάθειες, και ταυτόχρονα παρέχονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες, οι οποίες θα συμπληρώσουν ή/ και θα επεκτείνουν την παρούσα ερευνητική προσπάθεια.

5.2 Γενικά συμπεράσματα

Η μελέτη που παρουσιάσαμε, είχε διπλό σκοπό: πρώτον, να αποτυπώσει την υφιστάμενη κατάσταση στην Ελλάδα σχετικά με την ύπαρξη ή όχι κωδίκων δεοντολογίας, τον τρόπο δημοσιοποίησης των κωδίκων δεοντολογίας σε περίπτωση που υφίστανται, και σε περίπτωση που επιλέγεται από την διοίκηση της επιχείρησης η δημοσιοποίησή τους, το περιεχόμενό τους, τους λόγους μη ύπαρξής τους, καθώς και τις αντιλήψεις των άμεσα εμπλεκόμενων υπαλλήλων σχετικά με τον κώδικα δεοντολογίας, με βάση έρευνα που βασίστηκε σε ερωτηματολόγιο. Δεύτερον, την διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης πρώτον, ανάμεσα στην ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, δεύτερον, ανάμεσα στο περιεχόμενο των κωδίκων δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν κώδικες δεοντολογίας, και τρίτον ανάμεσα στα έτη ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση.

Προκειμένου να θεμελιωθούν οι επιλογές των μεθοδολογικών μας προσεγγίσεων και να συζητηθούν εκτενώς τα αποτελέσματα, μελετήσαμε α) την ιδέα της εταιρικής διακυβέρνησης, υπό το πρίσμα ότι όποια επιχειρηματική απόφαση λαμβάνεται από την διοίκηση, αφορά τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης και επομένως έχει συνέπειες σε πολλές ομάδες ενδιαφέροντος, β) την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, υπό το πρίσμα ότι υφίσταται συζήτηση για τις κοινωνικές πρωτοβουλίες των επιχειρήσεων σε ακαδημαϊκό επίπεδο και γ) την έννοια του κώδικα δεοντολογίας, υπό το πρίσμα της αναγκαιότητας ανάλυσης του περιεχομένου του, της διαδικασίας σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του και της αποτελεσματικότητάς του.

Από τα αποτελέσματα των μεθόδων έρευνας που επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε διαπιστώθηκε ότι οι επιχειρήσεις οι οποίες έχουν κώδικα δεοντολογίας και ταυτόχρονα τον δημοσιοποιούν στον ιστοχώρο τους είναι λίγες. Ταυτόχρονα, με βάση

τις απαντήσεις που λάβαμε στο ερωτηματολόγιο, ποσοστό περίπου 50% επιλέγει την υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας στις εταιρικές πρακτικές του, ενώ περίπου παρόμοιο ποσοστό όχι. Επιπροσθέτως, διαπιστώσαμε περιπτώσεις επιχειρήσεων των οποίων οι διοικήσεις είχαν επιλέξει την υιοθέτηση κώδικα δεοντολογίας, εν τούτοις κάποιες από αυτές τις επιχειρήσεις δεν τηρούσαν τυποποιημένες διαδικασίες διαδόσεως του κώδικα δεοντολογίας και ενημέρωσης των αποδεκτών αυτού.

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις οι οποίες δεν είχαν επιλέξει την υιοθέτηση κώδικα δεοντολογίας στις πρακτικές τους, διαπιστώθηκε, με βάση τις απαντήσεις των ερωτωμένων στο ερωτηματολόγιό μας, ότι για την πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι στα πλάνα των διοικήσεών τους η υιοθέτηση κώδικα δεοντολογίας, ενώ οι λόγοι για τους οποίους δεν προχωρούν σε μια τέτοια ενέργεια δεν είναι τόσο οικονομικοί, όσο η ύπαρξη συναφών διαδικασιών οι οποίες διασφαλίζουν, κατά την γνώμη των ερωτωμένων, με παρόμοιο τρόπο όσα θα διασφάλιζε ο κώδικας δεοντολογίας.

Τέλος, οι επιχειρήσεις συμπεριλαμβάνουν στον κώδικα δεοντολογίας που έχουν υιοθετήσει, περισσότερους κανόνες οι οποίοι αφορούν την προστασία της επιχείρησης. Ταυτόχρονα όμως, η προσπάθεια μας να διερευνήσουμε τυχόν σχέση ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση έδειξε ότι δεν υφίσταται στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσά τους.

Κατά τη γνώμη μας ο ανοιχτός και ειλικρινής διάλογος ανάμεσα στις επιχειρήσεις, όπως αυτές εκφράζονται μέσω των διοικήσεών τους, και στους αποδέκτες ενός κώδικα δεοντολογίας, σχετικά με τους στόχους που κάθε επιχείρηση επιδιώκει να επιτύχει με την εισαγωγή ενός κώδικα δεοντολογίας, τους στόχους των ενδιαφερομένων ομάδων και των μέσων με τα οποία η εκάστοτε επιχείρηση θα επιδιώξει την ικανοποίησή τους, είναι προαπαιτούμενο για την επιτυχία οποιασδήποτε εταιρικής διαδικασίας. Επιπλέον, εξαιρετικά σημαντικό είναι οι διοικήσεις των επιχειρήσεων να δείξουν την έμπρακτη διάθεσή τους να στηρίξουν την υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας, και να μην επαφίενται απλά και μόνο στην εισαγωγή του στις εταιρικές πρακτικές, ως μια ακόμη υποχρέωσή τους, είτε στα πλαίσια συμμόρφωσής τους με κάποιο νομικό πλαίσιο, είτε στα πλαίσια των διαμορφούμενων συνθηκών στην αγορά (υιοθέτηση ενός κοινωνικότερου, ηθικότερου προφίλ για παράδειγμα), είτε στα πλαίσια μιμητισμού τους άλλων επιχειρήσεων. Τα παραπάνω συμπεράσματα ενισχύονται και από την μέθοδο έρευνας την οποία επιλέξαμε προκειμένου να διερευνήσουμε την σχέση ανάμεσα στην εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, μια μέθοδο έρευνας η

οποία βασίστηκε στις αντιλήψεις των ερωτωμένων σχετικά με την σημαντικότητα που έχει ο κώδικας δεοντολογίας.

5.3 Συνεισφορά στην επιστήμη

Η ερευνητική μας προσπάθεια είχε σκοπό, αφενός την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην Ελλάδα, σχετικά με την ύπαρξη κωδίκων δεοντολογίας, την δημοσιοποίησή τους, το περιεχόμενό τους, τους τρόπους που κάθε επιχείρηση ακολουθεί, προκειμένου να διαδώσει το περιεχόμενο του κώδικα δεοντολογίας στους αποδέκτες της, τις απόψεις των αποδεκτών σχετικά με τον κώδικα δεοντολογίας, και αφετέρου την διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική είτε όσον αφορά την ύπαρξη, είτε όσον αφορά το περιεχόμενο είτε όσον αφορά τα έτη ύπαρξης. Παρόμοια προσπάθεια αποτύπωσης της κατάστασης που επικρατεί στην Ελλάδα, στο υπό εξέταση αντικείμενο, δεν έχει πέσει στην αντίληψή μας, επομένως, η έρευνά μας αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Επιπροσθέτως, η αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί σχετικά με τους εταιρικούς κώδικες δεοντολογίας, σε μια χώρα η οποία μαστίζεται από βαθιά οικονομική, και όχι μόνο, κρίση, είναι χρήσιμη σε ευρύτερο της Ελλάδας επίπεδο, ακαδημαϊκό και επιχειρηματικό, για την αναγνώριση των δυνατοτήτων που οι κώδικες δεοντολογίας δύνανται να παρέχουν για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων.

Επιπροσθέτως, η αποτύπωση της διαφοράς ανάμεσα στην ύπαρξη και την δημοσιοποίηση των τηρούμενων από τις επιχειρήσεις κωδίκων δεοντολογίας, είναι μια ακόμη συνεισφορά της παρούσας μελέτης. Για παράδειγμα ένας ενδιαφερόμενος επενδυτής, ο οποίος, ανάμεσα στα κριτήρια που χρησιμοποιεί για να επιλέξει μια επιχείρηση για να επενδύσει το κεφάλαιό του, είναι και η ύπαρξη ή όχι, καθώς και η δημοσιοποίηση ή όχι κώδικα δεοντολογίας από μέρους της επιχείρησης, ενδέχεται να βρει χρήσιμη την μελέτη μας. Με άλλα λόγια, διακρίνεται η ύπαρξη και δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας, από την ύπαρξη και μη δημοσιοποίηση κώδικα δεοντολογίας, στην Ελληνική πραγματικότητα, ενώ η μελέτη μας δύναται να αποτελέσει και οδηγό για αντίστοιχες διακρίσεις και σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε άλλες χώρες.

Επιπλέον, συνεισφορά στην επιστήμη αποτελεί η προσπάθειά μας να διερευνήσουμε την σχέση ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση των επιχειρήσεων, δεδομένου του ότι αντίστοιχη έρευνα δεν έχει υποπέσει στην αντίληψή μας παρόλη την εκτεταμένη αναζήτηση στην οποία προβήκαμε. Επιπροσθέτως, τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας, με βάση τα οποία δεν προέκυψε καμία

στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, είτε όσον αφορά την ύπαρξη, είτε όσον αφορά το περιεχόμενο, είτε όσον αφορά τα έτη ύπαρξης, αποτελούν εφελτήριο για την περαιτέρω διερεύνηση ενδεχόμενης σχέσης σε ακαδημαϊκό επίπεδο, με την τροποποίηση, είτε της μεθοδολογίας, είτε του χρησιμοποιηθέντος δείγματος, είτε των κριτηρίων επιμέτρησης.

5.4 Περιορισμοί στην έρευνα

Ένας πρώτος περιορισμός στην ερευνητική μας προσπάθεια, ο οποίος αφορά το δεύτερο και το τρίτο ερευνητικό ζήτημα, δηλαδή αφενός την αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί στην Ελλάδα σχετικά με τους κώδικες δεοντολογίας και αφετέρου την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, είναι ο αριθμός του δείγματος. Και εξηγούμαστε: ενώ το ποσοστό ανταπόκρισης στο ερωτηματολόγιο επί των απαντήσεων του οποίου βασίσαμε τα συμπεράσματά μας είναι ικανοποιητικό, αφού όπως αναφέραμε και στα σχετικά κεφάλαια της μελέτης, παρόμοια ποσοστά ανταπόκρισης έχουν χρησιμοποιηθεί ως βάση για εξαγωγή συμπερασμάτων και σε άλλες έρευνες, εν τούτοις ο αριθμός των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που λάβαμε, ως απόλυτος αριθμός είναι μικρός. Και σε αυτή την περίπτωση όμως, όπως αναλυτικά παρουσιάσαμε στο σχετικό μέρος της μελέτης, δεν είναι τόσο το ποσοστό ανταπόκρισης το οποίο δημιουργεί αυτόν τον περιορισμό, όσο ο πληθυσμός από τον οποίο προέκυψε το ποσοστό ανταπόκρισης. Εξάλλου, στο σχετικό μέρος της μελέτης, παραθέσαμε έρευνες ακαδημαϊκών συγγραφέων οι οποίοι χρησιμοποίησαν δείγμα από τον συνολικό πληθυσμό που επιλέξαμε και εμείς για την ερευνητική μας προσέγγιση, ήτοι τις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεις.

Για το συγκεκριμένο ζήτημα κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε το εξής: Προτού κρίνουμε τον αριθμό του δείγματος ως επαρκή ή όχι, οφείλουμε να λάβουμε υπόψη μας το γενικότερο μακροοικονομικό περιβάλλον που υφίστατο στην Ελλάδα, κατά την διάρκεια συγγραφής της μελέτης. Η χώρα μας μαστίζεται από την οικονομική κρίση για έξι συναπτά έτη, με αποτέλεσμα η πλειοψηφία των επιχειρήσεων να έχει προβεί σε ενέργειες μείωσης του λειτουργικού κόστους των. Επομένως, η όποια συζήτηση περί, είτε διάθεσης εταιρικών κονδυλίων για την συγγραφή και υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας, είτε συντήρησης ενός προγράμματος ηθικής, το οποίο να περιλαμβάνει και τον κώδικα δεοντολογίας, ενδεχομένως να θεωρείται πολυτέλεια. Τα παραπάνω αφορούν ειδικά τις μικρότερες επιχειρήσεις οι οποίες, ορθώς κατά τη γνώμη μας, δεν επιλέχθηκαν στον συνολικό πληθυσμό στον οποίο απευθυνθήκαμε για την συλλογή στοιχείων. Ειδικότερα, κατά τη γνώμη μας, ο τρόπος λειτουργίας της πλειοψηφίας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απέχει πολύ από το σημείο έστω και του προβληματισμού για την εισαγωγή ή όχι εργαλείων διοίκησης όπως είναι ο κώδικας δεοντολογίας στις πρακτικές τους, επομένως η συμπερίληψή

τους στον συνολικό πληθυσμό μας, ενδεχομένως να αλλοιώνει τα αποτελέσματα των ερευνητικών μας προσπαθειών.

Τέλος, εσκεμμένα από τον συνολικό πληθυσμό του δείγματος των ερευνητικών ερωτημάτων δύο και τρία, αφαιρέσαμε τον τραπεζικό, τον ασφαλιστικό και τον χρηματοοικονομικό κλάδο, εξαιτίας των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζουν κυρίως σε θέματα κανονιστικής συμμόρφωσης, καθώς θεωρούμε ότι η συμπερίληψή τους στον συνολικό πληθυσμό μας, ενδεχομένως να αλλοιώνει τα αποτελέσματα των ερευνητικών μας προσπαθειών.

Ο δεύτερος περιορισμός στην έρευνά μας, ο οποίος αφορά το τρίτο ερευνητικό ζήτημα, δηλαδή την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, και ειδικότερα το ζήτημα της ενδεχόμενης σχέσης ανάμεσα στις κατηγορίες περιεχομένου του κώδικα δεοντολογίας και των διαδικασιών σύνταξης διαδόσεως και εφαρμογής του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση, έγκειται στο γεγονός ότι οι εξαρτημένες μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε στην παλινδρόμηση, βασίζονταν στην σημαντικότητα που είχαν οι κατηγορίες του κώδικα δεοντολογίας, όπως αυτές προέκυψαν από τις αντιλήψεις των ερωτωμένων. Όπως όμως σημειώσαμε στο προηγούμενο μέρος το οποίο αφορούσε την μεθοδολογία της έρευνάς μας, καθώς και στα αποτελέσματα και στα συμπεράσματα αυτής, δεν έχει υποπέσει στην αντίληψή μας καμία έρευνα η οποία να συνδέει το περιεχόμενο και την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής ενός κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, επομένως βασιστήκαμε σε σχετικές έρευνες οι οποίες συνέδεαν, όχι τον κώδικα δεοντολογίας, αλλά την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα με την οικονομική απόδοση, στις οποίες όμως δεν υπήρχε κάποιος διαφορετικός τρόπος επιμέτρησης της κοινωνικής υπευθυνότητας, πέραν της χρήσης των αντιλήψεων των ερωτωμένων.

