

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ

*«Μελέτη της εφαρμογής του προτύπου εταιρικής κοινωνικής εθόδνης GRI 400
για την καταπολέμηση των διακρίσεων, τη διαφορετικότητα και την ίση
μεταχείριση στον εργασιακό χώρο στους κλάδους των προϊόντων υγείας και
τεχνολογίας»*

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Βασιλοπούλου Χρυσάνθη

Αθήνα, 2022



Τριμελής Επιτροπή

- ❖ Μπάλτα Ευαγγελία, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)
- ❖ Κέφης Βασίλειος, Καθηγητής του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου
- ❖ Κλήμης Γεώργιος-Μιχαήλ, Καθηγητής του τμήματος Επικοινωνίας, Μέσων Ενημέρωσης και Πολιτισμού του Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Βασιλοπούλου Χρυσάνθη, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.



Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους καθηγητές μου, οι οποίοι με βοήθησαν σε όλες τις δυσκολίες που αντιμετώπισα καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών και με καθοδήγησαν κατά την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας, καθώς και την οικογένειά μου που με στήριξε καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών.



Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτελεί η μελέτη του κοινωνικού φάσματος των ζητημάτων τα οποία πραγματεύεται η εταιρική κοινωνική ευθύνη, μέσα από την αξιολόγηση εκθέσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, τις οποίες δημοσιοποιούν οικειοθελώς εταιρείες των κλάδων προϊόντων υγείας και τεχνολογίας. Η δυναμική έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης έχει εμπλουτίσει το ρόλο των εταιρειών ως μερών του κοινωνικού συνόλου, επιφορτίζοντάς τες με την ευθύνη οι πρακτικές που υιοθετούν και εφαρμόζουν να αποτελούν πρότυπα συμπεριφοράς για όλα τα μέλη της παγκόσμιας κοινωνίας.

Στο πλαίσιο και για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, συγκεντρώθηκαν συνολικά 79 εκθέσεις ΕΚΕ, 40 εκ των οποίων ανήκουν σε εταιρείες του κλάδου των προϊόντων υγείας και 39 σε εταιρείες του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας μέσα από τη βάση δεδομένων της Παγκόσμιας Πρωτοβουλίας Αναφοράς (Global Reporting Initiative – GRI). Επιλέχθηκαν σκόπιμα δυο βιομηχανικοί κλάδοι παραγωγής προϊόντων, ώστε να αξιολογηθεί ο βαθμός στον οποίο οι εκθέσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που οι εταιρείες των κλάδων αυτών δημοσιεύουν οικειοθελώς, πληροί τις κατευθυντήριες γραμμές του προτύπου GRI Standards για τα κοινωνικά ζητήματα (GRI 400).

Η μελέτη των εκθέσεων ΕΚΕ και η αξιολόγησή τους σε σχέση με 9 δείκτες, προσαρμοσμένους ειδικά για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας στα κοινωνικά ζητήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων, της διαφορετικότητας και της ίσης μεταχείρισης, έδειξε ότι οι 79 αυτές εταιρείες σημειώνουν μέτριες προς ικανοποιητικές επιδόσεις και αποδίδουν την απαιτούμενη βαρύτητα στα εν λόγω ζητήματα. Ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας έχει μικρό προβάδισμα στη συνολική βαθμολογία των δεικτών σε σχέση με αυτόν των προϊόντων υγείας και οι δυο όμως καταγράφουν υψηλό βαθμό πληρότητας στην κάλυψη των κοινωνικών ζητημάτων, τα οποία παρουσιάζουν ως εξόχως σημαντικά και βασικούς πυλώνες για τη διαμόρφωση της εταιρικής τους στρατηγικής.

Το γεγονός αυτό αποτελεί εξαιρετικά ελπιδοφόρο για την εξέλιξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ωστόσο, οι μέτριες προς χαμηλές επιδόσεις που σημειώθηκαν σε ορισμένους δείκτες, υποδεικνύουν την ανάγκη για ανάληψη πρόσθετων μέτρων προς την κατεύθυνση της υποχρεωτικής θεσμοθέτησης υποβολής εκθέσεων



εταιρικής κοινωνικής ευθύνης από τις εταιρείες και ταυτόχρονα για ύπαρξη δήλωσης αξιοπιστίας των εκθέσεων ΕΚΕ από τρίτους ανεξάρτητους φορείς. Εφόσον εφαρμοστεί θεσμικά μια τέτοια καθολικής ισχύος συνθήκη, ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η επαναξιολόγηση των εκθέσεων ΕΚΕ των εταιρειών, ώστε να διαπιστωθούν τυχόν μεταβολές και ενδεχόμενες θετικές επιδράσεις στις πρακτικές εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας που ακολουθούνται και εφαρμόζονται από αυτές.

Λέξεις – Κλειδιά

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Καταπολέμηση διακρίσεων

Διαφορετικότητα

Συμπερίληψη

Ίση μεταχείριση / ίσες ευκαιρίες

Κλάδος προϊόντων υγείας

Κλάδος προϊόντων τεχνολογίας

Εκθέσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Αξιολόγηση εκθέσεων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης



«Study of the implementation of the corporate responsibility model Global Reporting Initiative (GRI 400) on non-discrimination, diversity and equal opportunities in the pharmaceuticals and electronics sectors»

Chrysanthi Vasilopoulou

Abstract

This dissertation studies the social issues concerning corporate social responsibility through the evaluation of corporate social responsibility reports, voluntarily published by companies operating in the pharmaceuticals and electronics sectors. Corporate social responsibility is a constantly evolving concept, that has enriched the role of companies as parts of the society, by entrusting them with the responsibility of adopting and applying good practices that make them lead by example as models of behavior for all members of the global society.

Within the scope and for the purpose of this study, a total of 79 CSR reports were collected, 40 of which belonging to companies in the pharmaceuticals sector and 39 to companies in the electronics sector, through the Global Reporting Initiative Database. These two sectors were selected deliberately in order to assess the extent to which the CSR reports they voluntarily publish comply with the GRI Standards Guidelines on Social topics (GRI 400).

The study and evaluation of the CSR reports regarding 9 GRI disclosures used as key performance indicators (KPIs) and especially adapted in order to relate to the social matters of non-discrimination, diversity and equal opportunities, showed that the companies operating in these sectors had medium to satisfactory performance and give due importance to these social issues. The pharmaceuticals sector has a slight lead in the overall score compared to the KPI score of electronics sector, but both of them possess equally high scores on the coverage of social topics in their CSR reports, topics that they identify as material and essential for the formulation of their corporate strategy.

This fact is extremely promising for the development of corporate social responsibility, however, the medium to low performance of specific indicators reveals the need for additional measures in the direction of mandatory CSR



reporting combined with compulsory third-party external assurance of CSR reports. What would be of particular interest is the re-evaluation of the CSR reports after the institutional implementation of the compulsory measures mentioned above, in order to identify any potential changes and positive effects on the CSR practices the companies adopt and apply.

Keywords

Corporate Social Responsibility

Non-discrimination

Diversity

Inclusion

Equal Opportunities

Pharmaceuticals sector

Electronics sector

Social responsibility reports

Social responsibility reports evaluation



Περιεχόμενα

Περίληψη.....	iv
Abstract	vi
Περιεχόμενα	viii
Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων	ix
Κατάλογος Πινάκων	x
Συντομογραφίες	xi
1. Εισαγωγή.....	1
2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	4
2.1. Η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ)	4
2.2. Εκθέσεις απολογισμού εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ)	9
2.3. Πρότυπα εκθέσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ).....	12
2.3.1. Κατευθυντήριες γραμμές σύνταξης εκθέσεων ΕΚΕ κατά το πρότυπο GRI.....	14
2.4 Κοινωνικά θέματα των εκθέσεων ΕΚΕ	17
2.4.1. Διαφορετικότητα, ίση μεταχείριση, ίσες ευκαιρίες και καταπολέμηση διακρίσεων	18
2.4.2. Τα κοινωνικά ζητήματα στους κλάδους των προϊόντων υγείας και τεχνολογίας	22
3. Μεθοδολογία.....	27
4. Αποτελέσματα.....	47
4.1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	47
4.2. Γραφική απεικόνιση αποτελεσμάτων μελέτης.....	51
5. Συζήτηση.....	56
5.1. Τα ζητήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο.....	56
5.2. Λογοδοσία, διαφάνεια και αξιοπιστία.....	60
5.3. Ο ρόλος της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στην προάσπιση των κοινωνικών ζητημάτων ΕΚΕ.....	63
5.4. Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	66
6. Συμπεράσματα	70
Βιβλιογραφία.....	73
Παράρτημα Α: Πίνακες αποτελεσμάτων εταιρειών.....	85
Παράρτημα Β: Πίνακας αποτελεσμάτων δεικτών	89

Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων

Εικόνα 1: Βαθμολογία κλάδων για το δείκτη συμπερίληψης (Πηγή: Kantar 2020)	27
Εικόνα 2 : Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2010-2019	58
Σχήμα 1 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων υγείας (%) - μόνο κοινωνικοί δείκτες	51
Σχήμα 2 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων υγείας (%) - όλοι οι δείκτες	52
Σχήμα 3 Συνολική βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά δείκτη (%)	52
Σχήμα 4 Γράφημα εξωτερικής πιστοποίησης κλάδου προϊόντων υγείας	53
Σχήμα 5 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων τεχνολογίας (%) - μόνο κοινωνικοί δείκτες	54
Σχήμα 6 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων τεχνολογίας (%)	54
Σχήμα 7 Συνολική βαθμολογία ανά δείκτη κλάδου προϊόντων τεχνολογίας (%)	55
Σχήμα 8 Γράφημα εξωτερικής πιστοποίησης κλάδου προϊόντων τεχνολογίας	55
Σχήμα 9: Βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων υγείας με / χωρίς δήλωση αξιοπιστίας (%)	61
Σχήμα 10: Βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων τεχνολογίας με / χωρίς δήλωση αξιοπιστίας (%)	62



Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Τελική λίστα εκθέσεων ΕΚΕ κλάδου προϊόντων υγείας.....	29
Πίνακας 2: Τελική λίστα εκθέσεων ΕΚΕ κλάδου προϊόντων τεχνολογίας	31
Πίνακας 3: Πίνακας βαθμολογίας δεικτών GRI σε κλίμακα 0-4.....	34
Πίνακας 4: Περιγραφές δεικτών GRI που σχετίζονται με την καταπολέμηση διακρίσεων, τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες	35
Πίνακας 5: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά γεωγραφικό διαμέρισμα..	67
Πίνακας 6: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ανά γεωγραφικό διαμέρισμα	68
Πίνακας 7: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ανά εταιρεία - μόνο κοινωνικοί δείκτες.....	85
Πίνακας 8: Βαθμολογία του κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ανά εταιρεία	86
Πίνακας 9: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά εταιρεία - μόνο κοινωνικοί δείκτες	87
Πίνακας 10: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά εταιρεία	88
Πίνακας 11: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά εταιρεία	89
Πίνακας 12: Βαθμολογία ανά δείκτη για τον κλάδο προϊόντων τεχνολογίας	89



Συντομογραφίες

ΔΕ	Διπλωματική Εργασία
ΕΚΕ	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
CSR	Corporate Sustainability Report
GRI	Global Reporting Initiative
ILO	International Labour Organization
ISO	International Organization for Standardization
MNE	Multinational Enterprise
RBA	Responsible Business Alliance
UNGC	United Nations Global Compact



1. Εισαγωγή

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ) αποτελεί τις τελευταίες δεκαετίες μια ταχέως ανερχόμενη τάση, η οποία από δευτερεύουσα δραστηριότητα των επιχειρήσεων, έχει αναδειχθεί σε κυρίαρχη, σημαίνουσα και ιδιαίτερος δημοφιλή (Haski-Leventhal, 2018). Στην εποχή της παγκόσμιας κοινωνίας και της ανόδου της ψηφιακής οικονομίας, η ΕΚΕ παρέχει στις επιχειρήσεις μια μοναδική ευκαιρία να επαναπροσδιορίσουν το συνεχώς μεταβαλλόμενο ρόλο που διαδραματίζουν σε αυτή, ενεργώντας υπέρ της διασφάλισης του συμφέροντός της και βοηθώντας τη να αντιμετωπίσει τις μεγαλύτερες προκλήσεις της, τεχνολογικής, οικονομικής, περιβαλλοντικής αλλά και κοινωνικής φύσεως. Οι επιχειρήσεις που έχουν αντιληφθεί το νέο τους ρόλο, αντιμετωπίζουν την ΕΚΕ ως μέρος της επιχειρηματικής τους στρατηγικής, υιοθετώντας μια ολιστική προσέγγιση και αποσκοπώντας μέσω των επιχειρηματικών πρακτικών τους στη βελτίωση της ευημερίας του κοινωνικού συνόλου και στην ευαισθητοποίησή του επάνω σε ζητήματα αμιγώς κοινωνικής φύσεως, όπως αυτά της αρχής της ίσης μεταχείρισης, της προαγωγής των ίσων ευκαιριών και της εξάλειψη των διακρίσεων (Kotler et al., 2005).

Μέσω των εκθέσεων ΕΚΕ, τόσο οικειοθελούς όσο και υποχρεωτικής υποβολής, παρέχεται στις εταιρείες η δυνατότητα να δημοσιοποιήσουν τα αποτελέσματα και τις επιδόσεις τους σε θεματολογία ευρείας γκάμας, μέσα στην οποία συμπεριλαμβάνονται και τα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα, παρουσιάζοντας με αυτό τον τρόπο την υπευθυνότητα που επιδεικνύουν απέναντι στην κοινωνία, καθώς και τη συνεισφορά τους στη βιώσιμη ανάπτυξη (Rasche et al., 2017). Οι εκθέσεις ΕΚΕ, εφόσον αξιοποιηθούν κατάλληλα, μπορούν να αποτελέσουν πολύτιμα εργαλεία στρατηγικού σχεδιασμού, τα οποία ενισχύουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημά των εταιρειών στην αγορά, προσφέροντας παράλληλα στους καταναλωτές την καινοτόμο πρόταση της κοινωνικής αξίας (Haski-Leventhal, 2018). Το πιο γνωστό, επιτυχημένο και ευρέως αποδεκτό εργαλείο υποβολής οικειοθελών εκθέσεων ΕΚΕ είναι οι κατευθυντήριες γραμμές της Παγκόσμιας Πρωτοβουλίας Αναφοράς (GRI). Το πρότυπο GRI Standards έχει μεγάλη απήχηση στις εταιρείες, δεδομένου ότι διακρίνεται από ευχρηστία, ευκολία στην πρόσβαση, απαραίτητη ειδικά για όσες εταιρείες υποβάλλουν έκθεση πρώτη



φορά, υψηλό τεχνικό επίπεδο υποστήριξης, εναρμόνιση με αντίστοιχα διεθνή πρότυπα και παροχή καθοδήγησης καθ' όλα τα στάδια σύνταξης των εκθέσεων ΕΚΕ (Rasche et al., 2017; Brown, 2009).

1.1. Αντικείμενο της διπλωματικής εργασίας

Η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στην αξιολόγηση της στάσης και της διοικητικής προσέγγισης 40 πολυεθνικών εταιρειών του κλάδου των προϊόντων υγείας και 39 πολυεθνικών εταιρειών του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας στα κοινωνικά ζητήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων, της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, όπως αυτά παρουσιάζονται στις εκθέσεις ΕΚΕ τις οποίες οι εταιρείες δημοσιοποιούν οικειοθελώς στη βάση δεδομένων GRI Database. Μέσα από την εκτίμηση του βαθμού πληρότητας με τον οποίο παρουσιάζονται τα σχετιζόμενα με τα προαναφερθέντα κοινωνικά ζητήματα στοιχεία στις εκθέσεις ΕΚΕ των εταιρειών, καθίσταται δυνατή η αναγνώριση των τάσεων που διαμορφώνονται στην κοινωνία και των εξελίξεων σε αυτούς τους τομείς. Επιπλέον μπορούν να εξαχθούν πολύτιμα συμπεράσματα, ικανά να λειτουργήσουν ως χρήσιμα εργαλεία βελτίωσης της ποιότητας αναφοράς μελλοντικών εκθέσεων ΕΚΕ, αλλά και ως αφορμή για περαιτέρω συζήτηση και προβληματισμό.

1.2. Δομή της διπλωματικής εργασίας

Η δομή της ΔΕ, εξαιρούμενου του παρόντος 1^{ου} κεφαλαίου, είναι η ακόλουθη:

Στο 2^ο κεφάλαιο πραγματοποιείται βιβλιογραφική ανασκόπηση των κοινωνικών θεμάτων τα οποία πραγματεύεται η παρούσα εργασία.

Στο 3^ο κεφάλαιο αναλύεται διεξοδικά η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε σε όλα τα στάδια διεξαγωγής της μελέτης, τόσο κατά την επιλογή των κλάδων, των κριτηρίων αναζήτησης, όσο και κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των δεδομένων που προέκυψαν από τις εκθέσεις ΕΚΕ.

Στο 4^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την παρούσα μελέτη μέσω περιγραφικής ανάλυσης και διαγραμματικής απεικόνισης.



Στο 5^ο κεφάλαιο γίνεται μια κριτική συζήτηση επάνω στα αποτελέσματα της μελέτης, επιχειρώντας τη νοηματική σύνδεση, σύγκριση και συσχέτισή τους με το θεωρητικό πλαίσιο της ΕΚΕ μέσω βιβλιογραφίας, και παρουσιάζονται προτάσεις για πιθανή μελλοντική έρευνα στα αναδυόμενα μέσα από τη συζήτηση ζητήματα.

Στο 6^ο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια συνοπτική παρουσίαση των κύριων σημείων των συμπερασμάτων της ΔΕ και προτάσεων για ενδεχόμενες ενέργειες βελτίωσης.