Επιπλέον, αξίζει να αναφέρουμε, ότι επιλέξαμε την χρήση του ερωτηματολογίου διότι αυτός ήταν ο καταλληλότερος τρόπος για να συλλέξουμε πλήθος πληροφοριών σχετικά με τους κώδικες δεοντολογίας, ειδικά από την στιγμή που, το να συλλέξουμε και εν συνεχεία να μελετήσουμε τους κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων είναι πρακτικά ανέφικτο, καθώς τέτοιου είδους πληροφορίες είναι εμπιστευτικές και δεν επιτρέπεται η διαρροή τους. Άλλωστε, τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από τα αποτελέσματα του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, το οποίο αφορούσε την μελέτη

της κατάστασης που επικρατεί στις εισηγμένες, στο Χρηματιστήριο Αθηνών, εμπορικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις, σχετικά με το αν δημοσιοποιούν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, όπου ξεκάθαρα φάνηκε ότι ελάχιστες επιχειρήσεις επέλεξαν να δημοσιοποιήσουν κώδικα δεοντολογίας στον ιστοχώρο τους, αποτέλεσμα το οποίο, σε καμία περίπτωση, δεν θα βοηθούσε την εκπλήρωση των σκοπών του τρίτου ερευνητικού μας ερωτήματος. Σε κάθε περίπτωση, αξίζει να αναφέρουμε ότι προσπαθήσαμε να επιβεβαιώσουμε την ορθότητα και την εγκυρότητα των απαντήσεων των ερωτωμένων, συγκρίνοντας, όπου ήταν εφικτό, τις απαντήσεις των ερωτωμένων με τους κώδικες δεοντολογίας, τους οποίους, οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονταν οι ερωτώμενοι, είχαν αναρτήσει σε κοινή θέα στο διαδίκτυο.

Ο επόμενος περιορισμός αφορά το τρίτο ερευνητικό ζήτημα, και πιο συγκεκριμένα την προσπάθειά μας να διερευνήσουμε ενδεχόμενη σχέση ανάμεσα στα έτη τήρησης κώδικα δεοντολογίας από μια επιχείρηση και την οικονομική απόδοση αυτής. Ο περιορισμός έγκειται στο σημείο διάκρισης ανάμεσα στα χρονικά διαστήματα, τα οποία χρησιμοποιήσαμε για να διακρίνουμε ενδεχόμενη σχέση του κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση. Κάποιος άλλος ερευνητής, χρησιμοποιώντας διαφορετικά κριτήρια, θα μπορούσε να διαχωρίσει σε διαφορετικές κατηγορίες το εύρος των ετών ύπαρξης κώδικα δεοντολογίας από μια επιχείρηση.

Περαιτέρω, αξίζει να σημειώσουμε ότι ένας ακόμη περιορισμός της ερευνητικής μας προσπάθειας αφορά το τρίτο ερευνητικό ζήτημα, όπου κάποιος θα μπορούσε να ισχυριστεί ότι η πολύ - επίπεδη προσπάθειά μας να διερευνήσουμε ενδεχόμενη σχέση ανάμεσα στην ύπαρξη, το περιεχόμενο και τα έτη τήρησης ενός κώδικα δεοντολογίας με την οικονομική απόδοση ξεχωριστά, θα μπορούσε να συντελεστεί με την χρήση μιας μόνο εξίσωσης, με σκοπό την συνδυαστική εξαγωγή συμπερασμάτων. Εμείς, από την μεριά μας, επιλέξαμε μεν την χρήση τριών εξισώσεων, η εξαγωγή των συμπερασμάτων δε, έλαβε χώρα τόσο για καθεμία εξίσωση- διερεύνηση ξεχωριστά, όσο και συνολικά.

Ο τελευταίος περιορισμός στη ερευνητική μας προσπάθεια αφορά το τρίτο ερευνητικό ζήτημα, δηλαδή την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση μιας επιχείρησης, και έγκειται στην χρήση των συγκεκριμένων αριθμοδεικτών. Με την παραπάνω διατύπωση εννοούμε ότι, ενδεχομένως τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων που εφαρμόσαμε θα ήταν

διαφορετικά, αν είχαν επιλεγεί άλλοι αριθμοδείκτες. Και σε αυτή την περίπτωση όμως, ισχύει ο ισχυρισμός τον οποίο διατυπώσαμε στον προηγούμενο περιορισμό (βλέπε παραπάνω), ότι δηλαδή οι έρευνες οι οποίες επεδίωκαν να βρουν τυχόν σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και την οικονομική απόδοση, είχαν ως μέτρα οικονομικής απόδοσης πληθώρα αριθμοδεικτών, ανάμεσα στους οποίους και αυτούς τους οποίους επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε (για περισσότερα βλέπε οικείο μέρος μελέτης).

5.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Μέσα από το παρόν κεφάλαιο αναγνωρίζουμε και παρουσιάζουμε προτάσεις για μελλοντικές έρευνες οι οποίες, σε πλήρη ευθυγράμμιση με το γνωστικό αντικείμενο της παρούσας μελέτης, συμπληρώνουν και εμπλουτίζουν τις παρούσες ερευνητικές προσπάθειες.

Με δεδομένη την ανυπαρξία, τουλάχιστον με βάση την μελέτη μας, ερευνών σχετικά με την διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, προτείνουμε, στα πρότυπα της έρευνας των Ariff και Abubakar (1999),⁵⁶⁶ η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του κώδικα δεοντολογίας και της οικονομικής απόδοσης να αφορά επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε χώρες οι οποίες βρίσκονται σε στάδιο μετά από οικονομική κρίση, δηλαδή σε περίοδο που τα οικονομικά μεγέθη, τόσο της χώρας, όσο και των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αυτήν, δείχνουν μια βελτίωση και μια ανάκαμψη. Μια τέτοια έρευνα θα ήταν χρήσιμη και θα διευκόλυνε την εξαγωγή συμπερασμάτων σε μια ενδεχόμενη σύγκριση των εταιρικών κοινωνικών πρωτοβουλιών κατά την διάρκεια και μετά από μια περίοδο ύφεσης.

Επιπλέον, η αύξηση του συνολικού πληθυσμού, με απώτερο σκοπό την αύξηση του βαθμού ανταπόκρισης, μέσω πχ. της συμπερίληψης του τραπεζικού, ασφαλιστικού και χρηματοοικονομικού κλάδου των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών επιχειρήσεων, θα μπορούσε ενδεχομένως, να βοηθήσει στην αποκόμιση μιας εμπειριστατωμένης άποψης, τόσο στο ζήτημα της ύπαρξης σχέσης ανάμεσα στον κώδικα δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση, όσο και στο βαθμό αυτής της σχέσης. Εναλλακτικά, η ανακατεύθυνση της έρευνας σε εισηγμένες επιχειρήσεις χρηματιστηρίων άλλων χωρών, και η μετέπειτα σύγκρισή τους με την κατάσταση στην Ελλάδα, θα μπορούσε να διευκολύνει την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων, σχετικά με τις διαφορές στις εταιρικές πρακτικές και συνεπακόλουθα στην σχέση

⁵⁶⁶ Ariff M., AbuBakar S. Y., *The Malaysian financial crisis: economic impact and recovery prospects*, *The Developing Economies*, Vol. 37, (4), σελ. 417-438, (1999), στο Mustaruddin Saleh Norhayah Zulkifli Rusnah Muhamad, *Corporate social responsibility disclosure and its relation on institutional ownership*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25, (6), σελ. 591 – 613, (2010), σελ. 596

ανάμεσα στους κώδικες δεοντολογίας και την οικονομική απόδοση. Επιπλέον, η διεξαγωγή αντίστοιχης έρευνας με κριτήρια άλλα από το αν ο πληθυσμός του δείγματος είναι εισηγμένος σε κάποια χρηματιστηριακή αγορά, πχ. με βάση το ύψος του τζίρου, ή με βάση το καθεστώς ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων θα μπορούσε να διευκολύνει την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Τέλος, η χρήση διαφορετικών κριτηρίων επιμέτρησης, τόσο της μεταβλητής «οικονομική απόδοση», όσο και της μεταβλητής «κώδικας δεοντολογίας», ενδεχομένως θα αύξανε την συγκρισιμότητα ανάμεσα σε περισσότερες της μιας μεθόδους έρευνας, και συνεπακόλουθα την ποιότητα των συμπερασμάτων αυτών των ερευνών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Αρθρα

Abbott W., Monsen J., *On the measurement of corporate social responsibility: Self reported disclosure as a method of measuring corporate social involvement*, Academy of Management Journal, 22, (3), σελ. 501-515, (1979)

Adams Ed., *Corporate Governance After Enron and Global Crossing: Comparative Lessons for Cross-National Improvement*, Indiana Law Journal, Vol.78, σελ. 724-781, (2003)

Adams J., Tasachian A., Stone T., *Codes of ethics as signals for ethical behavior*, Journal of Business Ethics, 29, (3) σελ. 199-211, (2001)

Allen F., Zhao M., *The corporate governance model of Japan: Shareholders are not rulers*, (2007)

Alexander G., Buchholz R., *Corporate social responsibility and stock market performance*, Academy of Management Journal, 21, (3), σελ. 479-486, (1978)

Angelakis G., Therioy N., Floropoulos I., *Adoption and benefits of management accounting practices: Evidence from Greece and Finland*, Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting, 26, σελ. 87- 96, (2010)

Arcot S., Bruno V., Faure- Grimaud A. *Corporate Governance in the U.K.: Is the comply or explain approach working?* International Review of Law and Economics, 30, (2), σελ. 193-201, (2010)

Aupperle K., Carroll A., Hatfield J., *An empirical examination of the relationship between corporate social responsibility and profitability*, Academy of Management Journal, 28, (2), σελ. 446-463, (1985)

Balabanis G., Philips H., Lyall J., *Corporate social responsibility and economic performance in the top British companies: Are they related?*, European Business Review, 98, (1), σελ. 25-44, (1998)

Ballas A., Skoutela D., Tzovas C., *The relevance of IFRS to an emerging market: evidence from Greece*, Managerial Finance, 36, (11), σελ. 931-948, (2010)

Becchetti L. et al., *Corporate social responsibility and shareholder's value*, Journal of Business Research, 65, (11), σελ. 1628-1635, (2011)

Belkaoui A., Karpik P., *Determinants of the corporate decision to disclose social information accounting*, Auditing and Accountability Journal, 2, (1), σελ. 36-51, (1988)

Bendheim L., Waddock A., Graves B., *Determining best practice in corporate stakeholder relations using data envelopment analysis*, Business and Society, 37, (3), σελ. 305–338, (1997)

Benson G., *Codes of Ethics*, Journal of Business Ethics, 8, (5), σελ. 305- 319, (1989)

Beresford D., Katzenbach N., Rogers C.B., *Report of investigation by the special investigative committee of the board of directors of WORLDCOM, INC.*, σελ. 1- 345, (2003)

Berle, A. A, *Corporate powers as powers in trust*, Harvard Law Review 44, σελ. 1049-1074, (1931)

Berle, A. A., *For whom corporate managers are trustees: a note*, Harvard Law Review 45, (1932)

Berman S., Wicks A., *Does stakeholder orientation matter? The relationship between stakeholder management models and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 42, (5), σελ. 488-509, (1999)

Bernardi R. A., Lacross C. C., *Positioning codes of ethics on international corporations' websites: A six-year longitudinal study*, Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 25, 75–80, (2009)

Bettis R., *Modern financial theory, corporate strategy and public policy- 3 conundrums*, Academy of Management Review, 8, σελ. 406- 415, (1983)

Bolton P., von Thadden E., *Liquidity and control: a dynamic theory of corporate ownership structure*, Journal of Institutional and Theoretical Economics, 154, σελ. 177-211, (1998)

Bondy K., Matten D., Wood J., *The adoption of voluntary codes of conduct in MNC: A three-country comparative study*, Business and Society Review, 109, (4), σελ. 449-477, (2004)

Bourgeois L.J., *On the measurement of organizational slack*, Academy of Management Review, 6, σελ. 29-39, (1981)

Bowman E., Haire M., *A Strategic posture toward corporate social responsibility*, California Management Review, 18, (2), σελ. 49-58, (1975)

Bowman E., *Strategy, Annual reports and alchemy*, California Management Review, 20, (3), σελ. 64-71, (1978)

Bromiley P., Marcus A., *The deterrent to dubious corporate behavior: Profitability, profitability and safety recalls*, Strategic Management Journal, 10, σελ. 233-250, (1989)

Burke L., Logsdon M., Mitchell W., Reiner M., Vogel D., *Corporate community involvement in San Francisco Bay area*, California Management Review, XXVIII, 4, σελ. 122- 141, (1986)

Callaghan M., Wood G., Payan J., Singh J., Svensson G., *Codes of ethics quality: An international comparison of corporate staff support and regulation in Australia*,

Canada and the United States, Business Ethics: A European Review 21, (1), σελ. 15-30, (2012)

Carbo T., *Models for ethical decision-making for use in teaching information ethics: Challenges for educating diverse information professionals*, International Journal of Information Ethics, 2, σελ. 1-9 (2004)

Carroll A. B., *A three dimensional conceptual model of corporate social performance*, Academy of Management Review, 4, σελ. 497-505, (1979)

Carroll A. B., *Corporate social responsibility*, Business & Society, 38, σελ. 268-295, (1999)

Carroll A. B., *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, Business and Society, 38, (3), σελ. 268-295, (1999)

Carroll A. B., *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*, Business Horizons, 34, σελ. 39-48, (1991)

Carroll A.B., Shabana K.M., *The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice*, International Journal of Management Reviews, σελ. 85-105, (2010)

Center for Business Ethics, *Are Corporations institutionalizing ethics?*, Journal of Business Ethics, 5, (2), σελ. 85- 91, (1986)

Claessens S., Yurtoglou B., *Corporate governance in emerging markets: A survey*, Emerging markets review, 15, σελ. 1-33, (2013)

Clark M., Leonard S., *Can corporate codes of ethics influence behavior?* Journal of Business Ethics, 17, σελ. 619-630, (1998)

Clarkson Max B. E., *A Stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance*, Academy of Management Review, 20, (1), σελ. 92-117, (1995)

Cleek, M. A., Leonard, S. L., *Can corporate codes of ethics influence behavior?* Journal of Business Ethics, 17, (6), σελ. 619-630, (1998)

Cochran P. L., Wood R. A., *Corporate social responsibility and financial performance*, Academy of Management Journal, 27, σελ. 42-56, (1984)

Cohen S., Venieris G., Kaimenaki E., *ABC: Adopters, supporters, deniers and unawares*, Managerial Auditing Journal, 20, (9), σελ. 981- 1000, (2005)

Coombs J. E., Gilley K. M., *Stakeholder management as a predictor of CEO compensation: Main effects and interactions with financial performance*, Strategic Management Journal, 26, (9), σελ. 827-840, (2005)