2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ)

Η απόδοση ενός μοναδικού ορισμού που να περιγράφει με ακρίβεια την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ) αποτελεί δύσκολο εγχείρημα, όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία και αυτό γιατί η ΕΚΕ αποτελεί μια έννοια υπό διαρκή μετασχηματισμό, ένα δυναμικό φαινόμενο που εξελίσσεται διαχρονικά και επηρεάζεται από μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες και νόρμες (Rasche et al., 2017). Σε μια προσπάθειά τους να χαρτογραφήσουν την έννοια της ΕΚΕ οι Matten και Moon (2004) σημειώνουν ότι *«η εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ) είναι μια πολυσύνθετη έννοια, την οποία αλληλεπικαλύπτουν οι έννοιες της επιχειρηματικής ηθικής, της εταιρικής φιλανθρωπίας, της εταιρικής υπηκοότητας, της βιωσιμότητας, καθώς και της περιβαλλοντικής ευθύνης. Αποτελεί μια δυναμική και συνάμα αμφισβητήσιμη έννοια, η οποία ενσωματώνεται σε κάθε κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό, αλλά και θεσμικό πλαίσιο»*, ενώ σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Πράσινη Βίβλο που δημοσίευσε το 2011 με τίτλο «Πρώθηση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη», η ΕΚΕ ορίζεται ως *«η έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη»*.

Η μελέτη της πολυδιάστατης δομής της ΕΚΕ καθώς και η περιγραφή της σύνθετης και πολυεπίπεδης σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ των εταιρειών και της κοινωνίας έχει αποτελέσει αντικείμενο ερευνών από αρκετούς μελετητές, οι οποίοι στο παρελθόν έχουν χρησιμοποιήσει διαφορετικούς όρους για την ακριβή απόδοση της έννοιας αυτής (Elkington, 1998; Henriques and Richardson, 2004; Waddock, 2004; Wood, 1991). Ένας δημοφιλής όρος που συνδέθηκε στενά με την ΕΚΕ και περιγράφει τη σχέση μεταξύ εταιρειών και κοινωνίας είναι ο αγγλικός όρος «corporate citizenship», ο οποίος στα ελληνικά αποδόθηκε ως «εταιρική ιθαγένεια», «εταιρική υπηκοότητα», αλλά και «εταιρική πολιτοφροσύνη» (Waddock, 2001; Windsor, 2001) και ο οποίος, μετά την κυκλοφορία του ομώνυμου επιστημονικού περιοδικού, υιοθετήθηκε και από ορισμένες πολυεθνικές εταιρείες γνωρίζοντας ικανοποιητικό βαθμό αποδοχής (Ihlen et al.,



2011). Η «εταιρική πολιτοφροσύνη» ως έννοια συνώνυμη με την ΕΚΕ, επισημαίνει την υποχρέωση της εταιρείας να ενεργεί ως καλός πολίτης και ως ενεργό μέλος της κοινωνίας, προασπίζοντας το κοινωνικό συμφέρον και διαφυλάσσοντας τα ανθρώπινα δικαιώματα, ωστόσο, αρκετοί μελετητές επισημαίνουν ότι υπερτονίζει την πολιτική φύση της σχέσης μεταξύ κοινωνίας και εταιρειών και μπορεί να τις ωθήσει να επικεντρωθούν στον πολιτικό τους ρόλο, παραβλέποντας την κοινωνική διάσταση των ευθυνών τους. Για το λόγο αυτό έγινε αντικείμενο έντονων επικρίσεων, διότι σχολιάστηκε ότι λειτουργεί κυρίως ως εργαλείο προβολής των εταιρειών, εξυπηρετώντας πρωτίστως τα οικονομικά και πολιτικά τους συμφέροντα, χωρίς ταυτόχρονα να τις υποχρεώνει να λογοδοτούν για τη δράση τους στην κοινωνία (Windsor, 2001). Ως αποτέλεσμα αυτού, μια μεγάλη ομάδα ακαδημαϊκών προτίμησε να υιοθετήσει αποκλειστικά τον όρο της «εταιρικής κοινωνικής ευθύνης» (Chen et al., 2009; Heath et al., 2008; Hillenbrand et al., 2007), κίνηση η οποία ακολουθήθηκε και από αρκετές και μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, οι οποίες με αυτό τον τρόπο επιθυμούσαν να τονίσουν την ευαισθησία με την οποία προσεγγίζουν τα κοινωνικά ζητήματα αντιλαμβανόμενες την ευθύνη που φέρουν απέναντι στην κοινωνία (Ihlen et al., 2011). Βασικό επιχείρημα υπέρ αυτής της αλλαγής στη χρησιμοποιούμενη ορολογία, αποτελεί το γεγονός ότι ο όρος «εταιρική κοινωνική ευθύνη» αποτελεί ιδανικότερη επιλογή, μιας και μετατοπίζει το επίκεντρο του ενδιαφέροντος από τον οικονομικό και πολιτικό ρόλο των εταιρειών στον τρόπο με τον οποίο οι υποχρεώσεις τους επεκτείνονται στην κοινωνία και στο περιβάλλον και διαμορφώνουν την κατεύθυνση της στρατηγικής επιχειρηματικής τους δράσης προς την κοινωνική συνεισφορά. Συμπληρωματικά στην έννοια της ΕΚΕ τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιείται και ο όρος της «βιώσιμης ανάπτυξης» (sustainable development) σε πολλές ετήσιες εκθέσεις εταιρειών για να περιγράψει τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές τους δραστηριότητες μέσα από μια μακροσκοπική προοπτική, σύμφωνα με την οποία αυτές δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θέτουν σε κίνδυνο την επιβίωση των μελλοντικών γενεών.

Ο όρος εταιρική κοινωνική ευθύνη πρωταγωνιστεί κατά κόρον σε δημοσιεύσεις της διεθνούς βιβλιογραφίας και σε ετήσιες εκθέσεις - απολογισμούς που δημοσιοποιούν, αποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο το βαθμό αποδοχής που χαίρει



τόσο από την ακαδημαϊκή κοινότητα, όσο και από τον επιχειρηματικό κόσμο (Burchell, 2008; Crane et al., 2008; Crowther et al., 2004; den Hond et al., 2007; Habisch et al., 2005; Idowu et al., 2009; May et al., 2007; Vogel, 2005; Werther et al., 2006). Η ΕΚΕ αρχικά ως έννοια χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της επίδρασης που έχουν οι εταιρείες στην κοινωνία και στο περιβάλλον. Πιο συγκεκριμένα, οι πρώτοι μελετητές που συνέβαλαν στη δημιουργία του όρου της ΕΚΕ, είχαν συνδέσει την έννοια αυτής με την εταιρική φιλανθρωπία και την επιχειρηματική ηθική (Mitchell, 1989). Η καθιέρωση του όρου της ΕΚΕ πραγματοποιήθηκε μετά τη δημοσίευση του βιβλίου «Social Responsibility of the Businessman» το 1959 από τον Howard R. Bowen, ο οποίος κατά κοινή ομολογία έθεσε τα θεμέλια για την επιχειρηματική λογική της ΕΚΕ (Carroll, 1999).

Πολλοί μελετητές συμφωνούν ότι η έννοια της ΕΚΕ εδραιώθηκε κατά τη δεκαετία του 1960 ως μια μορφή επιχειρηματικής απάντησης σε νέες και εντονότερες κοινωνικές απαιτήσεις (Buchholz et al., 1999/2002· Carroll, 1999· Wood, 1991). Κατά τέλος της δεκαετίας του '90 και έπειτα, ως επακόλουθο της παγκοσμιοποίησης, η σχέση μεταξύ επιχειρήσεων και κοινωνίας συζητήθηκε με μεγαλύτερο σθένος σε σχέση με παλαιότερα. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '90, αρκετές εταιρείες της δύσης είχαν αυξήσει την παρουσία τους σε περιοχές με μη δημοκρατικά καθεστώτα και με εκτεταμένη διαφθορά και οι εκθέσεις που δημοσίευαν ήταν αμφισβητήσιμες αναφορικά με την τήρηση και το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Εξαιτίας του γεγονότος αυτού προέκυψε το ερώτημα σχετικά με το αν οι εταιρείες θα έπρεπε οι ίδιες να λαμβάνουν μέτρα για να αντιμετωπίσουν τέτοιου είδους ζητήματα προληπτικά, ή αν θα έπρεπε να παρεμβαίνουν και να αναλαμβάνουν δράση τα κράτη και οι κυβερνήσεις τους επιδιορθωτικά (Ihlen et al., 2011).

Η έννοια της ΕΚΕ επιφορτίζει τις εταιρείες με επιπλέον ευθύνες εκτός από την επιδίωξη της κερδοφορίας τους, ωστόσο εξακολουθεί να παραμένει ασαφής και διφορούμενη, καθώς όπως προαναφέρθηκε δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός (Crane et al., 2008; Crowther et al., 2004; Crane et al., 2006). Μια εκ των απόψεων που έχουν εκφραστεί για το θέμα είναι ότι η λειτουργία των εταιρειών νομιμοποιείται κατά μια έννοια από την κοινωνία και ότι αυτές έχουν χρέος να ενεργούν σύμφωνα με τα κοινώς αποδεκτά κοινωνικά πρότυπα, έτσι ώστε να



ευημερήσουν και να επιβιώσουν σε βάθος χρόνου. Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχουν συντελέσει στη διάδοση της έννοιας της ΕΚΕ στο ευρύ κοινό, συνεπώς η κοινωνία των πολιτών έχει αποκτήσει αυξημένες προσδοκίες επάνω σε κοινωνικά θέματα που αφορούν τον επιχειρηματικό κόσμο. Ως εκ τούτου, οι εταιρείες για να ανταποκριθούν σε αυτές τις υψηλές προσδοκίες, θα πρέπει να τις συνυπολογίσουν στο στάδιο του στρατηγικού σχεδιασμού τους, ώστε οι σχεδιαζόμενες εταιρικές δραστηριότητες να μην έχουν αρνητική επίδραση στο κοινωνικό σύνολο. (Ihlen et al., 2011).

Ο διφορούμενος και μη σαφώς προσδιορισμένος χαρακτήρας της έννοιας της ΕΚΕ της προσδίδει ταυτόχρονα και ευελιξία και πολυφωνία στις ερμηνείες που αυτή μπορεί να λάβει (Okoye, 2009). Υπό αυτή την έννοια, η ΕΚΕ θα μπορούσε να οριστεί ως επιχειρηματική στρατηγική αντιμετώπισης του κοινωνικού και περιβαλλοντικού πλαισίου των επιχειρήσεων (Commission of the European Communities, 2001; Perrini et al., 2006; Vogel, 2005), ενώ ορισμένοι μελετητές επιθυμούν να της προσδώσουν μια κανονιστική (normative) διάσταση και υποστηρίζουν ότι η ΕΚΕ σχετίζεται με τη δράση των επιχειρήσεων «*με τρόπο που πληροί υψηλά κοινωνικά και περιβαλλοντικά πρότυπα*» και τονίζουν ότι ηθική υποχρέωση των εταιρειών αποτελεί η ευθυγράμμιση των δραστηριοτήτων τους με τις αξίες της κοινωνίας (Fisher et al., 2003).

Ένας ενδιαφέρων ορισμός για την ΕΚΕ δόθηκε επίσης από τους Moon et al. (2009), σύμφωνα με τους οποίους η ΕΚΕ σχετίζεται πρωτίστως με τη συμβολή των εταιρειών στα κοινωνικά, περιβαλλοντικά και ηθικά ζητήματα, εκτός της οργανικής συσχέτισής της με την υποχρέωση συμμόρφωσης και τήρησης της ισχύουσας νομοθεσίας εκ μέρους των εταιρειών. Η συζήτηση για την ΕΚΕ και η προσπάθεια οριοθέτησής της είναι εξελισσόμενη και αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ερευνητικής ατζέντας (McWilliams et al., 2006; Perrini et al., 2006; Mavroulidis et al., 2022). Στα πλαίσια αυτής της διαρκούς έρευνας στα ζητήματα της ΕΚΕ, αρκετοί μελετητές υποστηρίζουν ότι αυτή ως έννοια θα πρέπει επιπλέον να περιλαμβάνει τις οικονομικές, κοινωνικές, νομικές και ηθικές προσδοκίες που οι πελάτες έχουν από τις εταιρείες, υπό την έννοια ότι αυτές θα πρέπει να ανταποκρίνονται όχι μόνο στις ευθύνες τους απέναντι στους μετόχους, τους εργαζομένους και τους προμηθευτές τους, αλλά κυρίως απέναντι στους πελάτες



τους, οι οποίοι αποτελούν μέλη του κοινωνικού συνόλου και μέρος του προϊόντος που αγοράζουν από αυτές είναι το κοινωνικό τους προφίλ, η στάση που τηρούν απέναντι στα φλέγοντα κοινωνικά ζητήματα και η διακριτική μα ουσιαστική φιλανθρωπική τους δράση (Carroll, 1979; Carroll et al., 2010).

Η ΕΚΕ για τις εταιρείες έχει εν τέλει προσεγγιστεί ως μια μορφή επένδυσης, ένα εργαλείο που με την κατάλληλη χρήση βοηθά στην απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, την ανάπτυξη της φήμης και της νομιμοποίησής τους, καθώς και για στη δημιουργία win-win καταστάσεων μέσω συνεργειών που σκοπό έχουν τη δημιουργία αξίας (Carroll et al., 2010; Porter et al., 2006). Με άλλα λόγια, η ΕΚΕ αποτελεί συνώνυμο της μακροπρόθεσμης μεγιστοποίησης κερδών (Carroll, 1999), σημείο το οποίο οδήγησε ορισμένους μελετητές να υποστηρίξουν ότι ο όρος θα πρέπει να χρησιμοποιείται αποκλειστικά για εκείνες τις περιπτώσεις στις οποίες η εταιρεία παραιτείται από τα κέρδη της με σκοπό τη γενικότερη εξυπηρέτηση του κοινωνικού συμφέροντος, δεδομένου ότι αν η ΕΚΕ εργαλειοποιείται από τις εταιρείες και συνδέεται μόνο με τη μεγιστοποίηση του κέρδους, τότε δεν πρόκειται για μια επιλογή που λαμβάνεται με βάση ηθικά κριτήρια, αλλά απλώς άλλη μια οικονομική στρατηγική (Hay et al., 2005).



2.2. Εκθέσεις απολογισμού εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ)

Οι εκθέσεις απολογισμού ΕΚΕ, οι οποίες στο εξής χάριν συντομίας θα αναφέρονται ως εκθέσεις ΕΚΕ, δημοσιοποιούν τις δράσεις και πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζουν οι εταιρείες και περιλαμβάνουν πληροφορίες για τις οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιδόσεις τους, προκειμένου να επιτρέψουν στα ενδιαφερόμενα μέρη, των οποίων τα συμφέροντα συνδέονται με τα θέματα που πραγματεύονται οι εκθέσεις, να αξιολογήσουν τους τρόπους με τους οποίους οι πρακτικές αυτές συνεισφέρουν στη βιώσιμη ανάπτυξη και σκιαγραφούν έναν κοινωνικά υπεύθυνο οργανισμό (Yongvanich et al., 2004). Η δημοσιοποίηση εκθέσεων ΕΚΕ ξεκίνησε από τη δεκαετία του 1970 και συνεχίστηκε τη δεκαετία του 1990 ως μια δημοφιλή επιχειρηματική τάση, ενώ σύμφωνα με τους Brown, De Jong, και Lessidrenska (2009) πλέον η δημοσιοποίηση εκθέσεων ΕΚΕ αποτελεί κανόνα και η πλειοψηφία των εταιρειών επιδεικνύει έντονο ενδιαφέρον να συμμετέχει σε αυτή την τάση. Η δημοσιοποίηση των εκθέσεων ΕΚΕ δεν αποτελεί απλή υπόθεση για τις εμπλεκόμενες εταιρείες, ιδιαίτερα αν επιθυμούν να το πράξουν με σωστό τρόπο, δεδομένου ότι απαιτεί πόρους, οικονομικό κόστος, κατάλληλη τεχνογνωσία, εξειδικευμένο προσωπικό και αναπτυγμένα κοινωνικά δίκτυα. Για το λόγο αυτό, στο παρελθόν πολλές εταιρείες απέφευγαν να συντάξουν εκθέσεις ΕΚΕ, κάτι το οποίο σήμερα, την εποχή της ψηφιοποίησης δεν αποτελεί επιλογή για τις εταιρείες. Σύμφωνα με την έκθεση που διεξήγαγε το 2020 σε 5.200 εταιρείες σε 52 χώρες παγκοσμίως η KPMG, ένα παγκόσμιο δίκτυο από ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη, πάνω από το 90% των κορυφαίων εταιρειών παγκοσμίως δημοσιοποιούν ετήσιες εκθέσεις ΕΚΕ, συνεπώς εφόσον το υπόλοιπο σχεδόν 10% των εταιρειών δεν πράξει αντίστοιχα θα χάσει την εμπιστοσύνη των ενδιαφερόμενων μερών του και μέρος της καλής του φήμης (KPMG, 2020).

Έχουν αναπτυχθεί πολλά εργαλεία δημιουργίας εκθέσεων ΕΚΕ με σκοπό να βοηθήσουν τις εταιρείες να συντάξουν τις εκθέσεις τους αποτελεσματικά, με υπευθυνότητα, πλήρη διαφάνεια μέσω τεκμηρίωσης των εφαρμοζόμενων πρακτικών ΕΚΕ και των επιπτώσεων τους στα συμφέροντα των ενδιαφερομένων



μερών (Adams et al., 2004; Toppinen et al., 2013). Οι τρεις επικρατέστεροι ορισμοί για τα εργαλεία δημιουργίας εκθέσεων ΕΚΕ είναι οι εξής:

1. Μεθοδικά και τυποποιημένα εργαλεία μέσω των οποίων οι πρακτικές ΕΚΕ των επιχειρήσεων κοινοποιούνται με υπευθυνότητα και διαφάνεια (Ayuso et al., 2016; Turner et al., 2006).
2. Εργαλεία που λειτουργούν ως κίνητρο για συστηματική και με διαφάνεια εφαρμογή των πρακτικών ΕΚΕ από τις επιχειρήσεις (Moratis and Widjaja, 2014).
3. Μέσα αξιολόγησης της απόδοσης της ΕΚΕ, σε σχέση με εσωτερικά συγκριτικούς στόχους (Siew, 2015).

Ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός εταιρειών επενδύει ένα σημαντικό ποσό σε κοινωνικές και περιβαλλοντικές δραστηριότητες, τις οποίες δημοσιοποιεί στη συνέχεια στις ετήσιες εκθέσεις ΕΚΕ, πολλές εκ των οποίων δημοσιοποιούνται εθελοντικά αλλά χωρίς έλεγχο. Σε παλαιότερη έκθεσή της το 2013 η KPMG (2013) αναφέρει ότι το 71% των 4.100 εταιρειών που συμμετείχαν σε δείγμα μελέτης παγκοσμίως προετοιμάζει εκθέσεις ΕΚΕ, συμπεριλαμβανομένου του 93% των μεγαλύτερων 250 εταιρειών παγκοσμίως, ενώ στην αντίστοιχη έκθεση του 2020, από τις 5.200 εταιρείες που συμμετείχαν το 80% αυτών δημοσιοποιεί εκθέσεις ΕΚΕ. Η διάθεση των εταιρειών να δηλώσουν οικειοθελώς τέτοια στοιχεία μπορεί να επεξηγηθεί με βάση τη «θεωρία της νομιμοποίησης», σύμφωνα με την οποία συνάπτεται ένα άτυπο «κοινωνικό συμβόλαιο» μεταξύ μιας εταιρείας και της κοινωνίας, σύμφωνα με το οποίο η εταιρεία λειτουργεί και συμπεριφέρεται με έναν τρόπο που η κοινωνία αναγνωρίζει ως κοινωνικά υπεύθυνο και μέσω αυτής της ανάληψης κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς απολαμβάνει μεγαλύτερης νομιμοποίησης και εμπιστοσύνης από την κοινωνία (O'Donovan, 2002; Suchman, 1995). Αναμφισβήτητα, η αξιοπιστία είναι κρίσιμος παράγοντας για τη χρησιμότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στις εκθέσεις ΕΚΕ, και έχουν αρκετές φορές εκφραστεί ανησυχίες σχετικά με την αξιοπιστία των δημοσιευμένων εκθέσεων ΕΚΕ και το ζήτημα της ευκαιριακής αναφοράς (Laufer 2003; O'Dwyer 2002). Για κάποιες εταιρείες αποτελεί κοινό τόπο ότι η ΕΚΕ είναι μια πρόσθετη δραστηριότητα, χρήσιμη αποκλειστικά για δημόσιες σχέσεις, ειδικά εάν τα προϊόντα που εμπορεύονται δεν εγείρουν κοινωνικές ή περιβαλλοντικές



ανησυχίες στους καταναλωτές και συνεπώς δεν επενδύουν σε δραστηριότητες ΕΚΕ θεωρώντας ότι αυτές είναι αφενός δαπανηρές και αφετέρου τους προσφέρουν μικρό πραγματικό όφελος (Hopkins, 2005). Κάθε εταιρεία πριν προχωρήσει στο σχεδιασμό και τη σύνταξη της έκθεσης ΕΚΕ οφείλει να θέσει κάποια επιτακτικά ερωτήματα, ειδικά αν ενδιαφέρεται να βελτιώσει τη στρατηγική της ΕΚΕ που ακολουθεί και αυτό γιατί η έκθεση ΕΚΕ πρέπει να ευθυγραμμίζεται με την αποστολή και το όραμα της εταιρείας, αλλιώς δεν γίνεται αποδεκτή ως σημαντική από το σύνολο της εταιρείας (Panayiotou et al., 2009). Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες, οι παράγοντες που ενθαρρύνουν την υποβολή και δημοσιοποίηση των εκθέσεων ΕΚΕ από τις εταιρείες είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά της εταιρείας, όπως το μέγεθος, ο κλάδος και η διοικητική προσέγγιση, τόσο στις ανεπτυγμένες όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες. Από την άλλη πλευρά, ο αριθμός των εταιρειών που δημοσιεύουν εκθέσεις ΕΚΕ επηρεάζεται από κοινωνικούς, πολιτικούς και πολιτιστικούς παράγοντες, και ποικίλλει μεταξύ ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών. Είναι γεγονός ότι οι εταιρείες στις αναπτυσσόμενες χώρες δέχονται μικρότερη πίεση από την κοινωνία για δημοσιοποίηση στοιχείων ΕΚΕ σε σχέση με εκείνες στις ανεπτυγμένες χώρες, γεγονός που αντικατοπτρίζει ότι η κοινωνία στις αναπτυσσόμενες χώρες έχει χαμηλότερο επίπεδο ευαισθητοποίησης για κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. (Ali et al., 2017). Από την άλλη πλευρά, στις ανεπτυγμένες χώρες πολλές εταιρείες επιλέγουν να δημοσιοποιούν εκθέσεις ΕΚΕ για τις δράσεις τους παρακινούμενες από κίνητρα τα οποία σχετίζονται με την ηθική και τις σχέσεις των εταιρειών με την κοινότητα και τα ενδιαφερόμενα μέρη. Ειδικότερα, εταιρείες με έντονη κοινωνική προβολή δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα σε επίπεδο δράσεων ΕΚΕ, παρακινούμενες από την καλή σχέση που διατηρούν με ευρύ φάσμα ενδιαφερόμενων μερών και με απώτερο σκοπό να τη διατηρήσουν, επιδεικνύουν την εταιρική κοινωνική τους υπευθυνότητα, την οποία και επικοινωνούν.



2.3. Πρότυπα εκθέσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ΕΚΕ)

Προκειμένου να βελτιώσουν το κοινωνικό τους προφίλ και να διατηρήσουν ένα υψηλό επίπεδο διαφάνειας προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι εταιρείες οφείλουν να επικοινωνούν όσο το δυνατόν πιο σωστά και αποτελεσματικά τις πολιτικές και πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζουν (Du et al., 2010). Η εξάπλωση της ψηφιοποίησης στις δραστηριότητες των εταιρειών τους επιτρέπει να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων πληροφοριών, καθώς μπορούν να επεξεργάζονται, να αναλύουν και να παρουσιάζουν λεπτομερή στοιχεία ανά πάσα στιγμή (Hinze and Sump, 2019). Το διαδίκτυο έχει γίνει ένα από τα κύρια εργαλεία για την παρουσίαση εκθέσεων ΕΚΕ, αντικαθιστώντας σε μεγάλο βαθμό τις εκθέσεις σε έντυπη μορφή. Η εκτεταμένη χρήση του έχει δημιουργήσει μια νέα εικονική πραγματικότητα για τις εταιρείες, με σαφή πλεονεκτήματα γι' αυτές όπως η δυνατότητα δημοσίευσης αναλυτικών και πολυθεματικών εκθέσεων, η επεξεργασία και ανάλυση σύνθετων δεδομένων, η προσβασιμότητα στην πληροφορία ανά πάσα στιγμή χωρίς τοπικούς και χρονικούς περιορισμούς, αλλά και η διαδικτυακή επικοινωνία και οι σχέσεις αλληλεπίδρασης, η ανάπτυξη των οποίων ευνοείται στον ψηφιακό κόσμο.

Τα μέσα και εργαλεία υποβολής εκθέσεων ΕΚΕ, αν και έχουν αναπτυχθεί σημαντικά με τη βοήθεια της τεχνολογίας, δεν είναι υποχρεωτικά για τις εταιρείες και συνεπώς δε χρησιμοποιούνται ευρέως από όλες όσες επιλέγουν να συντάξουν εκθέσεις ΕΚΕ. Η εξέλιξη και αύξηση του αριθμού των μέσων και εργαλείων υποβολής εκθέσεων ΕΚΕ παρέχει μια μεγάλη γκάμα επιλογών στις μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, οι οποίες σύμφωνα με μελέτες στις περισσότερες χώρες είναι αυτές που δημοσιεύουν εκθέσεις ΕΚΕ επιδεικνύοντας τη δράση τους στους τομείς της κοινωνικής ευθύνης (Brown, et al., 2009; Kumar et al., 2019; Lyon et al., 2011). Εξετάζοντας τις τάσεις στις εκθέσεις ΕΚΕ τις τελευταίες δεκαετίες, διαπιστώθηκε ότι η προοπτική των εταιρειών αλλάζει συνεχώς και προσαρμόζεται στις κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις (Ching et al., 2017; Diouf et al., 2017). Αρχικά, τη δεκαετία του 1970, οι μη οικονομικές εκθέσεις περιορίζονταν μόνο στη γνωστοποίηση των κοινωνικών δραστηριοτήτων που αναλάμβαναν οι



εταιρείες και τον οικονομικό αντίκτυπο που αυτές είχαν, υπό τη μορφή πρόσθετης ενότητας προσαρτημένης στην ετήσια οικονομική έκθεση (Berthelot et al., 2012; Hahn et al., 2013). Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι εταιρείες στράφηκαν προς την δημοσίευση κυρίως περιβαλλοντικών στοιχείων περιορίζοντας τα αντίστοιχα κοινωνικά. Εστίαζαν κυρίως σε περιβαλλοντικά ζητήματα, όπως για παράδειγμα εκπομπές αερίων, διαχείριση λυμάτων και αποβλήτων. Τη δεκαετία του 1990 οι δημοσιοποιήσεις των εκθέσεων ΕΚΕ γνώρισαν ευρεία αποδοχή και οι εταιρείες άρχισαν να αναγνωρίζουν τη σημασία της ταυτόχρονης αναφοράς κοινωνικών και περιβαλλοντικών δραστηριοτήτων, ενώ παράλληλα άρχισαν να δημοσιοποιούν χωριστά τις οικονομικές εκθέσεις τους (Schaltegger et al., 2006). Αυτό το φαινόμενο αποδόθηκε στην ανάπτυξη των διαφόρων διεθνών κατευθυντήριων γραμμών, αρχών και προτύπων για την προώθηση της εταιρικής βιώσιμης ανάπτυξης και τη δημοσίευση εκθέσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011) αναφέρει την παρουσία πολυάριθμων παγκόσμιων πλαισίων αναφοράς για τη δημοσίευση μη χρηματοοικονομικών δεδομένων από εταιρείες. Μέσα σε αυτά περιλαμβάνονται το πλαίσιο του United National Global Compact (UNGC), το ISO 26000 και το Global Reporting Initiative (GRI) (Hahn et al., 2013; Herzig et al., 2006). Το UNGC, που ξεκίνησε το 2000, σχετίζεται με όλες τις εταιρείες, ανεξαρτήτως μεγέθους και τοποθεσίας, προσφέροντας ένα πλαίσιο οδηγιών βιωσιμότητας. Είναι ένα εθελοντικό εργαλείο με συνολικά δέκα αρχές που διέπουν την ΕΚΕ, οι οποίες σχετίζονται με τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, την προστασία του περιβάλλοντος και τη διαφάνεια. Στην Ευρώπη το ποσοστό των εταιρειών που ακολουθούν αυτό το πλαίσιο είναι περίπου 45% (Cetindamar et al., 2007). Με το 81% των εταιρειών να υιοθετούν τις αρχές του UNGC, η ταχεία υιοθέτηση των στόχων βιωσιμότητας από τις εταιρείες είναι εμφανής (UNGC, 2017). Από την άλλη πλευρά, το ISO 26000 «Guidance on Social Responsibility», το οποίο δημοσιεύτηκε το 2010 από την ISO, παρουσιάζει με περιεκτικό τρόπο τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά της ΕΚΕ και ενσωματώνει στόχους με σκοπό για να καθοδηγήσει τις εταιρείες σχετικά με τον τρόπο δημοσιοποίησης των επιτευγμάτων και της προόδου τους στους πελάτες τους. Ως εκ τούτου, είναι ένα διεθνές εργαλείο, το οποίο χρησιμοποιείται από τις εταιρείες αφενός για τη δημιουργία εκθέσεων ΕΚΕ και αφετέρου για τη γενικότερη



προώθηση της διαδικασίας υποβολής εκθέσεων ΕΚΕ. Από την πλευρά της η Global Reporting Initiative που ιδρύθηκε το 1999, έχει καταστεί η κορυφαία κατευθυντήρια γραμμή για την εθελοντική αναφορά εκθέσεων ΕΚΕ (GRI, 2011), η οποία σκιαγραφεί τα κύρια καθήκοντα που εμπλέκονται στην αύξηση της ποιότητας της πληροφόρησης που παρέχεται προς τα ενδιαφερόμενα μέρη και τα οποία δημιουργούν πολυάριθμα οφέλη για τις συμμορφούμενες εταιρείες. Επιπλέον, καθοδηγεί τις εταιρείες στην ανάγκη να καταθέσουν θετικά και αρνητικά αποτελέσματα από τις πολιτικές βιώσιμης ανάπτυξης τους (Brown et al., 2009).

Άλλα πρότυπα εκθέσεων ΕΚΕ είναι το Sustainability Accounting Standards Board (SASB) της Αμερικής, ένα παγκόσμιο πλαίσιο αναφοράς, το οποίο εντοπίζει ζητήματα οικονομικά, κοινωνικά και διακυβερνητικά (ESG), τα οποία είναι ουσιαστικά οικονομικά ανά κλάδο, το Securities and Exchange Commission (SEC), καθώς και το International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS), το οποίο προτείνει μια παγκόσμια προσέγγιση αναφορικά με την υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας για την αντιμετώπιση του πολλαπλασιασμού των προτύπων και των ρυθμιστών προτύπων (IFRS 2020). Επίσης, υπάρχει το εργαλείο «Accountability Assurance» (AA1000), το οποίο δημιουργήθηκε από το Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA) ως ένα εθελοντικό πρότυπο για την κοινωνική και ηθική λογοδοσία, τον έλεγχο και την υποβολή εκθέσεων το 1999 (Tschopp et al., 2014) και το εργαλείο «Social Accountability» (SA8000) του «Council on Economic Priorities Accreditation Agency» (CEPAA) που παρουσιάστηκε το 1997 για να διασφαλίσει, τόσο την ηθική προμήθεια προϊόντων και αγαθών, όσο και ασφαλείς εργασιακές συνθήκες σε παγκόσμιο επίπεδο συμπεριλαμβάνοντας θέματα όπως πρακτικές προστασίας και ενδυνάμωσης των εργαζομένων και πρακτικές που σχετίζονται με την παιδική εργασία, την καταναγκαστική εργασία και την υγεία και ασφάλεια στην εργασία (Siew, 2015).

2.3.1. Κατευθυντήριες γραμμές σύνταξης εκθέσεων ΕΚΕ κατά το πρότυπο GRI

Το GRI θεωρείται ως «de facto παγκόσμιο πρότυπο» για τη δημοσίευση εκθέσεων αποτελεσμάτων βιωσιμότητας, υπό την έννοια ότι εφαρμόζεται στην πράξη από τις εταιρείες εθελοντικά, χωρίς όμως νομική υποχρέωση. Αν εκ φύσεως μη



υποχρεωτικό, το GRI αποτελεί το πιο ευρέως υιοθετημένο πρότυπο για τη δημοσίευση εκθέσεων ΕΚΕ από τις εταιρείες (Brown, 2009). Συμπληρώνει τα υπόλοιπα πρότυπα αναφοράς οικονομικών στοιχείων με ένα πλαίσιο για την ολοκληρωμένη πληροφόρηση των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με την ΕΚΕ, το οποίο παρέχει καθοδήγηση στις εταιρείες για τη σύνταξη εκθέσεων σχετικά με τη βιωσιμότητα, στενά συνδεδεμένη με τις δραστηριότητές της, με απώτερο σκοπό τη δημιουργία ποιοτικότερων και με περισσότερη διαφάνεια εκθέσεων ΕΚΕ.

Σκοπός του προτύπου GRI είναι να επιτρέψει τη ροή πληροφοριών βιωσιμότητας μέσα από τη δημοσιοποίηση και διάθεση εκθέσεων ΕΚΕ σε παγκόσμια κλίμακα, ενώ στόχος του είναι να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές στις εταιρείες, ώστε αυτές να είναι σε θέση να παρουσιάσουν δεδομένα για τη στάση και στρατηγική τους όσον αφορά τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων τους. Επιπλέον, μία από τις κύριες λειτουργίες του GRI είναι να παρέχει τη δυνατότητα στους μετόχους, αλλά και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις, όπως για παράδειγμα αποφάσεις σχετικά με τις επενδύσεις τους, ή ακόμη και για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών από την εταιρεία.

Μια έκθεση βιωσιμότητας, ή αλλιώς έκθεση ΕΚΕ που έχει συνταχθεί κατά GRI δεν υποκαθιστά, αλλά συμπληρώνει τις χρηματοοικονομικές εκθέσεις, ολοκληρώνοντας όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που χρειάζονται τα ενδιαφερόμενα μέρη. Κατά αυτό τον τρόπο, το GRI παρέχει ένα πλαίσιο που επιτρέπει την ποιοτική και ποσοτική αξιολόγηση των δεδομένων βιωσιμότητας που παρέχουν οι εταιρείες και κατ' επέκταση τη διενέργεια συγκριτικής αξιολόγησης μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων εταιρειών. Αυτό καθίσταται εφικτό με τη χρήση των δεικτών επίδοσης του GRI, οι οποίοι σχετίζονται άμεσα και κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τις αρχές του UNGC: οικονομικές, περιβαλλοντικές επιπτώσεις, εργασιακές πρακτικές, ανθρώπινα δικαιώματα, κοινωνικές πτυχές και υπεύθυνη προμήθεια.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την προετοιμασία σύνταξης των εκθέσεων ΕΚΕ του GRI παρουσιάζουν ένα σύνολο αρχών που στοχεύουν στον καθορισμό του περιεχομένου που θα περιλαμβάνει η έκθεση αλλά και στη διασφάλιση της ποιότητας των πληροφοριών που θα ενσωματώνουν. Κάθε πληροφορία που



καταγράφεται συνδέεται με έναν από τους διαθέσιμους δείκτες επίδοσης που θέτει το πρότυπο. Οι αρχές αυτές αποσκοπούν στην επίτευξη της διαφάνειας που αποτελεί τη βάση για όλες τις πτυχές της ανάπτυξης των εκθέσεων ΕΚΕ και οργανώνονται σε δύο ομάδες. Η πρώτη ομάδα αρχών καθορίζει ζητήματα και δείκτες για τους οποίους μια εταιρεία πρέπει να αναφέρει στοιχεία και η δεύτερη ομάδα διασφαλίζει την ποιότητα και τη σωστή παρουσίαση των πληροφοριών που δημοσιεύονται (Marimon et al., 2012).