- Court J., *A question of corporate ethics*, Personnel Journal, 67, (9), σελ. 37- 39, (1988)
- Cowen S., Ferreri L., Parker L., *The impact of corporate characteristics on social responsibility disclosure: A typology and frequency-based analysis*, Accounting Organizations & Society, 12, (2), σελ. 111–122, (1987)
- Cressey D., Moore C., *Managerial values and corporate codes of ethics*, California Management Review, 25, (4), σελ. 53-77, (1983)
- Dahlsrud A., *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 15, (1), σελ. 1– 13, (2006)
- Dalton D. R., Cosier R. A., *The four faces of social responsibility*, Business Horizons, σελ. 19-27, (1982)
- Davidson N., Chandy R., Cross M., *Large losses, risk management and stock returns in the airlines industry*, Journal of Risk and Insurance, 55, σελ. 162-172, (1987)
- Davidson N., Worrell L., *The impact of announcement of corporate irregularities on shareholder returns*, Academy of Management Journal, 31, σελ. 195- 200, (1988)
- Davis K., *Can business afford to ignore social responsibilities?*, California Management Review, 2, (3), σελ. 70–76, (1960)
- Davis K., *Understanding the social responsibility puzzle: What does the businessman owe to society?* Business Horizons, 10, (4), σελ. 45–50, (1967)
- Davis K., *The case for and against business assumption of social responsibilities*, Academy of Management Journal, 16, (2), σελ. 312-322, (1973)
- Davis M., *Working with your Company Code of Ethics*, Management Solutions Vol. 33 No. 6 σελ. 4-10, (1988)
- De Bakker F., Groenewegen P., Den Hond F., *A bibliometric analysis of 30 years of research and theory on corporate social responsibility and corporate social performance*, Business and Society, 44, (3), σελ. 283-317, (2005)
- Dodd, M., *“For whom are corporate managers trustees?”* Harvard Law Review 45, (1932)
- Dominguez L., Alvarez I., Sanchez I., *Corporate governance and codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 90, σελ. 187-202, (2009)
- Donaldson T., Preston L. E., *The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications*, Academy of Management Review, 20, σελ. 65- 91, (1995)

- Dwyer B, Madden G., *Ethical code of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures*, Journal of Business Ethics, 63, σελ. 217-236, (2006)
- Dyllick T., Hockerts K., *Beyond the business case for corporate sustainability*, Business Strategy and the Environment, 11, (2), σελ. 130–141, (2002)
- Falck O., Heblich S., *Corporate social responsibility: Doing well by doing good*, Business Horizons, 50, σελ. 247–254, (2007)
- Farrell B., Cobbin D., *A content analysis of codes of ethics in Australian enterprises*, Journal of Managerial Psychology, 11, (1), σελ. 37- 55, (1996)
- Farrell, B., Cobbin D. M., Farrell H., *Code of ethics, their evolution, development and other controversies*, Journal of Management Development Vol. 21, (2) σελ. 152-163, (2002)
- Fombrun C., Shanley M., *What is in a name? Reputation building and corporate strategy*, Academy of Management Journal, 33, (2), σελ. 233-58, (1990)
- Ford R., Gray B., Landrum R., *Do organizational codes of conduct really affect employees' behavior?*, Management Review, 72, σελ. 53-54, (1982)
- Frankel M., *Professional codes: Why, how and with what impact?*, Journal of Business Ethics, Vol. 8 No. 2-3, σελ. 109-115 (1989)
- Fredrick W., *The growing concern over business responsibility*, California Management Review, 2, (4), σελ. 54–61, (1960)
- Frederick, W.C., *Corporation, be good! The story of corporate social responsibility*, Indianapolis, IN, Dogear Publishing, (2006)
- Freedman M., Jaggi B., *Pollution disclosures, pollution performance and economic performance*, Omega, 10, σελ. 167- 176, (1982)
- Freeman R. E., Wicks A. C., Parmar B., *Stakeholder theory and the corporate objective revisited*, Organization Science, 15, σελ. 364-369, (2004)
- Fryxell G., Wang J., *The Fortune corporate reputation index: reputation for what?*, Journal of Management, 20, (1), σελ. 1- 14 (1994)
- Gillan S., *Recent developments in corporate governance: An overview*, Journal of Corporate Finance, 12, σελ. 381-402, (2006)
- Gillan S, Martin J., *Corporate governance post- Enron: Effective reforms or closing the stable door*, Journal of Corporate Finance, 13, Elsevier B.V. σελ. 929-958, (2007)
- Gilley K., Robertson C., Mazur T., *The bottom-line benefits of ethics code commitment*, Business Horizons 53, σελ. 31- 37, (2010)

Goss A., Roberts G., *The impact of corporate social responsibility on the cost of bank loans*, *Journal of Banking & Finance* 35, σελ. 1794–1810, (2011)

Greening W., Turban B., *Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce*, *Business and Society*, 39, (3), σελ. 254–280, (2000)

Griffin J., Mahon J., *The corporate social performance and corporate financial performance debate, Twenty five years of incomparable research*, *Business and Society*, 36, (5), σελ. 5- 31, (1997)

Henriques I., Sadorsky P., *The relationship between environmental commitment and managerial perceptions of stakeholder importance*, *Academy of Management Journal*, 42, (1), σελ. 89-99, (1999)

Hillman A., Keim G., *Shareholder value, stakeholder management and social issues: What is the bottom line?* *Strategic Management Journal*, 22, σελ. 125-139, (2001)

Hite R., Bellizzi J., Fraser C., *A content analysis of ethical policy statements regarding marketing activities*, *Journal of Business Ethics*, 7, (10), σελ. 771-776, (1988)

Horrigan J. O., *Methodological implications of non-normally distributed financial ratios: A comment*, *Journal of Business Finance and Accounting*, 10, (4), σελ. 683-689, (1983)

Iatridis G., Rouvolis S., *The post adoption effects of the implementation of International Financial Reporting Standards in Greece*, *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 19, σελ. 55-65, (2010)

Ingram W., *An investigation of the information content of (certain) social responsibility disclosures*, *Journal of Accounting Research*, 16, σελ. 270- 285, (1978)

Jensen M. *Value maximization, stakeholder theory and the corporate objective function*, *European Financial Management*, 7, (3), σελ. 297-317, (2001)

Jones T. M., *Corporate social responsibility revisited, redefined*, *California Management Review*, σελ. 59-67, (1980)

Jones T., *Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics*, *Academy of Management Review*, 20, (2), σελ. 404-442, (1995)

Kakabadse A., Korac-Kakabadse N. , *Corporate governance in South Africa: evaluation of the King II report (draft)*, *Journal of Change Management*, 2, (4), σελ. 305-316, (2002)

Kaptein M., *Business codes of multinational firms: What do they say?*, *Journal of Business Ethics*, 50, (1), σελ. 13-31, (2004)

Kaptein M., Schwartz M., *The effectiveness of business codes: A critical examination of existing studies and the development of an integrated research model*, Journal of Business Ethics, 77, σελ. 111-127, (2007)

Katsoulakos P., Koutsodimou M., Matranga A., Williams L., *A historic perspective of the CSR movement*, CSR Quest, (2004)

Keats B., Hitt M., *A causal model of linkages among environmental dimensions, Macro organizational characteristics and performance*, Academy of Management Journal, 21, σελ. 570- 598, (1988)

Koestenbaum P., Keys P., Weirich T., *Integrating Sarbanes - Oxley, Leadership and Ethics*, The CPA Journal, 75, σελ. 13-15, April (2005)

LaCross, C. C., Bernardi, R. A., *Disclosures of codes of ethics on corporate websites: A pre-and-post Sarbanes - Oxley longitudinal study*, Advances in International Accounting, 19, σελ. 91–114, (2006)

Langlois C., Schlegelmilch B., *Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States*, Journal of International Business Studies, 21, (4), σελ. 519-539, (1990)

Ledford G., Wendenhof J., Strahley J., *Realizing a corporate philosophy*, Organizational Dynamics, 23, (3), σελ. 4-19, (1995)

Lee M. P., *A review of the theories of corporate social responsibility: its evolutionary path and the road ahead*, International Journal of Management Reviews, 10, σελ. 53–73, (2008)

Lefebvre M., Singh J. B., *The content and focus of Canadian corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 11, (10), σελ. 799–811, (1992)

Levy R., *“Business” big morality play*, Dun’s Review, 116, (2), σελ. 56- 61, (1980)

Lorca P., Garcia-Diez J., *The relationship between firm survival and the achievement of balance among its stakeholders*, International Journal of Management, 22, (1), σελ. 93-99, (2004)

Lubatkin M., Shrieves R., *Towards reconciliation of market performance measures to strategic management research*, Academy of Management Review, 11, σελ. 497- 512, (1986)

Makni R., Francoeur C., Bellavance F., *Causality between corporate social performance and financial performance: Evidence from Canadian firms*, Journal of Business Ethics, 89, σελ. 409- 422, (2009)

Mathews M., *Codes of ethics: Organizational behavior and misbehavior*, Research in Corporate Social Performance and Policy: Empirical Studies of Business Ethics and Values, 9, σελ. 107-130, (1987)

Matten D., Crane A., Chapple W., *Behind the mask: Revealing the true face of corporate citizenship*, Journal of Business Ethics, 45, σελ. 109–120, (2003)

Matten D., Crane A., *Corporate citizenship: Toward an extended theoretical Conceptualization*, Academy of Management Review, 30, σελ. 166-179, (2005)

Matten D., Moon J, *Implicit and explicit corporate social responsibility: A conceptual framework for understanding CSR in Europe*, Academy of Management Review, 33, (2), σελ. 404- 424, (2004)

McKendall M., DeMarr B., Jones-Rikkens C., *Ethical compliance programs and corporate illegality: Testing the assumptions of the corporate sentencing guidelines*, Journal of Business Ethics, 37, σελ. 367-383, (2002)

McGuire J., Sundgren A., Schneeweis T., *Corporate social responsibility and firm financial performance*, Academy of Management Journal, 31, (4), σελ. 854- 872, (1988)

McWilliams A., Siegel D., *Corporate social responsibility and financial performance: Correlation or misspecification*, Strategic Management Journal, 21, σελ. 603-609, (2000)

McWilliams A., Siegel D. S., Wright P. M., *Corporate social responsibility: strategic implications*, Journal of Management Studies, 43, (1), σελ. 1–18, (2006)

Min H. Lee J., Han I., *Hybrid genetic algorithms and support vector machines for bankruptcy predictions*, Expert Systems with Applications, 31, (3), σελ. 652- 660, (2006)

Moskowitz M., *Choosing socially responsible stocks*, Business & Society, 10, σελ. 71- 75, (1972)

Murphy P., *Corporate ethics statements: Current status and future prospects*, Journal of Business Ethics, 14, σελ. 727-740 (1995)

Mustaruddin Saleh Norhayah Zulkifli Rusnah Muhamad, *Corporate social responsibility disclosure and its relation on institutional ownership*, Managerial Auditing Journal, Vol. 25, (6), σελ. 591 – 613, (2010)

Norton C. L., R. E. Smith, *A comparison of general price level and historical cost financial statements in the prediction of bankruptcy*, The Accounting Review 54, σελ. 72- 87, (1979)

Ogden S., Watson R., *Corporate performance and stakeholder management: Balancing shareholder and customer interest in the UK Privatized Water Industry*, Academy of Management Journal, 42, (5), σελ. 526-538, (1999)

Orlitzky M., Schmidt F., Rynes S. *Corporate social and financial performance: A meta-analysis*, *Organization Studies*, 24, (3), σελ. 403–441, (2003)

Ottoson G., *A model for ethical decision making*, *Ethikos*, 2, σελ. 8-11, (1988)

Parke R., Eilbirt H., *Social responsibility: The underlying factors*, *Business Horizons*, 18, (4), σελ. 5-10, (1975)

Pava M., Krausz J., *The association between corporate social responsibility and financial performance: The paradox of social cost*, *Journal of Business Ethics*, 15, (3), σελ. 321-357, (1996)

Pearce J., David F., *Corporate mission statements: The bottom line*, *Academy of Management Executive*, 1, σελ. 109-116, (1987)

Peloza J., Shang J., *How can corporate social responsibility activities create value for stakeholders? A systematic review*, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39, σελ. 117-135, (2011)

Peters R., Mullen M. R., *Some evidence of the cumulative effects of corporate social responsibility on financial performance*, *Journal of Global Business Issues*, 3, (1), σελ. 1-15, (2009)

Peterson D., *The relationship between unethical behavior and the dimension of the ethical climate questionnaire*, *Journal of Business Ethics*, 41, σελ. 313-326, (2002)

Porter M., Kramer M., *The competitive advantage of corporate philanthropy*, *Harvard Business Review*, 80, (9), σελ. 48–58, (2002)

Preston L., Sapienza H., *Stakeholder management and corporate performance*, *The Journal of Behavioural Economics*, 19, σελ. 361-375, (1990)

Preston L., O' Bannon D., *The corporate social – financial performance relationship*, *Business & Society*, 36, (4), σελ. 419-430, (1997)

Riahi- Belkaoui A., *Executive compensation, organizational effectiveness, social performance and firm performance: An empirical investigation*, *Journal of Business Finance and Accounting* 19, σελ. 25- 38, (1992)

Richard P., Devinney T., Yip G., Johnson G., *Measurement organizational performance: Towards methodological best practice*, *Journal of Management*, 35, σελ. 718- 804, (2009)

Roberts W., *Determinants of corporate social responsibility disclosure: An Application of stakeholder theory*, *Accounting Organizations & Society*, 17, (6), σελ. 595–612, (1992)

Robin D., Giallourakis M., David F., Moritz T., *A Different Look at Codes of Ethics*, *Business Horizons* Vol. 32 No. 1, σελ 66- 73 (1989)

Rockness J., Schlachter P., Rockness O., *Hazardous waste disposal, corporate disclosure and financial performance in the chemical industry*, *Advances in Public Interest Accounting*, 1, σελ. 167-191 (1986)

Roman R., Hayibor S., Agle B., *The relationship between social and financial performance*, *Business & Society*, 28, (1), σελ. 109-116, (1999)

Rowley T. J., Berman S., *A brand new brand of corporate social performance*, *Business & Society*, 39, (4), σελ. 397-418, (2000)

Ruf B. M., Muralidhar K., Brown R. M., Janney J., Paul K., *An empirical investigation of the relationship between change in corporate social performance and financial performance: A stakeholder theory perspective*, *Journal of Business Ethics*, 32, σελ. 143- 156, (2001)

Scharfstein D., *The disciplinary role of takeovers*, *Review of Economic Studies*, 55, σελ. 185-199, (1988)

Scherer A., Palazzo G., *Toward a political conception of corporate responsibility: business and society seen from a Habermasian perspective*, *Academy of Management Review*, 32, (4), σελ. 1096-1120, (2007)

Schlegelmilch B., Houston J., *Corporate codes of ethics in large UK companies: An empirical investigation of use, content and attitudes*, *European Journal of Marketing (UK)*, 23, (6), σελ. 7-24, (1989)

Schrage E., *Supply and the brand*, *Harvard Business Review*, 82, (6), σελ. 20-22, (2004)

Schwartz M., *Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements*, *Business Horizons* 56, σελ. 39-50, (2013)

Sen A., *Economics, business principles and moral statements*, *Business Ethics Quarterly*, 7, (3), σελ. 5-15, (1997)

Sethi S. P., *Dimensions of corporate social performance: An analytical framework*, *California Management Review*, 17, σελ. 58-64, (1975)

Shane B., Spicer H., *Market response to environmental information produced outside the firm*, *Accounting Review*, 58, (3), σελ. 521–536, (1983)

Shleifer A., Vishny R., *A survey of corporate governance*, *Journal of finance* 52, σελ. 732-783, (1997)

Sikkink K., *Codes of conduct for transitional corporations: The case of the WHO/UNICEF code*, *International organization*, 40, σελ 815-840, (1986)

Simerly R., *Corporate social performance and firm's financial performance: An alternative perspective*, Psychological Reports, 75, σελ. 1091-1103, (1994)

Simerly R., *Institutional ownership, corporate social performance and firm's financial performance*, Psychological Reports, 77, σελ. 515-525, (1995)

Spathis C., Doumpos M., Zopounidis C., *Using client performance measures to identify pre engagement factors associated with qualified audit reports in Greece*, The International Journal of Accounting, 38, σελ. 267-284, (2003)

Stanwick P., Stanwick S., *The relationship between corporate social performance and organizational size and financial performance and environmental performance: An empirical examination*, Journal of Business Ethics, 17, (2), σελ. 194-204, (1998)

Stevens B., *An analysis of corporate ethical codes studies: Where do we go from here?*, Journal of Business Ethics, 30, (2), σελ. 63-69, (1994)

Stohs J. H., Brannick T., *Codes and conduct: Predictors of Irish managers, ethical reasoning*, Journal of Business Ethics, 22, (4), σελ. 311-326, (1999)

Sundaram A. K., Inkpen A. C., *The corporate objective revisited*, Organization Science, 15, σελ. 350-363, (2004)

Swanson D. L., *Addressing a theoretical problem by reorienting the corporate social performance model*, Academy of Management Review, 20, σελ. 43-64, (1995)

Swift T., *Trust, reputation and corporate accountability to stakeholders*, Business Ethics: A European Review, 10, (1), σελ. 16-26, (2001)

Szwajkowski E., Figlewicz R., *Evaluating corporate performance: A comparison of the Fortune Reputation Survey and the Socrates Social Rating Database*, Journal of Managerial Issues 11, (2), σελ. 137-54, (1999)

Trevino L. K., Weaver G. R., Gibson G., Toffler B. L., *Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts*, California Management Review 41, (2), σελ. 131-151, (1999)

Tsalavoutas I., Evans L., *Transition to IFRS in Greece: Financial statements effects and auditor size*, Managerial Auditing Journal, 25, (8), σελ. 814-842, (2010)

Tsoutsoura M., *Corporate social responsibility and financial performance*, Working Paper Series, University of California, Berkeley, Paper Number 7, (2004)

Tuzzolino F., Armandi B. R., *A need-hierarchy framework for assessing corporate social responsibility*, Academy of Management Review, 6, σελ. 21-28, (1981)

Valentine S., Fleischman G., *Ethics codes and professionals' tolerance of societal diversity*, Journal of Business Ethics, 40, σελ. 301-312, (2002)

- Vance S., *Are socially responsible corporations good investment risks?*, Management Review, 64, (8), σελ. 18-24, (1975)
- Vinten G., *Business ethics: Busybody or corporate conscience?*, Leadership and Organizational Development Journal, Vol. 11, No. 3, σελ. 4-11, (1990)
- Vogel D., *Is US business obsessed with ethics?*, Across the Board, The Conference Board Magazine, 30 (9), σελ. 30-33, (1993)
- Waddock A., Graves S., *The corporate social performance- financial performance link*, Strategic Management Journal, 18, σελ. 303- 319, (1997)
- Waddock S. A., *Parallel universes: Companies, academics, and the progress of corporate citizenship*, Business and Society Review, 109, σελ. 5-42, (2004)
- Waldman D. Siegel D., Javidan M., *CEO transformational leadership and corporate social responsibility*, Working paper, Rensselaer Polytechnic Institute, Troy, NY, (2004)
- Wartick S. L., Cochran P. L., *The evolution of the corporate social performance model*, Academy of Management Review, 10, σελ. 758-769, (1985)
- Weaver G. R., *Corporate codes of ethics: Purpose, process and content issues*, Business and Society, 32, (1), σελ. 44-67, (1993)
- Weaver G. R., Trevino L. K., Cochran P. L., *Corporate ethics practices in the mid 1990's: An empirical study of the Fortune 1000*, Journal of Business Ethics, 18, σελ. 283-294, (1999)
- Weller S., *The effectiveness of corporate codes of ethics*, Journal of Business Ethics, 7, σελ. 389-396, (1988)
- Werther W., Chandler D., *Strategic corporate social responsibility as global brand insurance*, Business Horizons, 48, (4), σελ. 317-324, (2005)
- West A., *The ethics of corporate governance, A (South) African perspective*, International Journal of Law and Management, Vol. 51, (1), σελ. 10-16, (2009)
- Wheeler D., Sillanpaa M., *Including the stakeholders: The business case*, Long Range Planning, 31, (2), σελ. 201-221, (1998)
- White B., Montgomery B., *Corporate codes of conduct*, California Management Review, 23, (2), σελ. 80- 87, (1980)
- Wier P., *The cost of antimerger lawsuits: Evidence from the stock market*, Journal of Financial Economics, 11, σελ. 207- 224, (1983)
- Wiley C., *The ABC's of business ethics: Definition, philosophies and implementation*, Industrial Management 37, (1), σελ. 22-27, (1995)

Wokutch E., Spencer A., *Corporate saints and sinners. The effects of philanthropic and illegal activity on Organizational performance*, California Management Review 29, σελ. 62- 77, (1987)

Wood D. J., *Corporate social performance revisited*, Academy of Management Review, 16, (1), σελ. 691- 718, (1991)

Wood D. J., *Measuring corporate social performance: A review*, International Journal of Management Reviews, 12, σελ. 50-84, (2010)

Wood G., Callaghan M., *The use of codes of ethics in the marketplace in Corporate Australia: A longitudinal study*, ANZMAC Conference proceedings, (2002)

Wood D., Jones R. E., *Stakeholder mismatching: A theoretical problem in empirical research on corporate social performance*, The International Journal of Organizational Analysis, (3), σελ. 229-267, (1995)

Wood G., Rimmer M., *Codes of ethics: What are they really and what they should be?* International Journal of Value- Based Management, 16, σελ. 181-195, (2003)

Βιβλία

Ackerman R. W., Bauer R. A., *Corporate social responsiveness*, Reston, Virginia: Reston Publishing, (1976)

Andriof J., McIntosh M., *Perspectives on corporate citizenship*, Sheffield: Greenleaf, (2001)

Anandarajah K., *Corporate governance in Asia in a post- Enron world, στο The practitioner's guide to corporate governance in Asia*, ISI Publications Limited, Hong Kong, (2004)

Backman J. (Ed.), *Social responsibility and accountability*, New York: New York University Press, (1975)

Becht M, Bolton P, Röell A. *Corporate law and governance*, Handbook of Law and Economics, Volume 2, Elsevier B.V. (2007)

Bowen H., *Social responsibilities of the businessman*, New York, Harper and Row (1953)

Collins J., Porras J., *Built to last, successful habits of visionary companies*, HarperCollins Publishers Inc., New York, (1997)

Committee for Economic Development, *Social responsibilities of business corporations*, New York: Committee for Economic Development, (1971)

Dunlavy C. A., *Corporate governance in late 19th century Europe and the U.S.: the case of shareholder voting rights*", (1998),
http://www.academia.edu/10077758/Corporate_Governance_in_Late_19th-Century_Europe_and_the_U.S._The_Case_of_Shareholder_Voting_Rights, πρόσβαση την 11/3/2015

Eells R. S. F., *The meaning of modern business: An introduction to the philosophy of large corporate enterprise*, Columbia University Press, (1960)

Ethics Resource Center, *Creating a workable company code of ethics*, Washington, (1990)

Fombrun C., *Reputation: Realizing value from the corporate image*, Harvard Business School Press, (1996)

Frederick W. C., Davis K., Post J. E., *Business and society*, 6th edition, McGraw Hill, London, (1988)

Freeman E., *Strategic management: A stakeholder approach*, Boston: Pitman, (1984)

Friedman M., *Capitalism and freedom*, Chicago: University of Chicago Press, (1962)

- Friedman M., Jaggi B., *An analysis of the impact of corporate pollution disclosures included in annual financial statements on investors' decisions*, <http://www.scribd.com/doc/149986412/Martin-Freedman-Bikki-Jaggi-Advances-in-Environmental-Accounting-and-Management-Volume-2-Advances-in-Environmental-Accounting-Management-Advanc>, πρόσβαση την 3/11/2013
- Hopt, K. J., Kanda H., Roe, M. J., Wymeersch, E., Prigge, S. (Eds.), *Comparative Corporate Governance. The State of the Art and Emerging Research*, Oxford University Press, Oxford
- Johnson H. L., *Business in contemporary society: Framework and issues*, Belmont, CA: Wadsworth (1971)
- Kotter J., Heskett J., *Corporate culture and performance*, The Free Press, New York, (1992)
- Manne H., Wallich H. C., *The modern corporation and social responsibility*, Washington, D.C.: American Enterprise Institute for Public Policy Research, (1972)
- Margolis J., Walsh J., *People and profits? The search for a link between a company's social and financial performance*, Mahwah, NJ: Erlbaum, (2001)
- Mead E. S., *Corporate finance*, 6th edition, D. Appleton and Company, New York and London, (1928)
- Monks R, Minow N. *Corporate governance. 3rd ed.* Boston, MA: Blackwell Publishing, (2004)
- Moon C., Bonny C., *Η ηθική των επιχειρήσεων*, The Economist Books, Εκδόσεις Κέρκυρα ΕΠΕ, (2001)
- O.E.C.D., *Institutional Investors Statistical Yearbook 1998*, (1999), Paris
- Solomon, J., Solomon, A., *Corporate governance and accountability*, John Wiley & Sons Ltd, England, (2004)
- Treasure J., *Business Responsibilities*, Foundation for Business Responsibilities, NTC Publications
- Trevino, L. K., Nelson, K. A., *Managing business ethics* (5th ed.). New York: John Wiley, (2011)
- Tricker, R.I., *Editorial, Journal of Corporate Governance*, Vol. 1 (1), (1993)

Διαδίκτυο

Academy of Management, *Past Annual meetings*,
<http://aom.org/Meetings/annualmeeting/Past-Annual-Meetings.aspx>, πρόσβαση την 1/12/2015

Ackman D., *Duncan fingers former firm*,
<http://www.forbes.com/2002/05/14/0514topnews.html>, πρόσβαση την 3/8/2011

AECOM Technology, *Codes of Ethics and Conduct*,
<http://investors.aecom.com/phoenix.zhtml?c=131318&p=irol-govhighlights>,
πρόσβαση την 2/4/2012

Allen F., Zhao M., *The Corporate Governance Model of Japan: Shareholders Are Not Rulers*,
<http://finance.wharton.upenn.edu/~allenf/download/Vita/Japan-Corporate-Governance.pdf>, πρόσβαση την 3/9/2011

Altria, *Code of Conduct*
http://www.altria.com/en/cms/Responsibility/governance-compliance/responsibility_Altria_Code_of_Conduct.pdf.aspx, πρόσβαση την 2/3/2012

Amgen, *Code of Conduct*,
http://www.amgen.com/about/code_of_conduct.html, πρόσβαση την 10/3/2012

Amgen, *Protection of Personal Information*,
http://www.amgen.com/about/corporate_compliance_policies_personal_information_protection_policy.html, πρόσβαση την 10/3/2012

Andersen KI, (2003), *The project*,
<http://www.aiesec.dk/projects/rexpect/Theproject.htm#Definition>, πρόσβαση την 3/11/2011

Armstrong P., Segal N., Davis B., *Corporate Governance: South Africa, a pioneer in Africa*, The South African Institute of International Affairs, Global Best Practice, report no. 1, (2005),
http://saiia.org.za/images/upload/Corporate_Gov_3May12005final.pdf, πρόσβαση την 30/6/2014

Arthur Andersen και London Business School, *Ethical concerns and reputation risk management*, Arthur Andersen London, (1999),
<http://www.kellogg.northwestern.edu/faculty/jagannathan/research/Dan-Liz/andersonrpt.pdf>, πρόσβαση την 11/4/2013

Ball Corporation, *Business Ethics Handbook*,
<http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=115234&p=irol-govHighlights>,
πρόσβαση την 7/3/2012

Barnes and Noble Booksellers, *Code of Business Code and Ethics*, http://www.barnesandnobleinc.com/for_investors/governance/code_of_ethics/code_of_ethics.html, πρόσβαση την 10/8/2012

Bed Bath and Beyond, *Policy of Ethical Standards for Business Conduct*, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97860&p=irol-govhighlights>, πρόσβαση την 7/3/2012

Beresford D., de B. Katzenbach N., Rogers C.B., *Report of Investigation by the Special Investigative Committee of the Board of Directors of WorldCom Inc.*, <http://f11.findlaw.com/news.findlaw.com/wsj/docs/worldcom/bdspcomm60903rpt.pdf>, πρόσβαση την 7/8/2011

Birch S., *How Activism Forced Nike to Change its Ethical Game*, The Guardian 6/7/2012, <http://www.theguardian.com/environment/green-living-blog/2012/jul/06/activism-nike>, πρόσβαση την 11/12/2015

BNY Mellon, *Company's Code of Conduct*, <http://www.bnymellon.com/ethics/codeofconduct.pdf>, πρόσβαση την 5/4/2012, State Street Corp., Standards of Conduct, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=78261&p=irol-govConduct>

Boeing, *Code of Business Conduct*, http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_employee.html, πρόσβαση την 9/8/2012

Bristol- Myers Squibb, *Codes of Conduct*, http://www.bms.com/ourcompany/compliance_ethics/Pages/default.aspx, πρόσβαση την 11/3/2012

Business for Social Responsibility, 2003, *Overview of corporate social responsibility*, <http://www.bsr.org/BSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809>, πρόσβαση την 1/11/2011

Campbell Soup Company, *Code of Business Conduct and Ethics*, <http://investor.campbellsoupcompany.com/phoenix.zhtml?c=88650&p=irol-govconduct>, πρόσβαση την 6/8/2012

Capital One, *Code of Business Conduct and Ethics*, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=70667&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 5/4/2012

Caux Round Table, www.cauxroundtable.org, πρόσβαση την 12/3/2012

CBS, *Suppliers' Compliance Policy*, <http://investors.cbcorporation.com/phoenix.zhtml?c=99462&p=irol-govHighlights>, πρόσβαση την 5/3/2012