Οι βασικοί λόγοι που επιλέχθηκε το GRI ως πρότυπο δημοσιοποίησης εκθέσεων ΕΚΕ και ως βάση δεδομένων για την πραγματοποίηση της αξιολόγησης είναι δύο. Πρώτον, το GRI είναι το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο παγκοσμίως πρότυπο για την σύνταξη ετήσιων εκθέσεων ΕΚΕ και βιωσιμότητας σύμφωνα με έναν αριθμό ερευνητών όπως για παράδειγμα Skouloudis et al., (2009), Prado-Lorenzo et al. (2009), Brown et al. , (2009) και Levy et al., (2010). Δεύτερον, ο Manetti (2011) διαπίστωσε ότι το GRI αντιπροσωπεύει την καλύτερη διαθέσιμη επιλογή για τη δημοσίευση εκθέσεων ΕΚΕ, δεδομένου ότι βασίζεται σε θεμέλια που λαμβάνουν υπόψη τις οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές διαστάσεις που λαμβάνουν ως ακόλουθη συνέπεια οι δραστηριότητες των εταιρειών. Επιπλέον, οι Prado-Lorenzo et al. (2009) δήλωσαν ότι με το GRI μια εταιρεία μπορεί να παρουσιάσει «μια εναρμονισμένη, τυποποιημένη, κατανοητή και αντικειμενική έκθεση σε παγκόσμιο επίπεδο» και ότι «μέσω αυτής ορισμένες πληροφορίες μπορούν να εκφραστούν αριθμητικά και να επιτρέψουν τη σύγκριση».



2.4 Κοινωνικά θέματα των εκθέσεων ΕΚΕ

Έχει υποστηριχθεί έντονα ότι η μεγιστοποίηση του κέρδους εξακολουθεί έως και σήμερα να θεωρείται ως ο κύριος στόχος στον οποίο επενδύουν οι εταιρείες, ώστε να παραμείνουν βιώσιμες. Ωστόσο, στις μέρες μας, οι εταιρείες δίνουν αυξανόμενη βαρύτητα στη συμμετοχή σε κοινωνικές και περιβαλλοντικές πρωτοβουλίες (Lo, 2014; Lo and Kwan, 2017). Ως εκ τούτου, πολλοί ερευνητές πιστεύουν σθεναρά ότι οι εταιρείες δεν πρέπει να αξιολογούνται μόνο με βάση την οικονομική τους απόδοση, καθώς και ότι οι επιχειρηματικοί κίνδυνοι δεν συνδέονται μόνο με τις χρηματοοικονομικές επιδόσεις μιας εταιρείας, αλλά ενυπάρχουν και σε άλλους τομείς. Συνεπώς, τα ενδιαφερόμενα μέρη χρειάζονται ακριβείς και ολοκληρωμένες πληροφορίες σχετικά με τον κοινωνικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο των δραστηριοτήτων των εταιρειών (Fonseca et al., 2014). Τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών θα πρέπει να μοιράζουν ισομερώς τη βαρύτητα που δίνουν στη δημιουργία μεταξύ των χρηματοοικονομικών και μη χρηματοοικονομικών στόχων, και ως εκ τούτου να ενεργούν προς το συμφέρον του κοινού στο σύνολό του και να παρέχουν περαιτέρω ώθηση για μεταρρυθμίσεις στις τρέχουσες πολιτικές. Με απλά λόγια, οι εταιρείες θα πρέπει να συμπεριφέρονται με κοινωνικά και ηθικά υπεύθυνο τρόπο, όχι απλώς να ενεργούν με καθαρά οικονομικό κίνητρο (Kiliç et al., 2015). Θα πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς στις οικονομικές αλλαγές με σκοπό να έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιβίωσης στην αγορά και βασικοί παράγοντες για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι η καινοτομία και η ανταγωνιστικότητα.

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η συζήτηση για το στρατηγικό πλεονέκτημα της ΕΚΕ και η ύπαρξη πιθανής σύνδεσης μεταξύ της με την ανταγωνιστικότητα γίνεται ολοένα και πιο σημαντική (Battaglia et al., 2014), ενώ υπάρχει εκτενής έρευνα για το πώς η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ θα μπορούσε να οδηγήσει τις εταιρείες σε μακροπρόθεσμες οικονομικές ανταμοιβές (Lee, 2008). Επιπρόσθετα, η ΕΚΕ παίζει σημαντικό ρόλο για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων (Turyakira et al., 2014), ενώ πολυάριθμες μελέτες έχουν επιβεβαιώσει τη θετική σχέση μεταξύ των κοινωνικών και οικονομικών επιδόσεων των εταιρειών που έχουν ενσωματώσει την ΕΚΕ στη στρατηγική τους (Lee, 2008). Η επίδραση της ΕΚΕ στη διαμόρφωση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος των εταιρειών είναι



μεγαλύτερη σε κλάδους με υψηλή ανταγωνιστικότητα, όπως ο κλάδος της τεχνολογίας και των προϊόντων υγείας, καθώς και σε εταιρείες ακολουθούν μια στρατηγική με βάση την πρόληψη, παρά την εκ των υστέρων αντίδραση και την επιδιόρθωση προβλημάτων (Marín et al., 2012).

Ο όρος βιωσιμότητα ενσωματώνει κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές ευθύνες και η μελέτη του είναι σημαντική για δύο λόγους. Πρώτον, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι πόροι που χρησιμοποιεί κάθε εταιρεία και το αποτύπωμα που αφήνει πίσω της. Δεύτερον, οι εταιρείες πρέπει να λειτουργούν με ασφαλή, υπεύθυνο τρόπο και να φροντίζουν για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους (Gimenez et al., 2012).

Οι απαιτήσεις του προτύπου GRI κατηγοριοποιούν τη δημοσίευση μη οικονομικών πληροφοριών στους εξής τομείς: εργατικό δυναμικό, ανθρώπινα δικαιώματα, κοινότητα και υπεύθυνη προμήθεια. Τα κοινωνικά ζητήματα περιλαμβάνονται στην ενότητα GRI 400 των GRI Standards, η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2018 και περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές με εξωτερική αναφορά σε κοινωνικά ζητήματα (Brown et al., 2009)

2.4.1. Διαφορετικότητα, ίση μεταχείριση, ίσες ευκαιρίες και καταπολέμηση διακρίσεων

Η ΕΚΕ μπορεί ως πρακτική και κουλτούρα μιας εταιρείας να συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση των κρίσιμων προκλήσεων της εποχής μας, τόσο περιβαλλοντικών, όσο και κοινωνικών. Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κεφάλαιο για την εταιρεία, αλλά και την κοινωνία και η εξασφάλιση ενός υγιούς και ισορροπημένου εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση την ανάδειξή του. Κατά συνέπεια, η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο χώρο των εργασίας, η εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων, η ύπαρξη δίκαιου συστήματος αμοιβών και παροχών, η ενίσχυση της διαφορετικότητας, της κουλτούρας συμπερίληψης και η απαρέγκλιτη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών είναι ουσιαστικοί πυλώνες στους οποίους πρέπει να βασίζεται η ΕΚΕ των εταιρειών στο ζήτημα του ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες που δημοσίευσε τον Απρίλιο του 2022 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization-ILO) στη μεταπανδημική



εποχή ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο βασίζεται στη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη αποτελεί βασικό μοχλό ανθεκτικότητας και ανάκαμψης της οικονομίας. Τα αποτελέσματα των ερευνών υπογραμμίζουν ότι εταιρείες που έχουν ενσωματώσει αυτές τις αρχές στην οργανωσιακή τους κουλτούρα επιδεικνύουν μεγαλύτερη καινοτομία, παραγωγικότητα, επιχειρηματική απόδοση και ανάπτυξη, μέσα από την εξασφάλιση της βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων τους. Συνεπώς, η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη, χωρίς διακρίσεις, με την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους ανεξαιρέτως και τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων πρέπει να αποτελούν βασική προτεραιότητα και αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής και της κουλτούρας των εταιρειών. Επιπλέον, η ανώτατη διοίκηση πρέπει να διακρίνεται από ποικιλομορφία και τα ανώτερα στελέχη και η διεύθυνση των εταιρειών οφείλουν ως πρότυπα να είναι υπόλογα για την απαρέγκλιτη εφαρμογή όλων των παραπάνω, με ενέργειες οι οποίες καλύπτουν όλο το φάσμα της απασχόλησης, από τη διαδικασία προσέλκυσης και πρόσληψης προσωπικού, στην υλοποίηση προγραμμάτων για τη διατήρηση, την εξέλιξη και ανάπτυξή του. Οι εργαζόμενοι προκειμένου να είναι αποδοτικοί και παραγωγικοί πρέπει να αισθάνονται κυρίως ότι τους σέβονται, τους εκτιμούν, ότι αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα, καθώς και ότι ενδυναμώνονται μέσω της εφαρμογής πρακτικών που εξαλείφουν τους αποκλεισμούς και αμβλύνουν τις διακρίσεις.

Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του προτύπου GRI 400 για τη διαφορετικότητα, την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες, ένας οργανισμός που τις προωθεί ενεργά μπορεί να επωφεληθεί από την πρόσβαση σε μεγαλύτερη ποικιλομορφία εργατικού δυναμικού με διαφορετικές δεξιότητες, τις οποίες αν αξιοποιήσει κατάλληλα μπορεί να έχει σημαντικά επιχειρησιακά οφέλη, τα οποία διαχέονται και στην κοινωνία μέσω της προώθησης της κοινωνικής σταθερότητας και της υποστήριξης της οικονομικής ανάπτυξης. Επιπλέον, μέσω της παροχής ίσων ευκαιριών απασχόλησης, αμοιβής, εξέλιξης και ανέλιξης στους εργαζομένους και των δυο φύλων, συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος και στην εξάλειψη της προκατάληψης του φύλου. Η ισότητα των φύλων αναγνωρίζεται εξάλλου διεθνώς ως ανθρώπινο δικαίωμα και προσδιορίζεται ως κλειδί για την οικονομική, κοινωνική και δημοκρατική ανάπτυξη στον 21ο αιώνα από, μεταξύ



άλλων, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, την Παγκόσμια Τράπεζα και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, η οποία έχει έναν αυτόνομο στόχο, την «Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών» (Στόχος 5) του UNGC (Grosser et al., 2017).

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι η διαφορετικότητα στους οργανισμούς δημιουργεί νέα πρότυπα και προοπτικές που μπορούν ενδεχομένως να αποτελέσουν ισχυρό κίνητρο για υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ. Η διαφορετικότητα θεωρείται ως ένας πολύτιμος ανθρώπινος πόρος που μπορεί να προσφέρει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις εταιρείες που τον χρησιμοποιούν κατάλληλα και αποδεικνύεται ευνοϊκός για τα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, επειδή συνδέεται με την απόδοση της εταιρείας και τη στρατηγική αλλαγή (Ely et al., 2012; Triana et al., 2013). Εκτός αυτού, με τη διαφορετικότητα επιτυγχάνεται ποικιλομορφία στις αίθουσες συνεδριάσεων περιλαμβάνοντας μέλη με ξεχωριστές εμπειρίες, δεξιότητες, απόψεις και εξειδικεύσεις (Oliver, 1992). Κατά συνέπεια, η διαφορετικότητα ενισχύει την ικανότητα του διοικητικού συμβουλίου των εταιρειών να αντιλαμβάνεται καλύτερα τα δικαιώματα και τα συμφέροντα διαφορετικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών, να προτείνει καλύτερες λύσεις σε προβλήματα και να παρέχει νέες δημιουργικές ιδέες που οδηγούν στην καινοτομία (Harjoto et al., 2015; Dobbin et. al., 2010).

Εμπειρικές μελέτες έχουν αποδείξει ότι το ποσοστό των γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο συσχετίζεται θετικά με την εταιρική φήμη και τις πρωτοβουλίες ΕΚΕ, καθώς η γυναικεία παρουσία στα διοικητικά συμβούλια φαίνεται να είναι ένας από τους κύριους κινητήριους παράγοντες της ΕΚΕ. Ο Liu (2018) υποστήριξε ότι οι εταιρείες με διοικητικά συμβούλια με μεγαλύτερη ποικιλία φύλων αντιμετωπίζουν σημαντικά λιγότερα νομικά προβλήματα περιβαλλοντικής φύσεως, ενώ ο Naciti (2019) διαπίστωσε ότι και οι δύο διαστάσεις της επίδοσης της βιωσιμότητας σχετικά με τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις, επηρεάζονται σημαντικά και θετικά, τόσο από την εθνικότητα, όσο και από την ποικιλομορφία των φύλων. Μια άλλη μελέτη των Harjoto et al. (2019) σχετικά με τις αμερικανικές εταιρείες υποστηρίζει ότι η ενίσχυση της διαφορετικότητας των εθνικοτήτων θα μπορούσε να οδηγήσει τελικά στον εμπλουτισμό της ΕΚΕ.



Ωστόσο, η κατάσταση των γυναικών και των ανδρών στο ζήτημα της εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής διαφέρει σημαντικά, γεγονός που αποδεικνύεται από σχετικές έρευνες και εκθέσεις που δημοσιεύθηκαν από το Open Society Institute, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ και την Παγκόσμια Τράπεζα αναφορικά με την κατάσταση των εργαζομένων στις αγορές εργασίας των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των εκθέσεων αυτών, οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα και κατέχουν χαμηλότερες θέσεις στην οργανωτική ιεραρχία, ενώ σπανιότερα επιλέγονται για επαγγελματική κατάρτιση και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην εύρεση εργασίας. Οι αμοιβές και οι ευκαιρίες απασχόλησης δεν είναι οι μόνες πτυχές της επαγγελματικής ζωής στις οποίες η κατάσταση και των δύο ομάδων διαφέρει σημαντικά. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις και σε άλλους τομείς, όπως:

- Επαγγελματικές διακρίσεις μέσω αυθαίρετων περιορισμών στην πρόσβαση σε ορισμένα επαγγέλματα
- Διακρίσεις σε επίπεδο θέσεων, οι οποίες παρατηρούνται όταν υπάρχουν αυθαίρετοι περιορισμοί στην πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις, ή θέσεις λήψης αποφάσεων.
- Διακρίσεις στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση

Η ισότητα ευκαιριών, η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο και η εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης αν και σε επίπεδο διακηρύξεων από διεθνείς οργανισμούς αναγνωρίζονται ως θεμελιακές αρχές, σε επίπεδο κανονιστικής δεσμευτικότητας δεν έχουν θεσμοθετηθεί, ώστε να καθίστανται δεσμευτικές ως προς την καθολική εφαρμογή τους από όλες τις εταιρείες ανεξαιρέτως. Η ακριβοδίκαιη ισότητα ευκαιριών στο χώρο εργασίας συνίσταται στη διαθεσιμότητα ίσων μέσων σε όλους τους εργαζομένους, έτσι ώστε ο συναγωνισμός μεταξύ τους να διεξάγεται με όρους προσωπικών δεξιοτήτων και επιλογών και να μην κρίνεται από άλλους παράγοντες, όπως η εθνικότητα, το φύλο, είτε οι θρησκευτικές πεποιθήσεις. Η διακριτική μεταχείριση εργαζομένων, είτε άμεση, είτε έμμεση, μέσω κριτηρίων ή πρακτικών που τους θέτουν σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλους, αποτελούν μορφές δυσμενών διακρίσεων. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του προτύπου GRI 400 ως διάκριση ορίζεται η πράξη και το αποτέλεσμα της μεταχείρισης των ανθρώπων κατά τρόπο



διαφορετικό, μέσω της επιβολής βαρών, ή άρνησης οφελών, εν αντιθέσει προς την δίκαιη αντιμετώπιση του ατόμου με βάση την ατομική του αξία. Συμπληρωματικά, στην έννοια της διάκρισης περιλαμβάνεται και η παρενόχληση, είτε ως μορφή αρνητικών και υποτιμητικών σχολίων ως προς το πρόσωπο του εργαζομένου, είτε ως μορφή μη αποδεκτών ενεργειών που ως σκοπό έχουν να διαταράξουν την ομαλή εργασιακή του πορεία και να το περιθωριοποιήσουν. Κατά το πρότυπο GRI 400 η κατευθυντήρια γραμμή που ακολουθείται αναφορικά με το ζήτημα των διακρίσεων είναι ότι οι εταιρείες οφείλουν μέσω της διοικητικής τους προσέγγισης κατά βάση να καταπολεμούν κάθε μορφή διακρίσεων, απέναντι σε οποιοδήποτε πρόσωπο και για οποιοδήποτε λόγο (πελατών, προμηθευτών, συνεταιίρων, ενδιαφερόμενων μερών), ειδικότερα δε εις βάρος του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολούν. Κατ' εξαίρεση και μόνο σε περίπτωση επαρκούς αιτιολόγησης, κατά την οποία δικαιολογείται κατά τρόπο αντικειμενικό μεμονωμένο παράδειγμα διακριτικής μεταχείρισης και καθορίζεται η ακριβής επαγγελματική προϋπόθεση υπό την οποία η εν λόγω πρακτική υιοθετήθηκε, τηρούμενης πάντα της αρχής της αναλογικότητας κατά την επιλογή των μέσων με τα οποία ασκείται η εταιρική πολιτική, μπορεί να δικαιολογηθεί τέτοια πρακτική και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αποτελέσει κανόνα για εταιρεία που προωθεί και προάγει τα κοινωνικά ζητήματα της ΕΚΕ.

2.4.2. Τα κοινωνικά ζητήματα στους κλάδους των προϊόντων υγείας και τεχνολογίας

Ο κλάδος των προϊόντων υγείας τα τελευταία χρόνια, ιδιαιτέρως μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του COVID-19, γνώρισε σημαντική ανάπτυξη και διαδραματίζει τεράστιο ρόλο στην παγκόσμια οικονομία. Χαρακτηριστικό είναι ότι σύμφωνα με στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας, στα τέλη του 2020 η συνολική αξία της παγκόσμιας φαρμακευτικής αγοράς αποτιμήθηκε σε περίπου 1,27 τρισεκατομμύρια αμερικανικά δολάρια. Υπό την σκιά των προκλήσεων, έντονου ανταγωνισμού και στρατηγικών συμμαχιών (O'Riordan and Fairbrass, 2008), τα τελευταία χρόνια ο κλάδος των προϊόντων υγείας συνεχώς ερευνά, αναπτύσσει, κατασκευάζει και εμπορεύεται καινοτόμα φάρμακα. Ταυτόχρονα, εκτός της ερευνητικής του αποστολής, ο κλάδος αποτελείται από αμιγώς κερδοσκοπικούς οργανισμούς και οι εταιρείες που τον απαρτίζουν αποσκοπούν



στη μεγιστοποίηση των χρηματοοικονομικών εισροών των μετόχων τους μέσω της αύξησης της κερδοφορίας (Lee and Kohler, 2010). Στην αντίθετη πλευρά αυτής της εξίσωσης βρίσκονται οι εργαζόμενοι, οι ασθενείς και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη που υψώνουν ολοένα και περισσότερο τη φωνή τους στο αίτημα για πιο βιώσιμες και υπεύθυνες επιχειρηματικές πρακτικές από τις εταιρείες του κλάδου, ακόμη και εις βάρος της κερδοφορίας, προς τον κοινό στόχο για τη βελτίωση της υγείας όλων (Esteban, 2008). Η συνένωση αυτών των δύο άκρων απαιτεί μια λεπτή ισορροπημένη ενσωμάτωση οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών παραμέτρων στην επιχειρηματική στρατηγική και τις λειτουργίες των εταιρειών του κλάδου. Συγκεκριμένα, για τις εταιρείες του κλάδου των προϊόντων υγείας, ως ενδιαφερόμενα μέρη, τα οποία έχουν άμεσο ή έμμεσο ενδιαφέρον από τις δραστηριότητές των εταιρειών του κλάδου και μέσω της αλληλεπίδρασής τους με τις εταιρείες συμβάλλουν στη διαμόρφωση της στρατηγικής ΕΚΕ, η οποία αποτελεί συνδυαστικό κρίκο μεταξύ των σκοπών των εταιρειών και των προσδοκιών τους, είναι ενδεικτικά τα εξής:

- Διοίκηση (μέτοχοι)
- Εργαζόμενοι
- Προμηθευτές
- Κυβέρνηση και Ρυθμιστικές Αρχές
- Σύλλογοι ασθενών
- Μη κυβερνητικές οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.)
- Τοπική κοινωνία
- Πελάτες και επαγγελματίες υγείας
- Ακαδημαϊκή κοινότητα
- Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας
- Χρηματοπιστωτικά ιδρύματα

Όπως προαναφέρθηκε, πρωταρχικός επιχειρηματικός σκοπός των εταιρειών του κλάδου υγείας είναι η ανάπτυξη φαρμάκων για την επέκταση και ενίσχυση της ανθρώπινης ζωής, σκοπός που σχετίζεται με τη βαθύτερη έννοια της βιωσιμότητας. Εξετάζοντας τους διάφορους ορισμούς και τις προσεγγίσεις για την ΕΚΕ και τη βιωσιμότητα, γίνεται πιο προφανές ότι η αποτελεσματική δέσμευση των εταιρειών σε σύμπραξη με τα ενδιαφερόμενα μέρη επάνω σε ένα ευρύ φάσμα



επιχειρησιακών πολιτικών και πρακτικών σχετιζόμενων με την υγεία, αποτελεί κρίσιμο μέρος για την κατανόηση και εφαρμογή της ΕΚΕ από την πλευρά τους. Ως αναπόσπαστο μέρος αυτής της ευρύτερης προσέγγισης ένταξης της ΕΚΕ στη στρατηγική των εταιρειών του κλάδου των προϊόντων υγείας, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν επίσης όλο και περισσότερο την ανάγκη να προωθήσουν τις οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές δραστηριότητές τους, τους κινδύνους και τις επιπτώσεις τους κατά τη συζήτηση της πρότασης αξίας της εταιρείας τους και την προώθησή της στα ενδιαφερόμενα μέρη (Min et al., 2017). Οι εκθέσεις απολογισμοί ΕΚΕ αποτελούν μέσα που εξυπηρετούν αυτή ακριβώς τη διαδικασία επικοινωνίας των κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών πολιτικών και δράσεων των εταιρειών του κλάδου σε συγκεκριμένες ομάδες συμφερόντων στην κοινωνία (Camporiano και De Massis, 2015), καθώς και ένας αισθητήριος μηχανισμός που βοηθά τις εταιρείες να αντιλαμβάνονται ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα, ερωτήματα και προβλήματα και να προσπαθούν να συμβάλουν μέσα από τη δράση τους στην επίλυσή τους. Επιπρόσθετα, εκτός από μέρος του διαρκούς διαλόγου μεταξύ των εταιρειών και των ενδιαφερόμενων μερών τους στα πλαίσια της ανταλλαγής απόψεων (Gray et al., 1995), οι εκθέσεις ΕΚΕ θεωρούνται ως μια μορφή πρακτικής ηθικής διακυβέρνησης, αλλά και μια μορφή λογοδοσίας μέσα από την ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με τις «καλές» πρακτικές που εφαρμόζονται και προάγουν αποδεκτά πρότυπα κοινωνικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς (Godfrey et al., 2003). Στην προσπάθεια των εταιρειών να κερδίσουν και να διατηρήσουν την κοινωνική τους νομιμότητα και να καλλιεργήσουν την αντίληψη ότι οι ενέργειές τους είναι επιθυμητές σε ένα κοινωνικά αποδεκτό σύστημα κανόνων, αξιών και πεποιθήσεων (Suchman, 1995), η σύνταξη και δημοσιοποίηση εκθέσεων ΕΚΕ στοχεύει στην παροχή πληροφοριών που νομιμοποιούν τη συμπεριφορά τους, επηρεάζοντας τις αντιλήψεις των ενδιαφερομένων μερών και των ιδεών του κοινωνικού συνόλου περί της έννοιας του «καλού» εταιρικού πολίτη. Εξάλλου, λόγω της άμεσης σύνδεσης του αντικειμένου του κλάδου των προϊόντων υγείας με το υπέρτατο αγαθό της ζωής, οι έννοιες της κοινωνικής συνεισφοράς, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της υιοθέτησης κοινωνικά υπεύθυνης στάσης απέναντι στην απασχόληση, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ίσης μεταχείρισης πρέπει να αποτελούν βασικούς πυλώνες εταιρειών που επιθυμούν να λογίζονται



κοινωνικά υπεύθυνες και επιχειρηματικά ηθικές. Μέσα από τη μελέτη εκθέσεων ΕΚΕ πολυεθνικών εταιρειών του κλάδου των προϊόντων υγείας, βασικό αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας, θα γίνει απόπειρα να επιβεβαιωθεί κατά πόσο οι υπό μελέτη εταιρείες αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες με στόχο την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζομένους, τους προφυλάσσουν από περιστατικά διακρίσεων εις βάρος τους και διατηρούν ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις και με σεβασμό στην προσωπική αξιοπρέπεια και την ηθική ακεραιότητα.

Ο δεύτερος κλάδος που έχει επιλεγεί προς μελέτη είναι αυτός των προϊόντων τεχνολογίας, ένας κλάδος εξίσου βιομηχανικός με εμπορικό αντικείμενο την παραγωγή προϊόντων τεχνολογικής αιχμής, όπως οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, τα οποία εξυπηρετούν τις ανάγκες του σύγχρονου ανθρώπου. Ο εν λόγω κλάδος αποτελεί νευραλγικό τομέα της οικονομίας, και όπως είναι αναμενόμενο οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε αυτόν είναι προσανατολισμένες στην επιδίωξη της συνεχούς ανάπτυξης, στην επίτευξη τεχνολογικών αιχμής, στον εκσυγχρονισμό, καθώς και στη βελτίωση τόσο του εργασιακού όσο και του επιχειρηματικού περιβάλλοντος του κοινωνικού συνόλου. Επιπρόσθετος στόχος τους είναι η δημιουργία βιώσιμης αξίας για τα ενδιαφερόμενα μέρη τους, όπως τους μετόχους τους, τους πελάτες τους, τους εργαζόμενους και το κοινωνικό σύνολο, μέσω της εφαρμογής βέλτιστων πρακτικών, τη χρήση της τεχνολογίας, την αξιοποίησης ευκαιριών στον επιχειρηματικό χώρο, αλλά και τη σύναψη στρατηγικών συμμαχιών. Οι πολυεθνικές εταιρείες του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας με υψηλό βαθμό διείσδυσης της ΕΚΕ στη στρατηγική τους και επίγνωση του κοινωνικού τους ρόλου συμμετέχουν ενεργά ως μέλη στην Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμμαχία (Responsible Business Alliance-RBA), ενός συνασπισμού εταιρειών του κλάδου, ο οποίος προωθεί την εφαρμογή υψηλών προτύπων για τη βιώσιμη ανάπτυξη σε τομείς όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι δίκαιες συνθήκες εργασίας, η επιχειρηματική ηθική, την υγεία και ασφάλεια στον εργασιακό χώρο και το περιβάλλον και αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών του κοινωνικού συνόλου, στην εξασφάλιση αξιοπρεπούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, στη βελτίωση του επιπέδου ζωής και στην εξάλειψη κάθε μορφής διακριτικής μεταχείρισης και διακρίσεων. Οι εταιρείες του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας έχουν αποδείξει την ευρηματικότητα, την

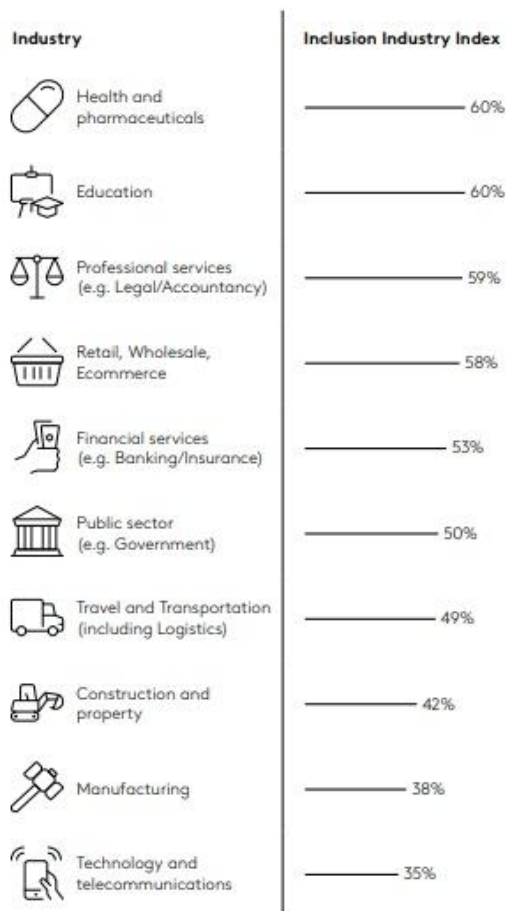


ανθεκτικότητα και την ετοιμότητά τους στην πρόβλεψη και αντιμετώπιση οικονομικών κρίσεων, δεδομένου ότι είναι ευέλικτες και καινοτόμες με ισχυρές ομάδες στα τμήματα στρατηγικού σχεδιασμού. Ωστόσο, η επίτευξη κερδοφορίας, χρηματοοικονομικής σταθερότητας και η τεχνολογική ανάπτυξη πρέπει να συνοδεύονται από αντίστοιχα επιτεύγματα στον τομέα της ΕΚΕ και στην επένδυση στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού. Η προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού υψηλού επιπέδου και η διατήρηση ικανών εργαζομένων στο δυναμικό των εταιρειών αυτών, οι οποίοι μέσω της απασχόλησής τους σε ένα περιβάλλον εργασίας υποστηρικτικό, αλληλέγγυο, χωρίς διακρίσεις οποιουδήποτε είδους, στο οποίο η αρχή της ίσης μεταχείρισης και του σεβασμού τηρείται σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, ανεξαρτήτως φύλου και θέσης εργασίας ενθαρρύνονται να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, αποτελούν θεμελιώδεις αρχές που οδηγούν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των εταιρειών.

Αναφορικά με το συνολικό βαθμό διείσδυσης της ΕΚΕ στη στρατηγική των εταιρειών του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας υπάρχει περιορισμένη έκταση στη βιβλιογραφία από πλευράς μελετών και οι διαθέσιμες πληροφορίες θεωρούνται ανεπαρκείς προς παρουσίαση στην παρούσα μελέτη, δεδομένου ότι τα αποτελέσματα μελετών που ανακτήθηκαν αφορούν κυρίως εταιρείες με έδρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση μόνο. Σύμφωνα με αυτές, παρατηρήθηκε ότι εταιρείες με στρατηγική η οποία επικεντρώνεται στην καινοτομία, δεσμεύονται να βελτιώσουν τις εσωτερικές οργανωτικές τους ικανότητες και να γίνουν πιο ανταγωνιστικές σε ένα παγκόσμιο περιβάλλον, ενώ παράλληλα υιοθετούν ευκολότερα μια κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά (Suñe et al., 2012). Μέσα από τη μελέτη των εκθέσεων ΕΚΕ των εταιρειών του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας, στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, θα διερευνηθεί ενδελεχώς ο βαθμός στον οποίο οι εταιρείες αυτές ενσωματώνουν στις εκθέσεις ΕΚΕ που δημοσιοποιούν στρατηγικές κοινωνικής εταιρικής ευθύνης και συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην κοινωνική ευημερία.

3. Μεθοδολογία

Το 2020 η παγκόσμια εταιρεία ερευνών Kantar δημοσίευσε τη Λευκή Βίβλο για το Δείκτη Συμπερίληψης (Whiterpaper Inclusion Index), με βάση στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν το 2019, στην οποία αξιολογήθηκαν οι κλάδοι ανάλογα με το βαθμό που προωθούν τη διαφορετικότητα, τις ίσες ευκαιρίες και συμβάλλουν στην εξάλειψη των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με την έρευνα αυτή, ο κλάδος των προϊόντων υγείας (healthcare products) βρίσκεται στην πρώτη θέση με βαθμολογία 60%, ενώ ο κλάδος προϊόντων τεχνολογίας (electronics-computers) βρίσκεται στην τελευταία θέση με βαθμολογία 35%, γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για την παρούσα μελέτη, εξαιτίας του ερευνητικού ενδιαφέροντος να επαληθευθούν οι βαθμολογίες αυτές μέσα από τις εκθέσεις απολογισμού της ΕΚΕ των εταιρειών που δραστηριοποιούνται παγκοσμίως στους δυο αυτούς κλάδους.



Εικόνα 1: Βαθμολογία κλάδων για το δείκτη συμπερίληψης (Πηγή: Kantar 2020)



Προκειμένου να αξιολογηθεί η στάση και η πολιτική που ακολουθούν οι εταιρείες του κλάδου των προϊόντων υγείας και του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας στα ζητήματα που αφορούν τη διαφορετικότητα, τις ίσες ευκαιρίες, την καταπολέμηση των διακρίσεων, και την ίση μεταχείριση θα γίνει χρήση δευτερογενών πηγών για την άντληση στοιχείων μέσα από τις εκθέσεις απολογισμού της ΕΚΕ που δημοσιοποιούν οι εταιρείες οικειοθελώς. Το πρότυπο GRI αποτελεί ένα από τα πιο δημοφιλή εργαλεία αναφοράς εκθέσεων ΕΚΕ, ευρέως χρησιμοποιούμενο από τις εταιρείες, αφενός λόγω της ευελιξίας του και αφετέρου λόγω του ότι παρέχει λεπτομερείς και συγκεκριμένες κατευθυντήριες οδηγίες (Haski-Leventhal, 2018). Επιπλέον, στη βάση δεδομένων του GRI (GRI database) μπορεί να γίνει αναζήτηση εκθέσεων ΕΚΕ με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, όπως για παράδειγμα τον κλάδο, τη γεωγραφική ήπειρο, τη χώρα που έχει έδρα η εταιρεία, το μέγεθός της, την έκδοση των κανονισμών GRI και το έτος αναφοράς. Για τους παραπάνω λόγους, επιλέγεται να μελετηθούν εκθέσεις απολογισμού ΕΚΕ που έχουν συνταχθεί από τις εταιρείες σύμφωνα με τα πρότυπα GRI και για πρακτικούς λόγους η επιλογή γίνεται με κοινά κριτήρια αναζήτησης ανά κλάδο.