Charles Schwab Corporation, *Code of Conduct*, <http://www.aboutschwab.com/images/uploads/code11.pdf>, πρόσβαση την 3/8/2012

Charter Communications, *Code of Conduct*,
<http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=112298&p=irol-govhighlights>,
πρόσβαση την 7/3/2012

CH2M Hill, *Ethics and Business Conduct*,
http://www.ch2m.com/corporate/about_us/business_ethics.asp, πρόσβαση την
3/4/2012

Cisco, *Business Code of Conduct*,
http://files.shareholder.com/downloads/CSCO/1728871645x0x387353/97e5e9eb-b4e4-472c-8bc6-9241cc73be5c/Cisco_2010_COBC_external.pdf, πρόσβαση την
2/3/2012

Coca Cola Enterprises Inc., *Ethics and Compliance Code of Business Conduct*,
<http://ir.cokecce.com/phoenix.zhtml?c=117435&p=irol-govhighlights>, πρόσβαση την
2/3/2012

Commission of the European Communities, *Green Paper: Promoting a European framework for corporate social responsibilities*, (2001), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:en:PDF>,
πρόσβαση την 24/1/2014

Commission of the European Communities, (2003), *What is corporate social responsibility (CSR)?*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/socdial/csr/csr_whatiscsr.htm
πρόσβαση την 1/11/2011

Computer Sciences, *Code of Ethics for Directors and Employees*,
<http://www.csc.com/governance>, πρόσβαση την 12/3/2012

CSRwire. 2003, *About CSRwire*,
<http://www.csrwire.com/page.cgi/about.html>, πρόσβαση την 1/11/2011

CVS Caremark, *Code of Conduct*,
<http://info.cvscaremark.com/sites/cvscaremark.com/files/CVS%20Caremark%20Code%20of%20Conduct.pdf>, πρόσβαση την 6/8/2012

Dean Foods Company, *Principles of Corporate Governance*,
<http://www.deanfoods.com/our-company/investor-relations/corporate-governance.aspx>, πρόσβαση την 1/8/2012

Dell, *How we win Code of Conduct*,
<http://i.dell.com/sites/content/corporate/corp-comm/en/Documents/Dell-Code-of-Conduct-External.pdf>, πρόσβαση την 7/3/2012

Department of Justice of South Africa, *Companies Act No. 71 (2008)*,
<http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2008-071amended.pdf>, πρόσβαση την
4/3/2012

Department of Labor of South Africa, *Employment Equity Act, No 55 of 1998*, <http://bee.b1sa.co.za/docs/The%20Employment%20Equity%20Act%201998.pdf>, πρόσβαση την 20/7/2014

Di Stefano Th., *WorldCom's Failure: Why Did It Happen?*, E- Commerce Times, (18/9/2005), <http://www.ecommercetimes.com/story/45542.html?wlc=1316854842>, πρόσβαση την 5/8/2011

Dick's Sporting Goods Inc., *Code of Business Conduct and Ethics*, http://www.barnesandnobleinc.com/for_investors/governance/code_of_ethics/code_of_ethics.html, πρόσβαση την 10/8/2012

Dictionary of Standard Modern Greek, http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CE%BA%CF%89%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CF%82&dq=, πρόσβαση την 5/6/2013

Dictionary of Standard Modern Greek, http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%B1&dq=, πρόσβαση την 5/6/2013

Dole Food Co., *Code of Conduct*, <http://investors.dole.com/phoenix.zhtml?c=231558&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 8/3/2012

Dr. Pepper Snapple Group, *Code of Business Conduct and Ethics*, <http://investor.drpeppersnapple.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=5431>, πρόσβαση την 7/3/2012

DTE Energy Way, *Code of Conduct*, <http://www.dteenergy.com/pdfs/dteEnergyWay.pdf>, πρόσβαση την 7/3/2012

Duke Energy, *Code of Business Ethics*, <http://www.duke-energy.com/pdfs/110160-CoBE-Brochure.pdf>, πρόσβαση την 5/3/2012

E-bay Inc. *Code of Business Conduct and Ethics*, <http://investor.ebayinc.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=649>, πρόσβαση την 1/4/2012

Emcor Group Inc., *Code of Business Conduct and Ethics*, http://www.emcorgroup.com/corporate_governance_documents, πρόσβαση την 12/3/2012

Energy Future Holdings, *Code of Conduct*, http://www.energyfutureholdings.com/financial/corp_gov_docs/Code_of_Conduct_EFH.pdf, πρόσβαση την 7/3/2012

Enron, *Annual Report* 2000,
<http://picker.uchicago.edu/Enron/EnronAnnualReport2000.pdf>, πρόσβαση την 2/8/2011

Enron, the Smartest Guy in the Room,
www.youtube.com/watch?v=NgvA8W0Hqok, πρόσβαση την 2/8/2011

EOG Resources, *Code of Business Conduct and Ethics for Directors, Officers and Employees*,
http://www.eogresources.com/about/governance/conduct_employees.pdf, πρόσβαση την 4/8/2012

EOG Resources, *Corporate Responsibility*,
<http://www.eogresources.com/responsibility/intro.html>, πρόσβαση την 4/8/2012

Ethical Performance, (2003), *Introduction: Defining corporate social responsibility*,
<http://www.ethicalperformance.com/bestpractice/archive/1001/introduction.html>, πρόσβαση την 1/11/2011

Ethisphere Institute, *Code of conduct dataset*,
<http://ethisphere.com/about-ethisphere/>, πρόσβαση την 5/1/2012

European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A renew EU strategy 2011- 2014 for corporate social responsibility*, (2011), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>, πρόσβαση την 1/7/2013

European Corporate Governance Institute, *Chapter 20, The Code of Corporate Practices and Conduct*, http://www.ecgi.org/codes/documents/king_i_sa.pdf, πρόσβαση την 20/7/2011

European Corporate Governance Institute, *Committee on Corporate Governance: Final Report (Hampel Committee Report)*, UK: 28 January 1998,
http://www.ecgi.org/codes/documents/hampel_index.htm, πρόσβαση την 20/1/2014

European Corporate Governance Institute, *Executive Summary of the King Report 2002*,
http://www.ecgi.org/codes/documents/executive_summary.pdf, πρόσβαση την 21/7/2011

European Corporate Governance Institute, *Report of a Study Group chaired by Sir Richard Greenbury, Directors' Remuneration*,
<http://www.ecgi.org/codes/documents/greenbury.pdf>, πρόσβαση την 20/1/2014

Express Scripts, *Code of Conduct*,
<http://www.express-scripts.com/aboutus/codeconduct/ExpressScriptsCodeOfConduct.pdf>, πρόσβαση την 6/8/2012

Fedex, *Code of Business Conduct and Ethics*,
<http://investors.fedex.com/phoenix.zhtml?c=73289&p=irol-govconduct>, πρόσβαση
την 6/8/2012

Financial Action Task Forces on Money Laundering (FATF),
<http://www.fatf-gafi.org/>, πρόσβαση την 4/4/2012

Financial Action Task Forces on Money Laundering (FATF),
http://en.wikipedia.org/wiki/Financial_Action_Task_Force_on_Money_Laundering#cite_note-forty-1, πρόσβαση την 4/4/2012

Financial Reporting Council, www.frc.org.uk, πρόσβαση την 30/7/2011
Financial Reporting Council, *FRC publishes updates to UK Corporate Governance Code and Stewardship Code*,
<http://www.frc.org.uk/News-and-Events/FRC-Press/Press/2012/September/FRC-publishes-updates-to-UK-Corporate-Governance-C.aspx>, πρόσβαση την 11/5/2013

Financial Reporting Council, *The UK Corporate Governance Code*, 2010,
<https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/The-UK-Corporate-Governance-Code.pdf>, πρόσβαση την 30/6/2014

Financial Reporting Council, *The UK Corporate Governance Code*, September 2012,
<http://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Corporate-Governance/UK-Corporate-Governance-Code-September-2012.aspx>, πρόσβαση την 11/5/2013

First Data, *Code of Conduct*,
<http://phx.corporate-ir.net/preview/phoenix.zhtml?c=111215&p=irol-govconduct>,
πρόσβαση την 9/8/2012

Ford Motor Company, *Code of Conduct Handbook*,
http://corporate.ford.com/doc/corporate_conduct_standards.pdf, πρόσβαση την
8/8/2012

Foreign Corrupt Practices Act of 1977,
https://en.wikipedia.org/wiki/Foreign_Corrupt_Practices_Act, πρόσβαση την
6/8/2012

FORTUNE's list of America's largest corporations, corporations 2002,
http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500_archive/full/2002/, πρόσβαση
την 2/8/2011

Fortune world's most admired companies 2011,
<http://money.cnn.com/magazines/fortune/mostadmired/2011/index.html> πρόσβαση
την 3/12/2011

Friedman M., *The social responsibility of business is to increase its profits*, New York
Times Magazine, 13 September 1970,
<http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.html>, πρόσβαση την 20/12/2015

General Mills, *Code of Conduct*,
http://www.generalmills.com/~media/Files/COC_English_GMI_site.ashx, πρόσβαση
την 7/8/2012

General Motors, *Winning with integrity, Our Values and Guidelines for Employees
Conduct*, http://investor.gm.com/corporate-governance/docs/Winning_With_Integrity.pdf, πρόσβαση την 8/3/2012

Goldman Sachs, *Code of Business Conduct and Ethics*,
<http://www.goldmansachs.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-documents/revise-code-of-conduct.pdf>, πρόσβαση την 12/3/2012

Goldman Sachs, *Statement on Policy Engagement and Political Participation*,
<http://www.goldmansachs.com/investor-relations/corporate-governance/corporate-governance-documents/political-activities-statement.pdf>, πρόσβαση την 12/3/2012

Governance Failure of Enron Company,
http://ivythesis.typepad.com/term_paper_topics/2009/02/governance-failure-of-enron-company.html, πρόσβαση την 3/8/2011

Health Net, *Code of Business Conduct and Ethics*,
<http://investor.health.net/phoenix.zhtml?c=70296&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την
8/8/2012

Higgs D., *Review of the role and effectiveness of non- executive directors*, (2002),
<http://www.berr.gov.uk/files/file23012.pdf>, πρόσβαση την 1/1/2014

Holson L.M., *Fast Times at Global Crossing; Revolving Door: 3 Chief Executives
Quit in 3 Years*, <http://www.nytimes.com/2000/10/12/business/fast-times-at-global-crossing-revolving-door-3-chief-executives-quit-in-3-years.html>, πρόσβαση την
11/6/2014

IIA-UK and Ireland, *A New Agenda for Corporate Governance Reform*, London,
England, (2002), www.theiia.org, πρόσβαση την 30/6/2014

Internal Control and Financial Reporting – *Guidance for directors of listed companies
registered in the UK (Rutteman Report)*, London, ICAEW, (1994)

International Assets Holding, *Code of Ethics*,
http://files.shareholder.com/downloads/IAAC/1157286437x0x322037/60d88b0b-82fb-421a-a583-b13ca2507daf/Code_of_Ethics.pdf, πρόσβαση την 3/8/2012

International Business Leaders Forum (IBLF), (2011), *The big question: Why should
companies care about inclusive growth?*, <http://blog.iblf.org/> πρόσβαση την
3/11/2011

International Chamber of Commerce, *ICC Rules on Combating Corruption*,
<http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2011/ICC-Rules-on-Combating-Corruption-2011/>, πρόσβαση την 20/10/2011

International Chamber of Commerce, *Policy Commissions*, <http://www.iccwbo.org/about-icc/policy-commissions/>, πρόσβαση την 20/10/2011

International Chamber of Commerce, *WhistleBlowing*, <http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/areas-of-work/corporate-responsibility-and-anti-corruption/whistleblowing/>, πρόσβαση την 23/6/2014

Interpublic Group, *Code of Conduct*, <http://www.interpublic.com/corporatecitizenship/corporategovernance>, πρόσβαση την 23/3/2012

Inside Information Definition, http://www.investorwords.com/2486/inside_information.html, πρόσβαση την 23/3/2012

Institute of Directors Southern Africa, *King Report II Executive Summary*, http://www.ecgi.org/codes/documents/executive_summary.pdf, πρόσβαση την 12/4/2012

Institute of Directors Southern Africa, *King Code of Governance for South Africa*, (2009), <http://www.ecgi.org/codes/documents/king3.pdf>, πρόσβαση την 12/4/2012

JP Morgan Chase, *Code of Conduct*, http://www.jpmorganchase.com/corporate/About-JPMC/document/2012CodeofConduct_05_15_12_ada.pdf, πρόσβαση την 9/8/2012

Katsoulakos P., Koutsodimou M., Matraga A., Williams L., *A historic perspective of the CSR movement*, CSR Quest, (2004), σελ. 5, <http://www.csrquest.net/uploadfiles/1D.pdf>, πρόσβαση την 1/7/2014

KBR, *Code of Business Conduct*, http://www.kbr.com/About/Code-of-Business-Conduct/Translations/English/COBC_English_FullCode.pdf, πρόσβαση την 9/8/2012

Kellogg Company, *Global Code of Ethics*, <http://files.shareholder.com/downloads/K/2062123340x0x148401/0FBBF97EA-585E-4ADA-B9D5-2C49AE56491D/KelloggsCodeOfEthics.pdf>, πρόσβαση την 7/8/2012

Kenneth Lay, http://en.wikipedia.org/wiki/Kenneth_Lay, πρόσβαση την 3/8/2011

Kinder Morgan, *Code of Business Conduct and Ethics*, http://www.kindermorgan.com/investor/KM_CODE_OF_BUSINESS_CONDUCT_AND_ETHICS.pdf, πρόσβαση την 8/8/2012

Knight R., *Business students portrayed as ethically minded in study*, (2006), Financial Times, <http://hunterecongrad.blogspot.com/2006/10/article-of-interest.html> πρόσβαση την 1/12/2011

Land O' Lakes Inc., *Code of Conduct*,
<http://www.landolakesinc.com/company/corporateresponsibility/CodeOfConduct/default.aspx>, πρόσβαση την 7/3/2012

List of developing countries 2015, <http://www.iugg2015prague.com/list-of-developing-countries.htm>, πρόσβαση την 10/9/2015

MasterCard WorldWide, *Code of Conduct*,
<http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=148835&p=irol-InternationalCode>,
πρόσβαση την 9/8/2012

McKinsey, *The McKinsey global survey of business executives: Business and society*,
McKinsey Quarterly, (2006)
http://www.mckinseyquarterly.com/The_McKinsey_Global_Survey_of_Business_Executives__Business_and_Society_1741 πρόσβαση την 1/12/2011

Medtronic, *Code of Conduct Booklet*,
<http://www.medtronic.com/corporate-governance/principles-and-ethics/code-of-conduct/index.htm>, πρόσβαση την 1/4/2012

Mehta S., Srivastava R., *Reasons for Corporate Governance Failures* (2009),
http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC974/fc974.html, πρόσβαση την 5/8/2011

Mohawk Industries Inc., *Standards of Conduct and Ethics for Employees, Officers and Directors of Mohawk Industries*,
<http://mohawkind.com/CorporateGovernance/StandardsOfConduct.htm>, πρόσβαση την 7/3/2012