- **Κλάδος προϊόντων υγείας (healthcare products)**

Ως πρώτο κριτήριο αναζήτησης στα φίλτρα της GRI database επιλέχθηκε ο κλάδος των προϊόντων υγείας (healthcare sector) και στη συνέχεια στα φίλτρα του γεωγραφικού διαμερίσματος και της χώρας δεν τέθηκε κάποιος περιορισμός, προκειμένου η έρευνα να πραγματοποιηθεί σε παγκόσμιο επίπεδο και η συλλογή στοιχείων να έχει μεγαλύτερο ερευνητικό ενδιαφέρον. Όσον αφορά το φίλτρο του μεγέθους των εταιρειών επιλέχθηκαν πολυεθνικές εταιρείες, ήτοι «MNE» (Multinational Enterprise), με σκοπό οι εκθέσεις ΕΚΕ που θα προκύψουν στα αποτελέσματα αναζήτησης να έχουν συνταχθεί στην αγγλική γλώσσα. Σε περίπτωση επιλογής διαφορετικού μεγέθους εταιρείας στα φίλτρα αναζήτησης, στα αποτελέσματα θα εμφανίζονταν και εκθέσεις ΕΚΕ συνταγμένες σε διαφορετικές γλώσσες, γεγονός που θα δυσχέραινε τη συλλογή δεδομένων. Στο φίλτρο της έκδοσης κανονισμών GRI επιλέχθηκε η τελευταία έκδοση αναφοράς «GRI Standards» ως πιο ενδεδειγμένη και στο φίλτρο του έτους αναφοράς επιλέχθηκαν τα έτη 2020 και 2021, έτσι ώστε να ελεγχθούν τα πιο πρόσφατα

στοιχεία των εκθέσεων ΕΚΕ των εταιρειών. Εφαρμόζοντας τα παραπάνω φίλτρα στην GRI database προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Αποτελέσματα αναζήτησης:

Εμφανίστηκαν 61 εκθέσεις ΕΚΕ εταιρειών, εκ των οποίων οι 4 απορρίφθηκαν λόγω γλώσσας και 14 λόγω μη συμμόρφωσης με τα πρότυπα των κατευθυντήριων οδηγιών σύνταξης απολογισμών βιωσιμότητας GRI (GRI Standards). Από τις υπόλοιπες 43 εκθέσεις, οι 40 είχαν ως έτος αναφοράς το 2020, ενώ μόλις 3 το έτος 2021. Προκειμένου οι εκθέσεις ΕΚΕ που θα μελετηθούν να έχουν ένα κοινό έτος αναφοράς και λόγω του μικρού δείγματος από το έτος 2021, αποκλείστηκαν οι 3 αυτές αναφορές και η μελέτη πραγματοποιήθηκε στο δείγμα των 40 εκθέσεων ΕΚΕ από το έτος 2020.

Πίνακας 1: Τελική λίστα εκθέσεων ΕΚΕ κλάδου προϊόντων υγείας

No.	Company	Size	Region	Country	Year in Review	CSR Type
1	Adamed Pharma S.A.	MNE	Europe	Poland	2020	GRI Standards
2	Aspen Pharmacare	MNE	Africa	South Africa	2020	GRI Standards
3	AstraZeneca	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards
4	Bayer	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards
5	Blackmores Ltd	MNE	Oceania	Australia	2020	GRI Standards
6	Chiesi Group	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards
7	Coloplast Denmark	MNE	Europe	Denmark	2020	GRI Standards
8	ConvaTec	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards
9	Dragerwerk AG & Co. KGaA	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards
10	Essilor SB	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards
11	ESTEVE	MNE	Europe	Spain	2020	GRI Standards
12	F. Hoffmann-La Roche Ltd	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards
13	Fisher & Paykel Healthcare	MNE	Oceania	New Zealand	2020	GRI Standards
14	Fresenius Medical Care	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards
15	Genomma Lab Internacional	MNE	North America	Mexico	2020	GRI Standards

16	GlaxoSmithKline (GSK)	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards
17	Gruppo El.En. S.p.A	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards
18	Helsinn Healthcare SA	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards
19	Hemofarm	MNE	Europe	Serbia	2020	GRI Standards
20	Hevert	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards
21	JADRAN-GALENSKI LABORATORIJ d.d.	MNE	Europe	Croatia	2020	GRI Standards
22	Johnson & Johnson	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
23	Krka	MNE	Europe	Slovenia	2020	GRI Standards
24	LEK (Sandoz)	MNE	Europe	Slovenia	2020	GRI Standards
25	Lonza	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards
26	Merck	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
27	MSD	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
28	Novartis	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards
29	OPHARDT hygiene Group	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards
30	Pfizer	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
31	Polpharma	MNE	Europe	Poland	2020	GRI Standards
32	Raia Drogasil	MNE	South America	Brazil	2020	GRI Standards
33	Richter Gedeon Vegyeszeti Gyar	MNE	Europe	Hungary	2020	GRI Standards
34	Sanofi	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards
35	Sobi	MNE	Europe	Sweden	2020	GRI Standards
36	Sonova	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards
37	UCB	MNE	Europe	Belgium	2020	GRI Standards
38	Unilever	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards
39	Walgreens-Boots-Alliance	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
40	Weleda AG	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards

- **Κλάδος προϊόντων τεχνολογίας (electronics-computers)**

Ως πρώτο κριτήριο αναζήτησης στα φίλτρα της GRI database επιλέχθηκε ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας (computers-electronics). Ομοίως με τον προηγούμενο κλάδο στα φίλτρα του γεωγραφικού διαμερίσματος και της χώρας δεν τέθηκε κάποιος γεωγραφικός περιορισμός, ενώ στο φίλτρο του μεγέθους των εταιρειών επιλέχθηκε ξανά το «MNE», με σκοπό οι εκθέσεις ΕΚΕ που θα προκύψουν στα

αποτελέσματα αναζήτησης να έχουν συνταχθεί στην αγγλική γλώσσα. Αντίστοιχα, στο φίλτρο της έκδοσης κανονισμών GRI επιλέχθηκε η τελευταία έκδοση αναφοράς «GRI Standards» και στο φίλτρο του έτους αναφοράς επιλέχθηκαν τα έτη 2020 και 2021. Εφαρμόζοντας τα παραπάνω φίλτρα στην GRI database προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Αποτελέσματα αναζήτησης:

Στα αποτελέσματα της αναζήτησης εμφανίστηκαν 56 εκθέσεις ΕΚΕ, εκ των οποίων οι 2 είχαν συνταχθεί στην ιαπωνική και η 1 στην ισπανική γλώσσα και ως εκ τούτου απορρίφθηκαν. Από τις υπόλοιπες 53, οι 9 δεν συμμορφώνονταν με τα πρότυπα GRI (Non-GRI) και η 1 εν τέλει χρησιμοποιούσε προηγούμενης έκδοσης πρότυπο, το GRI-G4, οπότε εξαιρέθηκαν από το δείγμα μελέτης. Στις 43 εκθέσεις που απομένουν, οι 4 έχουν ως έτος αναφοράς το 2021 και προκειμένου να υπάρχει ομοιογένεια στην παρούσα μελέτη μεταξύ των δυο εξεταζόμενων κλάδων, εξαιρέθηκαν, συνεπώς το δείγμα μελέτης του κλάδου προϊόντων τεχνολογίας αποτελείται από 39 εκθέσεις ΕΚΕ του έτους 2020.

Πίνακας 2: Τελική λίστα εκθέσεων ΕΚΕ κλάδου προϊόντων τεχνολογίας

No.	Company	Size	Region	Country	Year in Review	CSR Type
1	Acer	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
2	Advantech Co., Ltd.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
3	Askey Corporation	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards
4	ASUSTEK	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
5	Atea ASA	MNE	Europe	Norway	2020	GRI Standards
6	Atos	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards
7	Bechtle	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards
8	Casio	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards
9	Chicony Electronics Co. Ltd	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
10	Compeq Mfg.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
11	Dell	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
12	Eizo	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards
13	Getac Technology	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards

Corporation						
14	Gigabyte Technology Co. Ltd.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
15	Globant	MNE	South America	Argentina	2020	GRI Standards
16	IBM	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
17	IYYAMA CORPORATION	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards
18	Innodisk Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
19	Inspur Electronic Information Industry	MNE	Asia	China	2020	GRI Standards
20	Intel	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
21	INTRASOFT International	MNE	Europe	Greece	2020	GRI Standards
22	Intuit	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
23	Lenovo US	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
24	Logitech	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards
25	MediaTek (MTK)	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
26	Microsoft	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
27	Mindtree	MNE	Asia	India	2020	GRI Standards
28	MiTAC Holdings Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
29	MSI	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
30	Oracle Corporation	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
31	SAIC INC	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
32	Saras Group	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards
33	Sonda	MNE	South America	Chile	2020	GRI Standards
34	Tencent	MNE	Asia	China	2020	GRI Standards
35	Texas Instruments	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
36	Trend Micro	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
37	VMware	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards
38	Wistron Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards
39	Wistron Information Technology & Services Corp.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards



❖ Σύστημα βαθμολόγησης

Ως κοινή βάση αναφοράς για τις 40 εκθέσεις ΕΚΕ του κλάδου των προϊόντων υγείας και τις 39 εκθέσεις του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας επιλέχθηκε το πρότυπο GRI Standards, η συμμόρφωση με το οποίο αξιολογήθηκε με το σύστημα βαθμολόγησης που απεικονίζεται στον Πίνακα 3 .

Το σύστημα βαθμολόγησης αυτό σύμφωνα με τους Abbott και Monsen (1979), αποτελεί μια «μέθοδο για τη συλλογή δεδομένων με την οποία κωδικοποιούνται οι ποιοτικές πληροφορίες σε επιμέρους κατηγορίες, ώστε στη συνέχεια να μετατραπούν σε ποσοτικές κλίμακες, ανάλογα με τα επίπεδα πολυπλοκότητας».

Για τη βαθμολόγηση θα χρησιμοποιηθεί μια κλίμακα αποτελούμενη από 5 βαθμίδες από 0 έως 4, η οποία αντιστοιχεί σε βαθμολογία από 0% έως 100% για κάθε εξεταζόμενο δείκτη GRI (Evangelinos et al., 2016; Mavroulidis et al., 2022).

1. Η βαθμολόγηση με 0 αντιστοιχεί σε 0% και μηδενική κάλυψη του δείκτη.
2. Η βαθμολόγηση με 1 αντιστοιχεί σε 25% και ανεπαρκή κάλυψη του δείκτη.
3. Η βαθμολόγηση με 2 αντιστοιχεί σε 50% και μερική κάλυψη του δείκτη.
4. Η βαθμολόγηση με 3 αντιστοιχεί σε 75% και ικανοποιητική κάλυψη του δείκτη.
5. Η βαθμολόγηση με 4 αντιστοιχεί σε 100% και πλήρη κάλυψη του δείκτη.

Πίνακας 3: Πίνακας βαθμολογίας δεικτών GRI σε κλίμακα 0-4

Βαθμολογία	Κριτήριο Βαθμολόγησης
0	Μηδενική κάλυψη. Στην έκθεση δεν περιλαμβάνονται πληροφορίες σχετικά με το ζήτημα που εξετάζει ο δείκτης GRI.
1	Ανεπαρκής κάλυψη. Η έκθεση περιλαμβάνει σύντομες και γενικές δηλώσεις, χωρίς συγκεκριμένες πληροφορίες αναφορικά με τη στάση και πολιτική της εταιρεία στο εξεταζόμενο ζήτημα που αφορά το δείκτη.
2	Μερική κάλυψη. Η έκθεση παρουσιάζει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τον εξεταζόμενο δείκτη, ωστόσο δεν καλύπτει πλήρως όλες τις πτυχές του, υπό την έννοια ότι η εταιρεία αναγνωρίζει το εξεταζόμενο ζήτημα, χωρίς να το παρουσιάζει εκτενώς.
3	Ικανοποιητική κάλυψη. Οι πληροφορίες που παρουσιάζονται στην έκθεση είναι σαφείς και επαρκείς. Η εταιρεία έχει αναδείξει το ζήτημα που εξετάζει ο δείκτης ως σημαίνον και το αντιμετωπίζει με συνέπεια, έχοντας αναπτύξει τα απαραίτητα συστήματα, αλλά και τις διαδικασίες για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων.
4	Πλήρης κάλυψη. Στην έκθεση περιλαμβάνονται η πολιτική της εταιρείας, οι διαδικασίες, τα προγράμματα που εφαρμόζει, καθώς και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την παρακολούθηση της αντιμετώπισης του ζητήματος που εξετάζει ο δείκτης. Η εταιρεία πληροί τις ειδικές απαιτήσεις του προτύπου GRI, γεγονός που της δίνει τη δυνατότητα σύγκρισης με άλλες εταιρείες.

Για τη βαθμολόγηση των 79 εκθέσεων που συλλέχθηκαν με τη διαδικασία που περιγράφηκε παραπάνω, αξιολογήθηκε η πληρότητα της πληροφορίας που αυτές περιλάμβαναν σε σχέση με τις κατευθυντήριες γραμμές για την κατάρτιση των εκθέσεων απολογισμών ΕΚΕ του προτύπου GRI Standards, με βάση αντίστοιχες μελέτες που έχουν πραγματοποιήσει στο παρελθόν άλλοι ερευνητές (Evangelinos et al., 2016; Evangelinos et al., 2018; Mavroulidis et al., 2022).

Η πληρότητα της πληροφορίας των εκθέσεων θα αξιολογηθεί με κριτήριο τους 9 κοινωνικούς (social) δείκτες του προτύπου GRI Standards που σχετίζονται με την καταπολέμηση των διακρίσεων, τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη, την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση και παρουσιάζονται συνοπτικά στον Πίνακα 4. Οι εκθέσεις ΕΚΕ των 79 εταιρειών θα βαθμολογηθούν

με βάση το παραπάνω σύστημα βαθμολόγησης, συνεπώς η μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να συγκεντρώσει μια εταιρεία είναι 36 και η ελάχιστη είναι 0.

Πίνακας 4: Περιγραφές δεικτών GRI που σχετίζονται με την καταπολέμηση διακρίσεων, τη διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες

Δείκτες	Περιγραφή δείκτη GRI
Διοικητική προσέγγιση	
103-2	Η διοικητική προσέγγιση και οι πτυχές της στα ζητήματα που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα, τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο.
Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες	
405-1	α. Ποσοστό σύνθεσης των οργάνων διοίκησης της εταιρείας ως προς τις παρακάτω κατηγορίες διαφορετικότητας. β. Ποσοστιαία κατανομή των εργαζομένων ως προς τις παρακάτω κατηγορίες διαφορετικότητας. Κατηγορίες διαφορετικότητας : Φύλο, ηλικία, εθνικότητα και άλλοι δείκτες διαφορετικότητας (π.χ. ευπαθείς ομάδες, ΑμΕΑ).
405-2	α. Αναλογία βασικού μισθού και αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών για κάθε κατηγορία εργαζομένου ανά σημαντική τοποθεσία δραστηριοποίησης της εταιρείας. β. Ο ορισμός για τις σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης.
Καταπολέμηση διακρίσεων	
406-1	α. Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης, τα οποία σημειώθηκαν μέσα στην εξεταζόμενη περίοδο. β. Κατάσταση των περιστατικών αυτών και οι διορθωτικές ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν από την εταιρεία, τα αποτελέσματά αυτών, καθώς και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που επέφεραν οι ενέργειες αυτές στην εξάλειψη των διακρίσεων στην εταιρεία.
Εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων	
404-1	Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος ανά φύλο και ανά κατηγορία εργαζομένου σε θέματα σχετικά με τη διαφορετικότητα, και τις ίσες ευκαιρίες.
404-2	Προγράμματα ανάπτυξης των δεξιοτήτων και της δια βίου μάθησης, τα οποία υποστηρίζουν τη συνεχή απασχόληση, τη μετάβαση των εργαζομένων, συμβάλλουν στη διαχείριση της λήξης της καριέρας τους και καλύπτουν τα ζητήματα της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών.
404-3	Ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν σε ετήσια διαδικασία αξιολόγησης και λαμβάνουν τακτική ενημέρωση για την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ανά φύλο.
Γενικές Δημοσιοποιήσεις - Προφίλ της εταιρείας	
102-12	Λίστα εξωτερικών θελοντικών πρωτοβουλιών στις οποίες συμμετέχει η εταιρεία, ή τις οποίες υποστηρίζει και σχετίζονται με την καταπολέμηση των διακρίσεων, τη διαφορετικότητα και την ίση μεταχείριση.
Γενικές Δημοσιοποιήσεις – Μέθοδος σύνταξης του απολογισμού ΕΚΕ	
102-56	α. Περιγραφή της πολιτικής της εταιρείας και της τωρινής της στάσης αναφορικά με την αναζήτηση εξωτερικής πιστοποίησης για την έκθεση ΕΚΕ και εν προκειμένω για τους εξεταζόμενους δείκτες. β. Ύπαρξη εξωτερικής πιστοποίησης από τρίτο φορέα.



Από τους παραπάνω δείκτες οι βασικοί δείκτες που αφορούν τα θέματα που βρίσκονται στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης, δηλαδή την καταπολέμηση των διακρίσεων, τη διαφορετικότητα, την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο είναι οι 103-2, 405-1, 405-2 και 406-1. Από τους υπόλοιπους δείκτες, οι 404-1, 404-2, 404-3 και 102-12 προσαρμόστηκαν για τις ανάγκες της έρευνας και παραμετροποιήθηκαν ως προς τα εξεταζόμενα θέματα, έτσι ώστε να εξαχθεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα της προσέγγισης της κάθε εταιρείας, η οποία να βασίζεται σε περισσότερα ποιοτικά δεδομένα. Η προσθήκη του τελευταίου δείκτη 102-56 έγινε με σκοπό να υπάρχει απεικόνιση στα συγκεντρωτικά αποτελέσματα του ποιες και πόσες από τις εταιρείες ανά κλάδο έχουν λάβει δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα, συμπεριλαμβανομένων και των εξεταζόμενων θεμάτων, γεγονός που προσδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Ακολουθεί μια αναλυτικότερη παρουσίαση των 9 επιλεγμένων δεικτών, καθώς και της βαθμολόγησης του κάθε δείκτη από 0 έως 4, ανάλογα με το βαθμό κάλυψής του στην έκθεση ΕΚΕ της κάθε εταιρείας.

▪ Δείκτης GRI 103-2

Ο δείκτης GRI 103-2 αποτελεί μέρος της ομάδας δεικτών GRI 103 που αφορούν τη διοικητική προσέγγιση του οργανισμού και πιο συγκεκριμένα σχετίζεται με τη διοικητική προσέγγιση της κάθε εταιρείας απέναντι σε κάθε ουσιαστικό θέμα (material topic). Ένα θέμα κρίνεται ως ουσιαστικό ανάλογα με το βαθμό σημαντικότητας που έχει για την εταιρεία, το βαθμό που αντικατοπτρίζει κρίσιμες περιβαλλοντικές, οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις της εταιρείας, καθώς και όταν αυτό επηρεάζει τη διαδικασία λήψης των αποφάσεων από τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders). Τα στα ουσιαστικά θέματα που παρουσιάζονται στους Πίνακες Ουσιαστικότητας (materiality matrixes) των εκθέσεων ΕΚΕ που εξετάστηκαν στην παρούσα μελέτη συγκαταλέγονται η καταπολέμηση των



διακρίσεων, η διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο, καθώς και η ίση μεταχείριση και συμπερίληψη.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δε γίνεται καμία σχετική αναφορά στα ουσιαστικά θέματα που εξετάζει ο δείκτης, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εάν δεν υπάρχει ειδική αναφορά στη διοικητική προσέγγιση της εταιρείας στα εξεταζόμενα θέματα, εκτός από περιορισμένες και ασαφείς πληροφορίες, τότε βαθμολογείται με 1.
- Βαθμολογία 2: Εφόσον πραγματοποιείται μια ειδικότερη αναφορά στα σχετικά θέματα, χωρίς όμως εκτεταμένη ανάλυση, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που γίνεται ανάλυση σε ικανοποιητικό βαθμό της διοικητικής προσέγγισης της εταιρείας στα θέματα που εξετάζονται, αλλά αυτή δεν έχει μεγάλη έκταση και εις βάθος ανάλυση, τότε αυτή βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Τέλος, εάν η αναφορά που γίνεται στην έκθεση στα εξεταζόμενα ζητήματα, αφενός είναι εκτεταμένη και αφετέρου καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις του δείκτη, τότε λαμβάνει τη μέγιστη βαθμολογία, δηλαδή 4.

▪ Δείκτης GRI 405-1

Ο δείκτης εξετάζει τα ποσοστά σύνθεσης των οργάνων διοίκησης της εταιρείας, καθώς και την ποσοστιαία κατανομή των εργαζομένων ως προς τις κατηγορίες διαφορετικότητας, όπως φύλο, ηλικία, εθνικότητα και άλλους δείκτες διαφορετικότητας (π.χ. ευπαθείς ομάδες, ΑμΕΑ). Στην παρούσα μελέτη πρωταρχικό ρόλο στη βαθμολόγηση διαδραματίζει η κατηγορία του φύλου, ακολουθούμενη από την ηλικία και τις εθνικότητες. Οποιαδήποτε άλλη επιπρόσθετη κατηγορία παρουσιάζεται στην έκθεση ΕΚΕ προσμετράται στη συνολική εικόνα της εταιρείας.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δε γίνεται καμία αναφορά και καμία παρουσίαση της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού της εταιρείας, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Στις εκθέσεις που υπάρχει μια πολύ βασική παρουσίαση της αριθμητικής αναλογίας μεταξύ ανδρών και γυναικών που αποτελούν το



εργατικό δυναμικό της εταιρείας, χωρίς περαιτέρω πληροφορίες, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1.

- Βαθμολογία 2: Εφόσον στην έκθεση πραγματοποιείται μια παρουσίαση των ποσοστών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και των ποσοστών άλλης μιας από τις κατηγορίες διαφορετικότητας, χωρίς όμως να υπάρχει αναφορά των ποσοστών από άλλες κατηγορίες, αλλά ούτε και η παρουσίαση των ποσοστών ανά θέσεις εργασίας και όργανα διακυβέρνησης, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε εκθέσεις που υπάρχει η παρουσίαση των ποσοστών σύνθεσης του εργατικού δυναμικού ανά φύλο, ηλικία, καθώς και των ποσοστών σύνθεσης ανά όργανο διακυβέρνησης και θέση εργασίας, αλλά απουσιάζει η παρουσία περισσότερων κατηγοριών διαφορετικότητας, τότε αυτή βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Σε εκθέσεις που η αναφορά που πραγματοποιείται στα εξεταζόμενα ζητήματα, καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις του δείκτη, σύμφωνα με όσα παρουσιάστηκαν παραπάνω, τότε αυτή λαμβάνει βαθμολογία 4.

▪ Δείκτης GRI 405-2

Ο δείκτης εξετάζει την αναλογία βασικού μισθού και αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών για κάθε κατηγορία εργαζομένου ανά σημαντική τοποθεσία δραστηριοποίησης της εταιρείας, καθώς και τον ορισμό που αποδίδει η κάθε εταιρεία για το τι αποτελεί σημαντική τοποθεσία δραστηριοποίησης για εκείνη. Αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους δείκτες της παρούσας μελέτης, διότι αποτυπώνει ξεκάθαρα την πολιτική μισθολογικής μεταχείρισης και αμοιβών που εφαρμόζει η κάθε εταιρεία, καθώς και αν αυτή ακολουθεί κάποιου είδους διαφοροποίηση, είτε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το σύστημα αμοιβών, η οποία έρχεται σε αντίθεση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών στο χώρο εργασίας.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δε γίνεται καμία σχετική αναφορά στο σύστημα αμοιβών που εφαρμόζει η εταιρεία, είτε γίνεται μια αόριστη αναφορά υπό μορφή γενικών δηλώσεων στις οποίες η εταιρεία παρουσιάζει ως προτεραιότητά της την εξάλειψη του μισθολογικού κενού



μεταξύ των δυο φύλων, χωρίς περισσότερα στοιχεία, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.

- Βαθμολογία 1: Εάν δεν υπάρχει ειδική αναφορά στη διοικητική προσέγγιση της εταιρείας στο εξεταζόμενο ζήτημα και απλώς αναφέρεται ότι οι μισθοί της εταιρείας δίνονται με βάση την απόδοση και χωρίς διακρίσεις, ωστόσο δεν παρέχονται επιπλέον αριθμητικά δεδομένα υπό τη μορφή που απαιτεί ο δείκτης, ούτε προσδιορίζονται οι σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της εταιρείας, τότε ο δείκτης λαμβάνει βαθμολογία 1.
- Βαθμολογία 2: Εφόσον η εταιρεία στην έκθεση ΕΚΕ αναφέρει ένα γενικό ποσοστό αναλογίας των μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών και επιπλέον δεν παρουσιάζει τα αποτελέσματα για τις σημαντικές τοποθεσίες και ανά κατηγορία εργαζομένων, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που αναφέρονται τα αριθμητικά δεδομένα σε ποσοστά και όχι σε αναλογία όπως απαιτεί η τήρηση του δείκτη και επιπλέον δε διευκρινίζεται επαρκώς ποιες είναι οι σημαντικές τοποθεσίες δραστηριοποίησης της εταιρείας, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Τέλος, σε περίπτωση που στην έκθεση καλύπτονται και τα δυο ζητούμενα του δείκτη και μάλιστα σύμφωνα με την απαιτούμενη μορφή, τότε ο δείκτης λαμβάνει βαθμολογία 4. Κάποιες από τις εξεταζόμενες εταιρείες δημοσιοποιούν ξεχωριστές ειδικές εκθέσεις με τίτλο Gender Pay Gap Report, στις οποίες γίνεται εκτενής αναφορά στην πολιτική τους στο ζήτημα της αμοιβής και απεικόνισή της με αριθμητικά δεδομένα, γεγονός που συμβάλλει στη θετική αξιολόγηση του δείκτη στις περιπτώσεις των εν λόγω εταιρειών, όπως για παράδειγμα η Glaxo Smith Kline από τον κλάδο των προϊόντων υγείας.

▪ Δείκτης GRI 406-1

Ο δείκτης εξετάζει αφενός το συνολικό αριθμό περιστατικών διάκρισης που σημειώθηκαν μέσα στο έτος αναφοράς 2020 και αφετέρου την κατάσταση των περιστατικών αυτών, τις διορθωτικές ενέργειες στις οποίες προβαίνει η εταιρεία για την αντιμετώπισή τους, τα αποτελέσματά αυτών των ενεργειών, καθώς και την



αξιολόγησή των αποτελεσμάτων που επέφεραν οι διορθωτικές ενέργειες στην εξάλειψη των διακρίσεων στην εταιρεία. Αποτελεί τον τέταρτο σημαντικότερο δείκτη της παρούσας μελέτης, ο οποίος βρίσκεται σε πλήρη συνάρτηση με την παράμετρο καταπολέμησης των διακρίσεων που εξετάζεται, δεδομένου ότι σε αυτόν υπάρχει συγκεκριμένη αριθμητική αποτύπωση των περιστατικών διακρίσεων που παρουσιάστηκαν σε κάθε εταιρεία των δυο εξεταζόμενων κλάδων για το 2020.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δεν πραγματοποιείται καμία αναφορά στα ζητήματα περιστατικών διακρίσεων που εξετάζει ο δείκτης, ακόμα και για λόγους εμπιστευτικότητας ή εχεμύθειας, όπως παρατηρήθηκε σε αρκετές εκθέσεις εταιρειών και επιπλέον δεν παρουσιάζεται η στάση της εταιρείας και οι ενέργειες στις οποίες προβαίνει για την επίλυση και εξάλειψη τέτοιων περιστατικών, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εάν στην έκθεση γίνεται ειδική αναφορά στη στάση της εταιρείας απέναντι στις διακρίσεις, στην πρόβλεψη και στο σχεδιασμό για την επίλυση περιστατικών διακρίσεων, χωρίς όμως παρουσίαση αριθμητικών δεδομένων για το 2020, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1. Σε αρκετές περιπτώσεις εταιρειών υπάρχει ειδική γραμμή hotline, στην οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να καταγγείλουν περιστατικά διακρίσεων και η οποία λειτουργεί ως σύστημα καταγραφής των περιστατικών διακρίσεων, παρόλ' αυτά δεν δημοσιοποιούνται πάντα τα δεδομένα αυτά στις εκθέσεις ΕΚΕ και οι εταιρείες περιορίζονται σε γενικές αναφορές σχετικά με τη συνολική στάση τους απέναντι στο ζήτημα των διακρίσεων στο χώρο εργασίας.
- Βαθμολογία 2: Εάν στην έκθεση ΕΚΕ σημειώνεται ότι μέσα στην εξεταζόμενη περίοδο δεν καταγράφηκαν περιστατικά διακρίσεων, χωρίς όμως να γίνεται εκτενέστερη αναφορά στη στάση και πολιτική της εταιρείας απέναντι στο ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων, τότε η βαθμολογία του δείκτη είναι 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που στην έκθεση αναφέρεται ο αριθμός των περιστατικών διακρίσεων για το 2020, η στάση της εταιρείας και οι διορθωτικές ενέργειες στις οποίες αυτή προέβη, αλλά απουσιάζει η παρουσίαση των



αποτελεσμάτων που είχαν οι ενέργειες αυτές στην αντιμετώπιση του ζητήματος των διακρίσεων, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.

- Βαθμολογία 4: Τέλος, σε περίπτωση που στην έκθεση υπάρχει πλήρης κάλυψη του δείκτη αφενός με αναφορά στην πολιτική μη διακρίσεων που εφαρμόζει η εταιρεία και αφετέρου στον αριθμό των περιστατικών που αντιμετωπίστηκαν την τρέχουσα περίοδο, τότε η βαθμολογία που λαμβάνει ο δείκτης είναι 4.

▪ Δείκτης GRI 404-1

Ο δείκτης εξετάζει το μέσο όρο των ωρών εκπαίδευσης και κατάρτισης που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι της εταιρείας μέσα στο 2020 ανά φύλο και ανά κατηγορία θέσης με ειδικότερη εστίαση στα εξεταζόμενα ζητήματα της διαφορετικότητας, της εξάλειψης διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δεν γίνεται καμία σχετική αναφορά στα ζητούμενα του δείκτη και δη σε ώρες εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένων εν γένει, τότε αυτός βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εάν στην έκθεση αναφέρονται γενικά δεδομένα ωρών εκπαίδευσης χωρίς να εξειδικεύονται στα ζητήματα που εξετάζει ο δείκτης, ούτε γίνεται η διάκριση ανά φύλο και ανά θέση εργασίας, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1.
- Βαθμολογία 2: Εφόσον οι πληροφορίες που αναφέρονται στην έκθεση ΕΚΕ αφορούν μέσο όρο ωρών εκπαίδευσης ανά κατηγορία θέσης και ανά φύλο για το 2020, χωρίς όμως να γίνεται συγκεκριμένη αναφορά στο μέσο όρο των ωρών εκπαίδευσης στα ζητήματα της διαφορετικότητας, της εξάλειψης διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών των, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που γίνεται παρουσίαση σε ικανοποιητικό βαθμό στα θέματα που εξετάζονται, αλλά απουσιάζει μια εκ των δυο κατηγοριοποιήσεων, είτε της κατηγορίας θέσης είτε του φύλου, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Εφόσον η έκθεση ΕΚΕ καλύπτει πλήρως όλα τα ζητούμενα του δείκτη, τότε αυτός λαμβάνει τη μέγιστη βαθμολογία, δηλαδή 4.



▪ Δείκτης GRI 404-2

Ο δείκτης εξετάζει το βαθμό στον οποίο η εταιρεία διαθέτει προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, καθώς και δια βίου μάθησης, τα οποία υποστηρίζουν τη συνεχή απασχόληση, την υγιή μετάβαση των εργαζομένων που αποχωρούν, είτε λόγω συνταξιοδότησης, είτε λήξης της σύμβασής τους με την εταιρεία, από το εργασιακό στο περιβάλλον της νέας καθημερινότητας και καλύπτουν τα εξεταζόμενα ζητήματα της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών. Τα προγράμματα αυτά εξοπλίζουν τους εργαζόμενους ώστε αυτοί να επιτύχουν τους στρατηγικούς στόχους της εταιρείας σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, βελτιώνουν την εργασιακή τους ικανοποίηση, η οποία σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή απόδοση και συμβάλλουν στην ενδυνάμωση του ανθρώπινου κεφαλαίου της εταιρείας, την ενίσχυση ενός περιβάλλοντος ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών, χωρίς διακρίσεις και προκαταλήψεις κανενός είδους.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δεν υπάρχει αναφορά σε κανενός είδους πρόγραμμα, σύμφωνα με τα όσα παρουσιάστηκαν παραπάνω, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εάν στην έκθεση παρουσιάζονται τα προγράμματα της εταιρείας, τα οποία όμως δεν εξειδικεύονται σε ζητήματα διαφορετικότητας και ίσης μεταχείρισης, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1.
- Βαθμολογία 2: Εφόσον πραγματοποιείται μια γενικής φύσεως αναφορά στα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων που σχετίζονται με το δείκτη, χωρίς όμως εκτεταμένη ανάλυση, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που γίνεται ανάλυση σε ικανοποιητικό βαθμό των σχετικών προγραμμάτων, χωρίς όμως να έχει δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στα προγράμματα υποστήριξης μετάβασης, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Εφόσον η έκθεση περιλαμβάνει εκτενή, περιεκτική και εις βάθος ανάλυση των εξεταζόμενων προγραμμάτων, εμπλουτισμένη με συγκεκριμένα παραδείγματα, καθώς και οπτικό υλικό από αυτά, τότε ο δείκτης λαμβάνει τη μέγιστη βαθμολογία, δηλαδή 4.



▪ Δείκτης GRI 404-3

Ο δείκτης αυτός σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο η εταιρεία διενεργεί τακτική αξιολόγηση του εργατικού της δυναμικού και αποτυπώνεται υπό μορφή ποσοστού των εργαζομένων που συμμετέχουν σε ετήσια διαδικασία αξιολόγησης, αλλά και λαμβάνουν τακτική ενημέρωση για την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ανά φύλο. Η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές τις διαδικασίες συμβάλλει στην προσωπική τους εξέλιξη, καθώς και στην ανάπτυξη διοικητικών δεξιοτήτων, την εργασιακή ικανοποίηση και δρα ενισχυτικά ως προς την απόδοση της εταιρείας συνολικά. Επιπρόσθετα, ο δείκτης αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία καταγράφει, διατηρεί και ενδυναμώνει τις δεξιότητες που διαθέτει το εργατικό της δυναμικό ανάλογα με το φύλο των εργαζομένων.

- Βαθμολογία 0: Εφόσον στην έκθεση ΕΚΕ δεν παρουσιάζεται καμία διαδικασία αξιολόγησης και προαγωγής των εργαζομένων, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εάν στην έκθεση γίνεται μια γενική αναφορά στα εξεταζόμενα θέματα, με περιορισμένες και ασαφείς πληροφορίες, χωρίς αριθμητικά δεδομένα, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1.
- Βαθμολογία 2: Εφόσον στην έκθεση γίνεται αναλυτική αναφορά στην ακολουθούμενη διαδικασία αξιολόγησης και επιβράβευσης, ωστόσο δεν αναφέρονται ούτε γενικά αριθμητικά δεδομένα ούτε με κατηγοριοποίηση ανά φύλο, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που στην έκθεση αναφέρεται ότι όλοι οι υπάλληλοι της εταιρείας αξιολογήθηκαν μέσα στην εξεταζόμενη περίοδο, χωρίς η δήλωση αυτή να συνοδεύεται από το αντίστοιχο απαιτούμενο ποσοστό πληρότητας και επιπλέον παρουσιάζεται σε ικανοποιητικό βαθμό η πολιτική αξιολόγησης και προαγωγών που εφαρμόζει η εταιρεία, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Σε εταιρείες που τα ζητούμενα καλύπτονται πλήρως τόσο με αριθμητικά δεδομένα και εκτενή παρουσίαση, όσο και με την απαιτούμενη κατηγοριοποίηση ανά φύλο, τότε ο δείκτης λαμβάνει τη μέγιστη βαθμολογία, δηλαδή 4.