Mohawk Industries Inc., *Related Person Transaction Policy*,
http://mohawkind.com/PDF/Related_Person_Transaction_Policy.pdf, πρόσβαση την 12/3/2012

Money Laundering, http://en.wikipedia.org/wiki/Money_laundering, πρόσβαση την 4/4/2012

Morgan Stanley, *Code of Ethics and Business Conduct*,
<http://www.morganstanley.com/about/company/governance/index.html>, πρόσβαση την 7/4/2012

Nextera Energy Inc, *Code of Business Conduct and Ethics*,
http://www.nexteraenergy.com/pdf/code_of_conduct.pdf, πρόσβαση την 7/3/2012

Nobelprize.org, *The Nobel Peace Prize 2006*,
http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/2006/ πρόσβαση την 1/12/2011

Nucor Corporation, *Code of Ethic for Senior Financial Professionals*,
<http://www.nucor.com/governance/code/>, πρόσβαση την 4/3/2012

Obringer L.A., *How cooking the books work*, <http://money.howstuffworks.com/cooking-books7.htm>, πρόσβαση την 2/8/2011

O.E.C.D, *Principles of Corporate Governance*, (2004), <http://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance.htm>, πρόσβαση την 30/7/2013

OfficeMax, *Code of Ethics*, <http://investor.officemax.com/phoenix.zhtml?c=85171&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 12/3/2012

Omnicom Group, *Code of Conduct*, <http://www.omnicomgroup.com/CorporateGovernance/CodeofConduct>, πρόσβαση την 23/3/2012

Oshkosh Corp., *Code of Conduct*, <http://www.oshkoshcorporation.com/about/corporategovernance~policiesguidelines.cfm>, πρόσβαση την 8/3/2012

Owens Corning, *Corporate Code of Business Conduct Policy*, <http://www.owenscorning.com/acquainted/governance/ethics.asp>, πρόσβαση την 3/8/2012

Owens Corning, *Employee Safety*, <http://sustainability.owenscorning.com/contents/environment-safety/Employee-Safety/>, πρόσβαση την 3/8/2012

Owens Corning, *Environmental, Health Safety and Product Stewardship Policy*, <http://sustainability.owenscorning.com/contents/environment-safety/Environmental-Stewardship/>, πρόσβαση την 3/8/2012

Pepsico, *Κώδικας Συμπεριφοράς*, http://www.pepsiamericas.com/Download/CodeOfConduct/Greek_09.pdf, πρόσβαση την 2/3/2012

Pittman E., Nauran F., *Corporate Ethics and Sarbanes - Oxley*, <http://library.findlaw.com/2004/Feb/23/133301.html#ftn6p>, πρόσβαση την 25/8/2011

Precision CastParts Corp, *Code of Conduct*, http://www.precast.com/web/user_content/files/Code%20of%20Conduct.pdf, πρόσβαση την 4/3/2012

Randall Morck R., Lloyd Steier L., *The global history of corporate governance: An introduction*, (2005), σελ. 4-5, <http://www.nber.org/chapters/c10267.pdf>, πρόσβαση την 11/6/2014

Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance (Cadbury Report), London, Gee, 1992, <http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf>, πρόσβαση την 30/3/2014

Reynolds American, *Doing the Right Thing, Code of Conduct*, <http://files.shareholder.com/downloads/RAI/1745699317x0x239199/cf6d8f91-f903-45a8-9307-56577d6a7230/RAICodeOfConduct.pdf>, πρόσβαση την 12/3/2012

Reynolds American, *Related Person Transaction Policy*, <http://www.reynoldsamerican.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=4766>, πρόσβαση την 12/3/2012

Reynolds American, *Whistle Blower Policy*, <http://www.reynoldsamerican.com/documentdisplay.cfm?DocumentID=4759>, πρόσβαση την 7/3/2012

Romano, R., *The Sarbanes-Oxley Act and the Making of Quack Corporate Governance* (September 25, 2004). NYU, Law and Econ Research Paper 04-032; Yale Law & Econ Research Paper 297; Yale ICF Working Paper 04-37; ECGI - Finance Working Paper 52/2004. <http://ssrn.com/abstract=596101>, πρόσβαση την 6/9/2011

Rosen J., *Global Crossing's Quiet Crash*, News and Observer, Mar. 4, 2002

Safeway, *Code of Business Conduct and Ethics*, http://media.corporate-ir.net/media_files/IROL/64/64607/governance/CodeofConduct_3142005.pdf, πρόσβαση την 9/8/2012

Sarbanes- Oxley Act, http://en.wikipedia.org/wiki/Sarbanes%E2%80%93Oxley_Act, πρόσβαση την 1/8/2011

Securities and Exchange Commission (2004), *Final rule: Disclosure Required by Sections 404, 406 and 407 of the Sarbanes – Oxley act of 2002*, <http://www.sec.gov/rules/final/33-8177.htm>, πρόσβαση την 25/8/2011

Securities and Exchange Commission, *SEC Charges Kenneth L. Lay, Enron's Former Chairman and Chief Executive Officer, with Fraud and Insider Trading*, <http://www.sec.gov/news/press/2004-94.htm>, πρόσβαση την 3/8/2011

Sempra Energy, *Employees, Standards of an Ethical Workplace*, <http://www.sempra.com/about/governance/code-of-conduct/employees.shtml>, πρόσβαση την 1/8/2012

Sir Smith R. *Audit Committees: Combined Code Guidance*, (2003), http://www.ecgi.org/codes/documents/ac_report.pdf, πρόσβαση την 25/2/2012

Speech of Commissioner Glassman S., *Improving Corporate Disclosure- Improving Shareholder value*, <http://www.sec.gov/news/speech/spch041003cag.htm>, πρόσβαση την 25/8/2011

Staples, *Code of Ethics*,

<http://investor.staples.com/phoenix.zhtml?c=96244&p=irol-govConduct>, πρόσβαση την 12/3/2012

The Boeing Company, *Code of Ethical Business Conduct*,
http://www.boeing.com/corp_gov/conduct_board.html , πρόσβαση την 10/3/2012

The Bournville story: A must for CSR practitioners,
<http://www.youtube.com/watch?v=sqXcwTiMr3g>, πρόσβαση την 1/7/2014

The Code of Corporate Governance and Conduct (King Report I),
http://www.ecgi.org/codes/documents/king_i_sa.pdf, πρόσβαση την 20/7/2011

The Constitution of the Republic of South Africa, *Chapter 2: Bill of Rights*,
<http://www.justice.gov.za/legislation/constitution/SACConstitution-web-eng-02.pdf>,
πρόσβαση την 30/7/2014

The Economist, *Profit and the public good*, The Economist, 20 June 2005,
<http://www.economist.com/node/3555259>, πρόσβαση την 10/4/2014

The Economist, (2005), *The Good Company: A skeptical look at Corporate Social Responsibility*,
The Economist 20 January 2005,
<http://www.economist.com/node/3555212>, πρόσβαση την 10/4/2015

The Free Library, *The ABC's of business ethics: definitions, philosophies and implementation*,
<http://www.thefreelibrary.com/The+ABC%27s+of+business+ethics%3A+definitions,+philosophies+and...-a016629936>, πρόσβαση την 11/4/2014

The Global Business Responsibility Resource Centre, *Code of Conduct*, (2006)
<http://www1.umn.edu/humanrts/links/gbrcodes.html>, πρόσβαση την 1/12/2011

The Institute of Internal Auditors, www.theiia.org, πρόσβαση την 10/8/2012

The Institute of Internal Auditors, *Definition of Internal Auditing*,
<http://www.theiia.org/guidance/standards-and-guidance/ippf/definition-of-internal-auditing/>, πρόσβαση την 6/3/2012

The Institute of Internal Auditors, *Sarbanes- Oxley Section 404: A Guide for Management by Internal Controls Practitioners (2nd Edition)*, (2008),
https://global.theiia.org/standards-guidance/Public%20Documents/Sarbanes-Oxley_Section_404_-_A_Guide_for_Management_2nd_edition_1_08.pdf,
πρόσβαση την 11/4/2014

The Institute of Internal Auditors– United Kingdom, *Paper 7 – Advanced Management, Book 2 – Corporate Governance*, (1996)

The Philip Morris International, *Code of Conduct*,
http://www.pmi.com/eng/documents/Code_of_Conduct.pdf, πρόσβαση την 12/3/2012

The Sarbanes- Oxley Act, <http://www.sox-online.com/soxact.html>, πρόσβαση την 22/8/2011

Transparency International, *Corruption Prices Index 2014*, <https://www.transparency.org/cpi2014/results>, πρόσβαση την 25/4/2015

Turnbull N., *Internal control: Guidance for directors on the Combined Code*, Institute of Chartered Accountants in England and Wales, London, (1999), <http://www.ecgi.org/codes/documents/turnbul.pdf> πρόσβαση την 01/06/2013

UK Government, Department for Business, Innovations and Skills, (2001), *UK Government response to European Commission green paper on corporate social responsibility*, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31709/10-1346-uk-government-response-ec-green-paper-on-audit.pdf, πρόσβαση την 10/4/2014

UN Global Compact, *The Ten Principles*, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>, πρόσβαση την 21/04/2014

United States Environmental Protection Agency, <http://www.epa.gov/agriculture/lcra.html>, πρόσβαση την 3/12/2011

United Technologies SA, *Code of Ethics*, http://www.utc.com/StaticFiles/UTC/StaticFiles/coe_english.pdf πρόσβαση την 7/3/2012

Universal American, *Code of Conduct*, <http://investor.uaac.com/phoenix.zhtml?c=75985&p=irol-irhome>, πρόσβαση την 8/8/2012

US Airways Group, *Code of Business Conduct and Ethics*, <http://www.usairways.com/en-US/aboutus/investorrelations/corporategovernance.html>, πρόσβαση την 5/8/2012

US Bancorp, *Code of Ethics and Business Conduct*, <http://www.usbank.com/hr/docs/policies/coeHandbook.pdf>, πρόσβαση την 9/8/2012

US Department of Justice, *Working Group on Bribery: Study Group on Small Facilitation Payments*, <http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/docs/response3-appx-h.pdf>, πρόσβαση την 8/8/2012

United Nations Global Compact, <https://www.unglobalcompact.org/>, πρόσβαση την 1/9/2014

University of Houston Law Center, *Compliance Database*, <http://www.law.uh.edu/compliance/>, πρόσβαση την 11/10/2014

University of Houston Law Center, *UH Law Center debuts first database of Fortune 500 company codes of conduct*,
<http://www.law.uh.edu/news/fall2014/1009Compliance.asp>, πρόσβαση την 10/10/2014

University of Minnesota, Human Rights Library, *The Global Sullivan Principles*,
<http://www1.umn.edu/humanrts/links/sullivanprinciples.html>, πρόσβαση την 11/3/2012

Verschuur C., *New governance initiatives have ethics component*, Strategic Finance, November, σελ. 22–24, (2002),
[http://www.thefreelibrary.com/New+governance+initiatives+have+ethics+component.+\(Ethics\).-a093917148](http://www.thefreelibrary.com/New+governance+initiatives+have+ethics+component.+(Ethics).-a093917148), πρόσβαση την 30/3/2013

Whirlpool Corporation, *Code of Ethics*,
<http://www.whirlpoolcorp.com/shared/content/responsibility/code-of-ethics.pdf>, πρόσβαση την 10/8/2012

Whole Foods Market, *Code of Business Conduct*,
<http://www.wholefoodsmarket.com/sites/default/files/media/Global/Company%20Info/PDFs/CodeofBusinessConduct%20090612.pdf>, πρόσβαση την 10/8/2012

Williams Company, *Code of Conduct*,
<http://b2icontent.irpass.cc/630%2F125399.pdf?AWSAccessKeyId=1Y51NDPSZK99KT3F8VG2&Expires=1347536185&Signature=msLyMr3tyraprwUxAW6rDQLX%2F7w%3D>, πρόσβαση την 13/8/2012

Wind, *Εταιρικός Κοινωνικός Απολογισμός 2012*,
http://www.wind.gr/files/1/E-Books/Apologismos-2012_web.pdf, πρόσβαση την 1/8/2013

Yahoo!, *Code of Ethics*,
<http://investor.yahoo.net/documents.cfm>, πρόσβαση την 12/3/2012

Ευρωπαϊκή οδηγία 2004/35/EK, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv:l28120>, πρόσβαση την 30/3/2012

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Φεβρουαρίου 2013 σχετικά με την εταιρική κοινωνική ευθύνη: λογοδοσία, διαφάνεια και υπευθυνότητα στην επιχειρηματική συμπεριφορά και βιώσιμη ανάπτυξη*,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0049+0+DOC+XML+V0//EL&language=EL>, πρόσβαση την 10/7/2013

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, *Εταιρική κοινωνική ευθύνη: προώθηση των συμφερόντων της κοινωνίας και πορεία προς μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάκαμψη*,
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0050+0+DOC+XML+V0//EL&language=EL>, πρόσβαση την 10/7/2013

«Εφτάμυχο» καρτέλ στο γάλα,

<http://www.sofokleous10.gr/portal2/toprotothema/toprotothema/-----200808315241/>,
πρόσβαση την 5/5/2012

Ζαφόλια Ι., *Μνημόνιο Εταιρικής Διακυβέρνησης*, Η Ναυτεμπορική, φ. 29/07/2011

Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης Σ.Ε.Β., 2010,
http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/kodikas_etairikis_diakivernisis_GR_OCT2013.pdf,
πρόσβαση την 20/4/2015

Περιβάλλον: Το 80% προτιμά τα «πράσινα» προϊόντα, 13/7/2013
<http://www.econews.gr/2013/07/13/prasina-proionta-ee-102714/>, πρόσβαση την
10/12/2015

Σιδέρη Μαρία, «Καίγονται» 17 για το καρτέλ γάλακτος», εφημ. Η Καθημερινή,
19/12/2006
http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_economy_1_19/12/2006_209363,
πρόσβαση την 5/5/2012

Ελληνικές Νομικές Πηγές

Απόφαση 3/347/12.7.2005 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: *Υποχρεώσεις των εκδοτών για τη δημοσιοποίηση προνομιακών πληροφοριών*

Απόφαση 3/348/19.7.2005 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: *Τροποποίηση διατάξεων της απόφασης 5/204/14.11.2000 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς*

Απόφαση 5/204/14-11-2000 του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: *Κανόνες Συμπεριφοράς των Εταιρειών που έχουν εισαγάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεομένων με αυτές προσώπων*

Απόφαση 7/372/15.2.2006 του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς με θέμα: *Τροποποίηση της απόφασης 5/204/14.11.2000 του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς Κανόνες συμπεριφοράς των εταιριών που έχουν εισαγάγει τις μετοχές τους στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και των συνδεομένων με αυτές προσώπων*

Επιτροπή για την Εταιρική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα υπό το συντονισμό της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (1999). *Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα: Συστάσεις για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και του Ανταγωνιστικού Μετασχηματισμού της*

Νόμος 3016/2002 για την Εταιρική Διακυβέρνηση, Θέματα Μισθολογίου και άλλες διατάξεις

Νόμος 3091/2002, Απλουστεύσεις και Βελτιώσεις στην Φορολογία Εισοδήματος και Κεφαλαίου και άλλες διατάξεις

Νόμος 3340/2005, Για την προστασία της Κεφαλαιαγοράς από πράξεις προσώπων που κατέχουν προνομιακές πληροφορίες και πράξεις χειραγώγησης της αγοράς

Νόμος 3693/2008, Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/43/EK περί υποχρεωτικών ελέγχων των ετήσιων και των ενοποιημένων λογαριασμών, για την τροποποίηση των Οδηγιών 78/660/EOK και 83/349/EOK του Συμβουλίου και για την κατάργηση της Οδηγίας 84/253/EOK του Συμβουλίου και άλλες διατάξεις

Νόμος 3873/2010 Ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2006/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τους ετήσιους και ενοποιημένους λογαριασμούς εταιρειών ορισμένων μορφών και της οδηγίας 2007/63/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την απαίτηση για τη σύνταξη έκθεσης από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα σε περίπτωση συγχώνευσης ή διάσπασης ανωνύμων εταιρειών

ΠΔ 148/2009, Περιβαλλοντική ευθύνη για την πρόληψη και την αποκατάσταση των ζημιών στο περιβάλλον-εναρμόνιση με την οδηγία 2004/35/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου όπως ισχύει

Τράπεζα της Ελλάδος, *Θεσμικό Πλαίσιο Ίδρυσης και Λειτουργίας*,
<http://www.bankofgreece.gr/Pages/el/Supervision/LegalF/default.aspx>, πρόσβαση την
11/9/2014

Τράπεζα της Ελλάδος, *Φερεγγυότητα II, (Solvency II)*,
<http://www.bankofgreece.gr/Pages/el/deia/solvencyII.aspx>, πρόσβαση την 11/9/2014

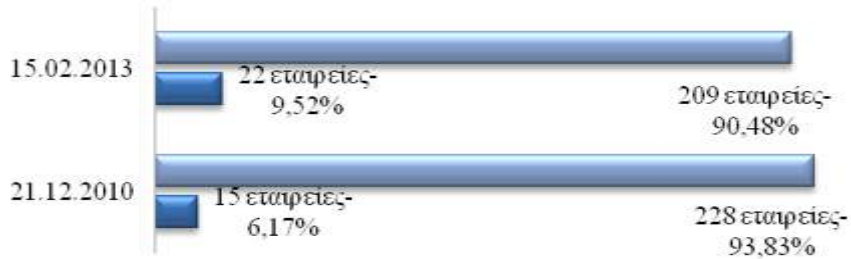
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

**Αποτελέσματα έρευνας ιστοχώρων εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών
εμπορικών & βιομηχανικών επιχειρήσεων**

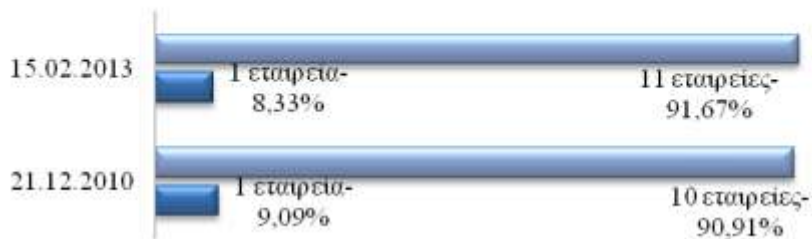
Σύνολο εταιρειών

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Ακίνητη Περιουσία

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



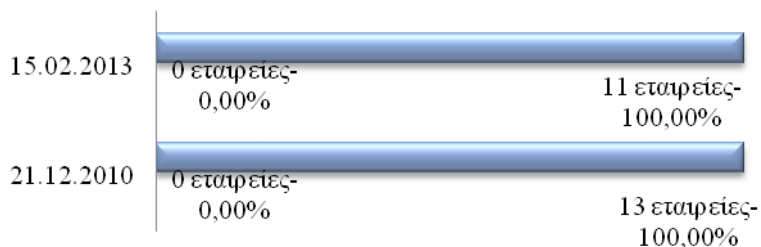
Βιομηχανικά Προϊόντα & Υπηρεσίες

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



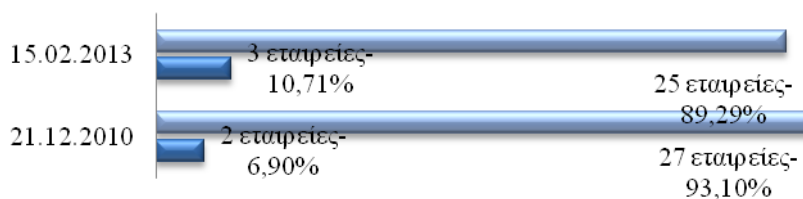
Εμπόριο

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



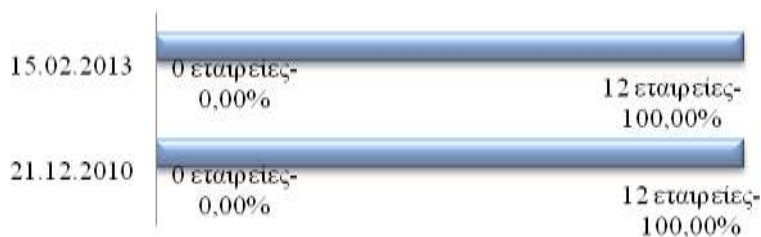
Κατασκευές & Υλικά Κατασκευών

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



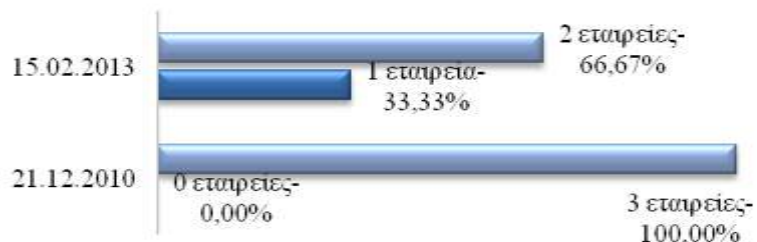
Μέσα Ενημέρωσης

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



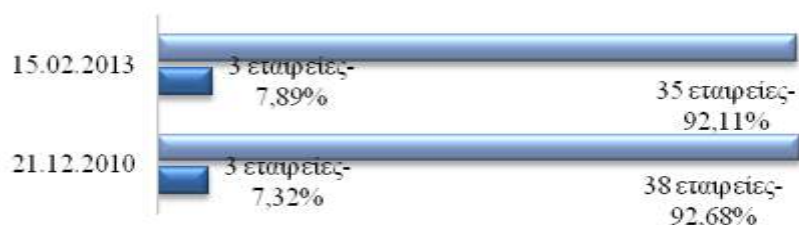
Πετρέλαιο & Αέριο

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



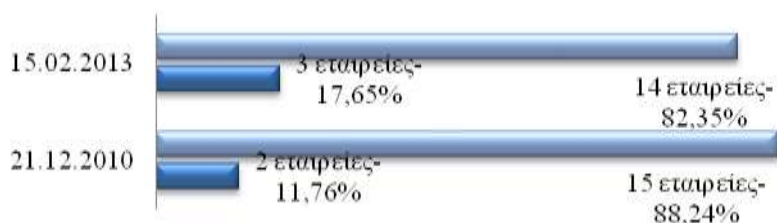
Προσωπικά & Οικιακά Αγαθά

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Πρώτες Ύλες

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



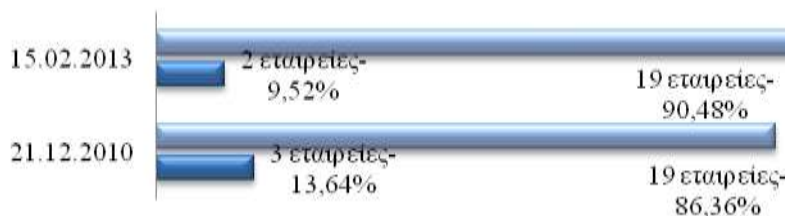
Ταξίδια & Αναφυγή

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Τεχνολογία

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



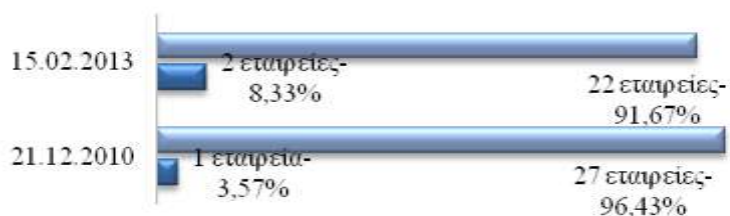
Τηλεπικοινωνίες

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



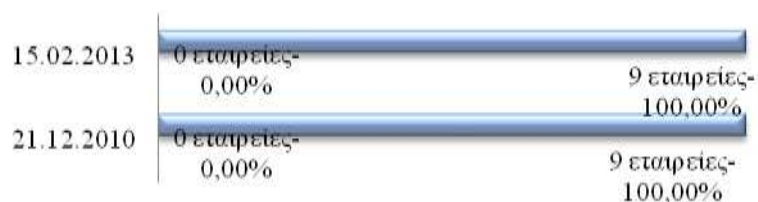
Τρόφιμα & Ποτά

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Υγεία

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Χημικά

- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



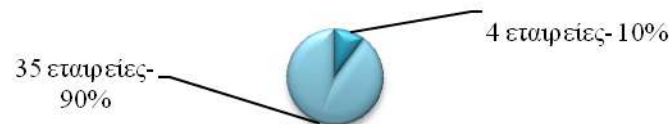
Κύρια Αγορά

- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



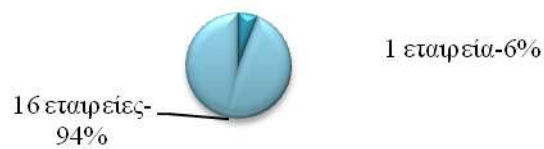
Επιτήρηση

- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Χαμηλή Διασπορά

- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



Σε Αναστολή

- Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας
- Μη Δημοσιοποίηση Κώδικα Δεοντολογίας



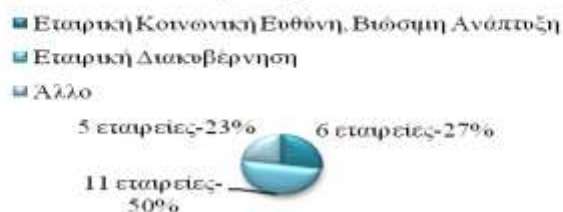
Άμεση Διαθεσιμότητα Κώδικα Δεοντολογίας 15/02/2013



Άμεση Διαθεσιμότητα Κωδίκων Δεοντολογίας 21/12/2010



Ηλεκτρονική Τοποθεσία Κώδικα Δεοντολογίας 15/02/2013



Ηλεκτρονική Τοποθεσία Κωδίκων Δεοντολογίας 21/12/2010



Ημερομηνία Έρευνας: 15 Φεβρουαρίου 2013				
Κατηγορία Χ.Α.	Κλάδος Χ.Α.	Απόσταση από αρχική σελίδα (κλικ)	Τομέας Αποθήκευσης (Ετ. Διακυβέρνηση/ Ετ. Κοινωνική Ευθύνη/ Άλλο)	ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ
Κύρια αγορά	τρόφιμα και ποτά	4	Εταιρική Διακυβέρνηση	COCA-COLA E.E.E. A.E.
Κύρια αγορά	ακίνητη περιουσία	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	EUROBANK PROPERTIES AEEAI
Επιτήρηση	τεχνολογία	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	Forthnet A.E.
Κύρια αγορά	προσωπικά και οικιακά αγαθά	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	FOURLIS A.E ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
Κύρια αγορά	βιομ/κα προϊόντα και υπηρ.	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	FRIGOGLASS A.B.E.E.
Κύρια αγορά	βιομ/κα προϊόντα και υπηρ.	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	KLEEMANN HELLAS A.B.E.E.
Κύρια αγορά	τεχνολογία	5	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	NEXANS ΕΛΛΑΣ A.B.E.
Επιτήρηση	προσωπικά και οικιακά αγαθά	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	YALCO - ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ A.E.
Χαμηλή Διασπορά	κατασκευές και υλικά κατ/ων	3	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	A.Γ.Ε.Τ. ΗΡΑΚΛΗΣ
Κύρια αγορά	ταξίδια και αναψυχή	3	Άλλο	ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ A.E
Κύρια αγορά	κατασκευές και υλικά κατ/ων	2	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	ΑΚΡΙΤΑΣ A.E.
Κύρια αγορά	προσωπικά και οικιακά αγαθά	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ A.B.E.E.
Κύρια αγορά	πετρέλαιο και αέριο	3	Άλλο	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ A.E.
Κύρια αγορά	υπηρεσίες κοινής ωφέλειας	1	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	E.ΥΔ.Α.Π. A.E.
Επιτήρηση	βιομ/κα προϊόντα και υπηρ.	3	Άλλο	EYΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ A.E. ΣΥΜΒ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝ/ΓΙΑΣ
Κύρια αγορά	βιομ/κα προϊόντα και υπηρ.	2	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	METKA A.E.
Κύρια αγορά	πρώτες ύλες	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	ΜΠΗΤΡΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ A.E.
Κύρια αγορά	πρώτες ύλες	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ A.E. - ΟΜΙΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Κύρια αγορά	τρόφιμα και ποτά	2	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	NHPEYΣ A.E.
Κύρια αγορά	τηλεπικοινωνίες	5	Άλλο	OTE A.E.
Επιτήρηση	πρώτες ύλες	4	Εταιρική Διακυβέρνηση	ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ A.E.
Κύρια αγορά	κατασκευές και υλικά κατ/ων	3	Άλλο	TITAN ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ
Ημερομηνία Έρευνας: 21 Δεκεμβρίου 2010				
Κατηγορία Χ.Α.	Κλάδος Χ.Α.	Απόσταση από αρχική σελίδα (κλικ)	Τομέας Αποθήκευσης (Ετ. Διακυβέρνηση/ Ετ. Κοινωνική Ευθύνη/ Άλλο)	ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ
Μεγάλη Κεφ/ση	τρόφιμα και ποτά	4	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	COCA-COLA E.E.E. A.E.

Μεγάλη Κεφ/ση	τεχνολογία	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	Forthnet A.E.
Μεγάλη Κεφ/ση	προσωπικά και οικιακά αγαθά	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	FOURLIS A.E ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
Μεγάλη Κεφ/ση	βιομ/κα προϊόντα και υπηρ.	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	FRIGOGLASS A.B.E.E.
Επιτήρηση	τεχνολογία	3	Άλλο	HELLAS ONLINE ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.
Μεσαίας Μικρής Κεφ/σης	τεχνολογία	5	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	NEXANS ΕΛΛΑΣ Α.Β.Ε.
Μεσαίας Μικρής Κεφ/σης	ακίνητη περιουσία	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	PASAL ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΕΩΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ
Μεσαίας Μικρής Κεφ/σης	προσωπικά και οικιακά αγαθά	3	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	RILKEN ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΛΥΝΤΙΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ Α.Ε.
Μεσαίας Μικρής Κεφ/σης	προσωπικά και οικιακά αγαθά	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	YALCO - ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ Α.Ε.
Χαμ. Διασπ. Ειδ. Χαρ/κων	κατασκευές και υλικά κατ/ων	3	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	Α.Γ.Ε.Τ. ΗΡΑΚΛΗΣ
Μεσαίας Μικρής Κεφ/σης	βιομ/κα προϊόντα και υπηρ.	3	Άλλο	ΕΥΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ Α.Ε. ΣΥΜΒ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝ/ΓΙΑΣ
Μεσαίας Μικρής Κεφ/σης	πρώτες ύλες	3	Εταιρική Διακυβέρνηση	ΜΠΗΤΡΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ Α.Ε.
Μεγάλη Κεφ/ση	τηλεπικοινωνίες	4	Άλλο	ΟΤΕ Α.Ε.
Επιτήρηση	πρώτες ύλες	4	Εταιρική Διακυβέρνηση	ΣΙΔΗΡΕΜΠΟΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΣΙΔΜΑ Α.Ε.
Μεγάλη Κεφ/ση	κατασκευές και υλικά κατ/ων	3	Άλλο	ΤΙΤΑΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Ερωτηματολόγιο

**Επίδραση της Ύπαρξης Κωδίκων Δεοντολογίας στην Οικονομική Απόδοση της
Επιχείρησης**

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ και ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

Επωνυμία επιχείρησης:

Κύριος κλάδος δραστηριοποίησης

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ακίνητη Περιουσία | <input type="checkbox"/> Ταξίδια & Αναψυχή |
| <input type="checkbox"/> Χημικά | <input type="checkbox"/> Τεχνολογία |
| <input type="checkbox"/> Βιομηχανικά Προϊόντα & Υπηρεσίες | <input type="checkbox"/> Τηλεπικοινωνίες |
| <input type="checkbox"/> Εμπόριο | <input type="checkbox"/> Πρώτες Ύλες |
| <input type="checkbox"/> Κατασκευές και Υλικά Κατασκευών | <input type="checkbox"/> Τρόφιμα & Ποτά |
| <input type="checkbox"/> Μέσα Ενημέρωσης | <input type="checkbox"/> Υγεία |
| <input type="checkbox"/> Πετρέλαιο & Αέριο | <input type="checkbox"/> Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας |
| <input type="checkbox"/> Προσωπικά & Οικιακά Αγαθά | |

Είναι η επιχείρησή σας παράρτημα πολυεθνικής;

Ναι **Όχι**

Όνοματεπώνυμο ερωτώμενου (προαιρετικά):

Θέση στην επιχείρηση

Επιθυμείτε να λάβετε τα αποτελέσματα της έρευνας όταν ολοκληρωθεί;

Ναι **Όχι**

Αν ΝΑΙ, παρακαλώ συμπληρώστε το e-mail επικοινωνίας σας:

**Μέρος Α': ΤΗΡΗΣΗ, ΣΥΝΤΑΞΗ, ΔΙΑΔΟΣΗ & ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ**

1. Έχει η επιχείρησή σας Κώδικα Δεοντολογίας;

Ναι Όχι

Αν ΟΧΙ, παρακαλώ συνεχίστε στην σελίδα ΧΧ

2. Πόσο καιρό έχει η επιχείρησή σας Κώδικα Δεοντολογίας;

- Λιγότερο από 1 έτος
- 1-3 έτη
- 4-5 έτη
- 6-10 έτη
- Περισσότερα από 10 έτη

3. Σε τι βαθμό η επιχείρησή έχει τροποποιήσει τον Κώδικα Δεοντολογίας που έχει υιοθετήσει, από την πρώτη του εφαρμογή; (το 1 δηλώνει ελάχιστη τροποποίηση και το 5 δηλώνει πολύ συχνή τροποποίηση)

	1	2	3	4	5	
Ελάχιστα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Πάρα πολύ

4. Πώς επικοινωνείτε τον Κώδικα Δεοντολογίας που έχετε υιοθετήσει, (ή τροποποιημένες εκδόσεις αυτού) στο προσωπικό της επιχείρησής;

- Παράδοση του Κώδικα Δεοντολογίας μαζί με σύμβαση εργασίας κατά την πρόσληψη
- Επικοινωνία του Κώδικα Δεοντολογίας με τη μορφή παρουσιάσεων της επιχείρησής
- Newsletter/ e-mails
- Καμία τυποποιημένη διαδικασία επικοινωνίας

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

5. Τι μορφή έχουν οι διαδικασίες που αφορούν το πώς το προσωπικό αναζητά βοήθεια σχετικά με το περιεχόμενο του Κώδικα Δεοντολογίας ή σχετικά με τυχόν εισηγήσεις του στο περιεχόμενο του Κώδικα; (παρακαλώ επιλέξτε όσες τηρείτε)

- Αναφορά σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό
- Εξειδικευμένη τηλεφωνική γραμμή
- Γραπτές αναφορές
- Δεν υφίστανται σχετικές διαδικασίες

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

6. Σε τι βαθμό θεωρεί η επιχείρησή σας σημαντική την ύπαρξη εταιρικών διαδικασιών που να αφορούν το πώς το προσωπικό αναζητά βοήθεια σχετικά με το περιεχόμενο του Κώδικα Δεοντολογίας ή σχετικά με τυχόν εισηγήσεις του στο περιεχόμενο του Κώδικα;

	1	2	3	4	5	
Ελάχιστα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Πάρα πολύ

7. Τι μορφή έχουν οι διαδικασίες αναφοράς περιπτώσεων παραβίασης των οριζόμενων στον Κώδικα Δεοντολογίας;

- Αναφορά σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό
- Εξειδικευμένη τηλεφωνική γραμμή
- Γραπτές αναφορές
- Δεν υφίστανται σχετικές διαδικασίες

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

8. Σε τι βαθμό θεωρεί η επιχείρησή σας σημαντική την ύπαρξη διαδικασίας αναφοράς περιπτώσεων παραβίασης των οριζόμενων στον Κώδικα Δεοντολογίας;

	1	2	3	4	5	
Ελάχιστα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Πάρα πολύ

9. Τι μορφή έχουν οι πειθαρχικές διαδικασίες που διασφαλίζουν την τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας; (παρακαλώ επιλέξτε όσες τηρείτε)

- Προειδοποίηση
- Καταγραφή στον φάκελο του υπαλλήλου
- Απόλυση
- Δεν υφίστανται σχετικές διαδικασίες

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

10. Σε τι βαθμό θεωρεί η επιχείρηση σημαντική την ύπαρξη εγκατεστημένων εταιρικών πειθαρχικών διαδικασιών που να διασφαλίζουν την τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας;

	1	2	3	4	5	
Ελάχιστα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Πάρα πολύ

Μέρος Β': ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

1. Βαθμολογείτε την συμφωνία ή διαφωνία σας με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με την ΥΠΑΡΞΗ του Κώδικα Δεοντολογίας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
αρνητικά					
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι Κώδικα Δεοντολογίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δεν συνδέονται με κανένα τρόπο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Βαθμολογείτε την συμφωνία ή διαφωνία σας με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με την ΕΦΑΡΜΟΓΗ του Κώδικα Δεοντολογίας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας από το προσωπικό δεν συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Επιμετρά με κάποιο τρόπο η επιχείρηση την χρησιμότητα του κώδικα δεοντολογίας;

Ναι

Όχι

4. Αν ΝΑΙ, τι τρόπους έχει για την παρακολούθηση της χρησιμότητάς του;

Αριθμός περιστατικών απάτης πριν και μετά την εφαρμογή Κώδικα Δεοντολογίας

Αριθμός και ύψος προστίμων από Ρυθμιστικές Αρχές πριν και μετά την εφαρμογή Κώδικα Δεοντολογίας

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

Μέρος Γ': ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

1. Ποιοί από τους παρακάτω κανόνες οι οποίοι αφορούν την διαδικασία σύνταξης, διαδόσεως και εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας που τηρείτε;

Σημείωμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο

Συχνές ερωταπαντήσεις και παραδείγματα

Τμήμα εξαιρέσεων από τον κώδικα δεοντολογίας

Τμήμα επεξηγήσεων του κώδικα δεοντολογίας

Κανόνες σχετικά με την εκπαίδευση των υπαλλήλων σχετικά με τον κώδικα δεοντολογίας

Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας ανωτάτων στελεχών

Ξεχωριστός κώδικας δεοντολογίας συνεργατών και τρίτων μερών

- Μέτρα συμμόρφωσης για τις περιπτώσεις παραβίασης των οριζόμενων στον κώδικα
- Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

2. Ποιοί από τους παρακάτω κανόνες οι οποίοι αφορούν τους εργαζόμενους της επιχείρησης συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας που τηρείτε;

- Κανόνες σχετικά με την εσωτερική πληροφόρηση
- Κανόνες περί δώρων
- Κανόνες σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία
- Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

3. Συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας που τηρείτε κανόνες που αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και την προστασία του περιβάλλοντος;

Ναι Όχι

4. Ποιοί από τους παρακάτω κανόνες που αφορούν την λειτουργία της επιχείρησης συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας που τηρείτε;

- Ορισμός του Διευθυντή Συμμόρφωσης
- Κανόνες σχετικά με την γραμμή καταγγελίας ατασθαλιών
- Κανόνες αποφυγής αντιποίνων
- Πρόβλεψη γραμμής βοήθειας και καταγγελιών σε περισσότερες γλώσσες
- Κανόνες και διαδικασίες Εσωτερικών Ελέγχων
- Κανόνες διενέργειας δαπανών, λογιστικών εγγραφών και αποτελεσματικότητας δικλίδων ασφαλείας
- Κανόνες συναλλαγών με συνδεδεμένα μέρη
- Κανόνες διαχείρισης των εισαγωγών/ εξαγωγών
- Κανόνες σχετικά με την μετανάστευση
- Κανόνες σχετικά με την ποιότητα των προσφερομένων προϊόντων και υπηρεσιών
- Κανόνες ορθής χρήσης των εταιρικών περιουσιακών στοιχείων
- Κανόνες σχετικά με τους ιστοχώρους κοινωνικής δικτύωσης

- Κανόνες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων
- Κανόνες σχετικά με την επίλυση θεμάτων σύγκρουσης συμφερόντων
- Κανόνες αποφυγής ξεπλύματος μαύρου χρήματος
- Θέματα διεθνούς εμπορίου
- Κανόνες αποφυγής ολιγοπωλίων
- Επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
- Κανόνες τυχόν πολιτικής δραστηριότητας
- Κανόνες σχετικά με την πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία
- Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

5. Σε τι βαθμό θεωρείτε στην επιχείρησή σας σημαντική την ύπαρξη κανόνων στον Κώδικα Δεοντολογίας τα οποία έχουν άμεσο αντίκτυπο:

	Ελάχιστα	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Στη διαδικασία σύνταξης, τροποποίησης, διαδόσεως και εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στην επιχείρηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στους υπαλλήλους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο και την προστασία του περιβάλλοντος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Θεωρείτε ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας που τηρεί η επιχείρησή σας:

- Έχει γραφτεί υπό το πρίσμα της παροχής οδηγιών για την επίλυση ηθικών ζητημάτων
- Περιγράφει τα αποδεκτά πλαίσια ηθικής συμπεριφοράς
- Συνδυασμό των παραπάνω

Κανένα από τα παραπάνω

7. Παρακαλώ εκφράστε το βαθμό της συμφωνίας/ διαφωνίας σας με τις ακόλουθες προτάσεις

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφων ώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης, επηρεάζει την γενική στρατηγική και κατεύθυνση του Κώδικα Δεοντολογίας που τηρείτε	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο Κώδικας Δεοντολογίας της επιχείρησης έχει συνταχθεί με κυριότερο σκοπό την ενίσχυση της συμμόρφωσης στα εκάστοτε νομικά πλαίσια, και την εν γένει προστασία της επιχείρησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο Κώδικας Δεοντολογίας επηρεάζει τις σχέσεις της επιχείρησης με εσωτερικά αυτής ενδιαφερόμενα μέρη (πχ. υπάλληλοι)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ο Κώδικας Δεοντολογίας επηρεάζει τις σχέσεις της επιχείρησης με εξωτερικά αυτής μέρη (πχ. κοινωνικό σύνολο, προμηθευτές, ανταγωνιστές κτλ.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και την συνεργασία σας!

Σε περίπτωση που απαντήσατε ΟΧΙ στην 1^η ερώτηση του Α' Μέρους, παρακαλώ συνεχίστε με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

1. Είναι στα πλάνα της επιχείρησης η θέσπιση Κώδικα Δεοντολογίας;

Ναι

Όχι

2. Υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι για τους οποίους η επιχείρηση δεν έχει Κώδικα Δεοντολογίας;

Ναι

Όχι

3. Αν Ναι, οι λόγοι αυτοί είναι:

Έλλειψη οικονομικών πόρων

Έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού για να εργαστεί προς την κατεύθυνση σύνταξης και εφαρμογής Κώδικα Δεοντολογίας

Ύπαρξη άλλων διαδικασιών που διασφαλίζουν όσα θα διασφάλιζε η τήρηση Κώδικα Δεοντολογίας

Χαμηλή αξιολόγηση της χρησιμότητας ενός Κώδικα Δεοντολογίας

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

4. Δεδομένης της μη ύπαρξης Κώδικα Δεοντολογίας, έχει η επιχείρηση σε ισχύ άλλες επίσημες διαδικασίες σχετικά με την ενημέρωση του προσωπικού για τα ενδεδειγμένα πρότυπα συμπεριφοράς, ή προκειμένου το προσωπικό να αναφέρει υποψίες του για παράνομες συμπεριφορές, κρούσματα απάτης κτλ;

Ναι

Όχι

5. Αν ΝΑΙ, τι μορφή έχουν αυτές οι διαδικασίες; (παρακαλώ επιλέξτε όσες τηρείτε)

Αναφορά σε εξουσιοδοτημένο προσωπικό

Εξειδικευμένη τηλεφωνική γραμμή

Γραπτές αναφορές

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε)

**Μέρος Β': ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ
ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

1. Βαθμολογείστε την συμφωνία ή διαφωνία σας με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με την ΥΠΑΡΞΗ του Κώδικα Δεοντολογίας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά					
Η ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά					
Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης επηρεάζει την ύπαρξη ή όχι Κώδικα Δεοντολογίας					
Η ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης δεν συνδέονται με κανένα τρόπο					

2. Βαθμολογείστε την συμφωνία ή διαφωνία σας με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με την ΕΦΑΡΜΟΓΗ του Κώδικα Δεοντολογίας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης θετικά					
Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας από το προσωπικό επηρεάζει την οικονομική απόδοση της επιχείρησης αρνητικά					
Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας από το προσωπικό δεν συνδέεται με την οικονομική απόδοση της επιχείρησης					

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και την συνεργασία σας!