▪ Δείκτης GRI 102-12

Ο δείκτης σχετίζεται με εξωτερικές εθελοντικές πρωτοβουλίες τις οποίες υιοθετεί, υποστηρίζει, προσυπογράφει και ενσωματώνει η εταιρεία και σχετίζονται με την καταπολέμηση των διακρίσεων, τη διαφορετικότητα και την ίση μεταχείριση. Η παρουσίαση αυτών συνήθως γίνεται σε μορφή λίστας στην οποία καταγράφονται οι οικονομικοί, κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί κώδικες, αρχές, διεθνή πρότυπα, βέλτιστες πρακτικές ή πρωτοβουλίες που αναπτύχθηκαν από τρίτους και υιοθετήθηκαν, εφαρμόζονται ή υποστηρίζονται από την εταιρεία, πλήρως εναρμονισμένα με τη στρατηγική της, διαχεόμενα και ενσωματωμένα σε όλο το φάσμα των λειτουργιών και πολιτικών της. Στην παρούσα μελέτη για το συγκεκριμένο δείκτη ιδιαίτερο ρόλο διαδραμάτισε η ενεργός συμμετοχή της εταιρείας σε διεθνείς οργανώσεις που προασπίζουν τα εξεταζόμενα από το δείκτη ζητήματα, όπως για παράδειγμα το RBA (Responsible Business Alliance) και το United Nations Global Compact.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που στην έκθεση ΕΚΕ δε γίνεται καμία αναφορά σε συμμετοχή της εταιρείας σε εξωτερικές πρωτοβουλίες, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εφόσον η εταιρεία τηρεί τις κατευθυντήριες γραμμές του UN Global Compact, χωρίς όμως ειδική αναφορά σε άλλες πρωτοβουλίες, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1.
- Βαθμολογία 2: Εάν στην έκθεση υπάρχουν έμμεσες αναφορές σχετικά με τη συμμετοχή της εταιρείας στο RBA ή σε παρόμοιες διεθνείς πρωτοβουλίες, χωρίς όμως να καλύπτονται σε έκταση και βάθος ανάλυσης τα εξεταζόμενα ζητήματα, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Σε περίπτωση που γίνεται παρουσίαση σε ικανοποιητικό βαθμό των πρωτοβουλιών στις οποίες συμμετέχει η εταιρεία και με βάση την έκθεση εξάγεται ότι η εταιρεία είναι σε πλήρη ευθυγράμμιση με τα όσα υποδεικνύουν οι κατευθυντήριες γραμμές των διεθνών καλών πρακτικών σε σχέση με τα εξεταζόμενα ζητήματα, χωρίς όμως εκτενέστερη ανάλυση, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.



- Βαθμολογία 4: Σε εκθέσεις στις οποίες η πληρότητα και η διεξοδικότητα της παρουσίασης των εξεταζόμενων θεμάτων καλύπτει στο μέγιστο τα ζητούμενα του δείκτη, τότε αυτός βαθμολογείται με 4.

- **Δείκτης GRI 102-56**

Ο δείκτης περιγράφει αφενός την πολιτική της εταιρείας και την ισχύουσα πρακτική που εφαρμόζει σχετικά με τη διασφάλιση εξωτερικής πιστοποίησης του απολογισμού της ΕΚΕ από τρίτους, πλήρως ευθυγραμμισμένης με τις απαιτήσεις των κατευθυντήριων γραμμών του προτύπου GRI Standards και εν προκειμένω για τους εξεταζόμενους δείκτες και αφετέρου την εν τοις πράγμασι ύπαρξη εξωτερικής δήλωσης αξιοπιστίας. Γενικότερα, για την εξωτερική πιστοποίηση εκθέσεων ΕΚΕ που έχουν συνταχθεί σύμφωνα με τα πρότυπα GRI Standards συνίσταται οι πάροχοι της δήλωσης εξωτερικής αξιοπιστίας να είναι ανεξάρτητοι από την εταιρεία, ώστε να είναι σε θέση να παρουσιάσουν με αντικειμενικό τρόπο τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, να έχουν την απαραίτητη τεχνογνωσία και ικανότητα να προσεγγίσουν τα εξεταζόμενα ζητήματα και τις τεχνικές πιστοποίησης και να χρησιμοποιούν κατανοητή γλώσσα, ει δυνατόν απαλλαγμένη από πολύ τεχνικές και ειδικές ορολογίες.

- Βαθμολογία 0: Σε περίπτωση που η έκθεση ΕΚΕ δεν έχει δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 0.
- Βαθμολογία 1: Εάν η έκθεση ΕΚΕ έχει δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα σε ζητήματα που δεν σχετίζονται με τα εξεταζόμενα, όπως για παράδειγμα περιβαλλοντικά ή οικονομικά, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 1.
- Βαθμολογία 2: Εφόσον η έκθεση ΕΚΕ έχει δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα, η οποία όμως καλύπτει μόνο λίγα από τα ζητούμενα του δείκτη, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 2.
- Βαθμολογία 3: Εφόσον η έκθεση ΕΚΕ έχει δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα για τα περισσότερα ζητούμενα του δείκτη, τότε ο δείκτης βαθμολογείται με 3.
- Βαθμολογία 4: Σε εταιρείες που έχουν πλήρη δήλωση αξιοπιστίας για τα εξεταζόμενα ζητήματα, ο δείκτης βαθμολογείται με 4.



Για τη βαθμολόγηση της κάθε εταιρείας χρησιμοποιείται ο παρακάτω τύπος, ο οποίος είναι το άθροισμα των βαθμολογιών του κάθε δείκτη (Evangelinos et al., 2018):

$$B\theta\Delta I_x = \sum_{y=1}^9 B\Delta_{xy} \quad (1)$$

,όπου

- x = η εταιρεία (1,2,..., 40)
- $B\theta\Delta I_x$ = η συνολική βαθμολογία της εταιρείας στα εξεταζόμενα ζητήματα
- y = ο δείκτης GRI (1, 2,..., 9)
- $B\Delta_{xy}$ = η βαθμολογία του δείκτη y για την εταιρεία x (0, 1, 2, 3, 4)



4. Αποτελέσματα

Στην παρούσα ενότητα θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της μελέτης των εκθέσεων ΕΚΕ των 40 εταιρειών του κλάδου των προϊόντων υγείας, καθώς και των 39 εταιρειών του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας, η οποία πραγματοποιήθηκε με την μεθοδολογία που περιεγράφηκε στην προηγούμενη ενότητα.

4.1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων

➤ Κλάδος προϊόντων υγείας

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των 40 εταιρειών του κλάδου των προϊόντων υγείας παρουσιάζονται στα σχήματα 1 - 4. Η βαθμολογία της εταιρείας προκύπτει από το λόγο της συνολικής βαθμολογίας που έχει λάβει η κάθε εταιρεία προς τη μέγιστη βαθμολογία που αυτή μπορεί να λάβει, σύμφωνα με τον τύπο 1 του κεφαλαίου 3.

Στο πρώτο σχήμα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των 40 εταιρειών έχοντας λάβει υπόψη μόνο τους τέσσερις πρώτους δείκτες, οι οποίοι σχετίζονται αποκλειστικά με τα εξεταζόμενα ζητήματα της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της καταπολέμησης των διακρίσεων (δείκτες 103-2, 405-1, 405-2 και 406-1). Σύμφωνα με το γράφημα προκύπτει ότι ο γενικός μέσος όρος βαθμολογίας των 40 εκθέσεων ΕΚΕ που εξετάστηκαν στους επιλεγμένους αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες είναι 62%.

Στο δεύτερο σχήμα απεικονίζονται τα αποτελέσματα όλων των δεικτών, συμπεριλαμβανομένων και των υπολοίπων 5, οι οποίοι προσαρμόστηκαν ειδικά για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, ώστε να επικεντρωθούν στα εξεταζόμενα ζητήματα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο μέσος όρος βαθμολογίας που λαμβάνουν οι εταιρείες στο σύνολο των δεικτών είναι 54%, δηλαδή 8% μικρότερη βαθμολογία από αυτή που συγκέντρωσαν στους αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες.

Ακολούθως, στο σχήμα 3 απεικονίζεται το ποσοστό της βαθμολογίας του κάθε δείκτη για το σύνολο των εταιρειών του κλάδου σε κλίμακα από 0% έως 100%. Η βαθμολογία του κάθε δείκτη αντιστοιχεί με τον λόγο της συνολικής βαθμολογίας



του δείκτη από τις 40 εταιρείες προς τη μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να συγκεντρώσει ο δείκτης (160 βαθμούς). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι δείκτες 103-2 και 405-1, δυο από τους σημαντικότερους δείκτες της παρούσας μελέτης, όπως έχει ήδη αναφερθεί, έχουν συγκεντρώσει τις υψηλότερες βαθμολογίες, με βαθμούς 89% και 83% αντίστοιχα. Ο δείκτης 103-2 με την υψηλότερη βαθμολογία σχετίζεται με τη διοικητική προσέγγιση των εταιρειών του κλάδου των προϊόντων υγείας αναφορικά με τα εξεταζόμενα ζητήματα της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, ενώ ο δείκτης 405-1 με τη δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία απεικονίζει με τη μορφή ποσοστών τις διαφορετικές συνθέσεις του εργατικού δυναμικού της εταιρείας ανά κατηγορίες διαφορετικότητας (π.χ. φύλο, ηλικία, εθνικότητα κ.ά.). Χαρακτηριστικό είναι ότι ενώ από τους 4 αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες, οι 2 συγκέντρωσαν τις υψηλότερες βαθμολογίες, οι υπόλοιποι 2, δηλαδή 405-2 και 406-1 συγκέντρωσαν από τις χαμηλότερες βαθμολογίες. Πιο συγκεκριμένα, ο δείκτης 405-2 που αφορά τη μισθολογική αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών ανά σημαντική τοποθεσία δραστηριοποίησης της εταιρείας έλαβε 34%, τη δεύτερη χαμηλότερη βαθμολογία, ενώ ο δείκτης 406-1 που καταμετρά τον αριθμό των περιστατικών διακρίσεων που καταγράφηκαν και τον τρόπο που αντιμετωπίστηκαν από τις εταιρείες την εξεταζόμενη περίοδο έλαβε 43% και κατατάχθηκε τέταρτος από το τέλος. Αξιοπρόσεκτο είναι επίσης ότι, από τους 3 δείκτες που σχετίζονται με την κατάρτιση και εκπαίδευση των εργαζομένων, ο δείκτης 404-2 που βασίζεται σε ποιοτικά δεδομένα συγκεντρώνει την τρίτη καλύτερη βαθμολογία, ενώ οι δείκτες 404-1 και 404-3 που βασίζονται σε ποσοτικά δεδομένα έχουν λάβει από τις πιο χαμηλές βαθμολογίες. Αναλυτικότερα, ο δείκτης 404-2 που σχετίζεται με την παρουσία προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων, δια βίου μάθησης και υποστήριξης επιτυχούς μετάβασης των εργαζομένων στις εκθέσεις ΕΚΕ των εταιρειών έλαβε 74%, ενώ ο δείκτης 404-1 που αφορά τον ετήσιο μέσο όρο ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο και ανά φύλο στα εξεταζόμενα ζητήματα συγκέντρωσε τη χαμηλότερη βαθμολογία από τους 9 δείκτες, δηλαδή 31%. Ο δείκτης 404-3 που αφορά το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν σε ετήσια διαδικασία αξιολόγησης και λαμβάνουν τακτική ενημέρωση για την επίδοση και εξέλιξή τους, είχε ελαφρώς καλύτερη βαθμολογία από τον 404-1 αφού έλαβε ποσοστό 36%, κατατάσσεται όμως τρίτος από το τέλος με μια σχετικά



χαμηλή πληρότητα του δείκτη στις εκθέσεις ΕΚΕ που μελετήθηκαν. Τέλος, οι εναπομείναντες δείκτες 102-12, ο οποίος αφορά τις εξωτερικές εθελοντικές πρωτοβουλίες των εταιρειών σχετικά με τα εξεταζόμενα ζητήματα και ο 102-56 που σχετίζεται με τη δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα κατέγραψαν την ίδια βαθμολογία με ποσοστό 48%, γεγονός που τους τοποθετεί στις μέτριες επιδόσεις δεικτών της κατάταξης.

Στο σχήμα 4 απεικονίζεται ο αριθμός των εταιρειών του κλάδου που έχουν δήλωση αξιοπιστίας σε αντιπαραβολή με αυτές που δεν έχουν εξωτερική πιστοποίηση από τρίτο φορέα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης από τις συνολικά 40 εταιρείες του κλάδου των προϊόντων υγείας μόνο οι 18 έχουν εξωτερική πιστοποίηση, ενώ οι 22 δεν έχουν δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα.

➤ Κλάδος προϊόντων τεχνολογίας

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των 39 εταιρειών του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας παρουσιάζονται στα σχήματα 5 – 8 της ενότητας 4.2. Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, η βαθμολογία της κάθε εταιρείας προκύπτει από το λόγο της συνολικής βαθμολογίας που έχει λάβει η κάθε εταιρεία προς τη μέγιστη βαθμολογία που αυτή μπορεί να λάβει (τύπος 1 του κεφαλαίου 3).

Στο σχήμα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των 39 εταιρειών έχοντας λάβει υπόψη μόνο τους τέσσερις πρώτους δείκτες που σχετίζονται κατ' αποκλειστικότητα με τα θέματα της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της καταπολέμησης των διακρίσεων, ήτοι τους δείκτες 103-2, 405-1, 405-2 και 406-1. Από το γράφημα προκύπτει ότι ο γενικός μέσος όρος βαθμολογίας των 39 εκθέσεων ΕΚΕ που εξετάστηκαν στους επιλεγμένους αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες είναι 65%.

Στο σχήμα 6 εμφανίζονται τα αποτελέσματα και των 9 δεικτών της παρούσας μελέτης, στα οποία παρατηρείται ότι, ο μέσος όρος βαθμολογίας που λαμβάνουν οι εταιρείες στο σύνολο των δεικτών είναι 61%, δηλαδή 4% μικρότερη βαθμολογία από αυτή που συγκέντρωσαν στους αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες.



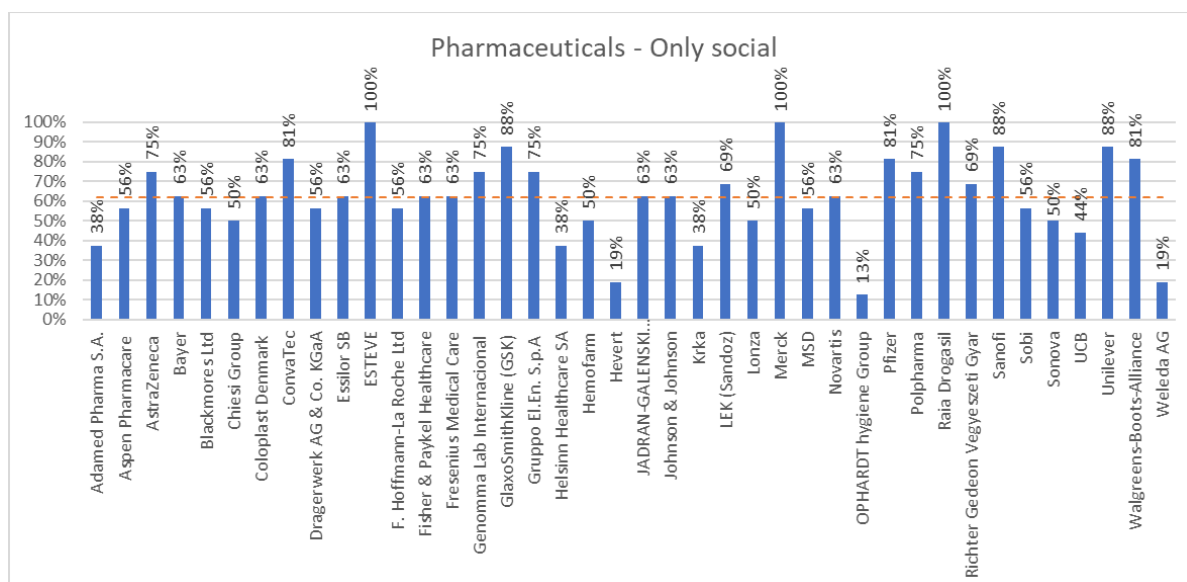
Εν συνεχεία, στο σχήμα 7 παρουσιάζεται το ποσοστό της βαθμολογίας του κάθε δείκτη για το σύνολο των εταιρειών του κλάδου σε κλίμακα 0% έως 100%. Η βαθμολογία του κάθε δείκτη αντιστοιχεί με τον λόγο της συνολικής βαθμολογίας του δείκτη από τις 39 εταιρείες προς τη μέγιστη βαθμολογία που μπορεί να συγκεντρώσει ο δείκτης, δηλαδή 156 βαθμούς. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι δείκτες 103-2 και 405-1, έχουν συγκεντρώσει ξανά τις υψηλότερες βαθμολογίες, με βαθμούς 92% και 87% αντίστοιχα. Παρομοίως με τα αποτελέσματα των δεικτών του κλάδου των προϊόντων υγείας, παρατηρείται ότι και σε αυτά του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας ότι, οι 2 από τους 4 αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες συγκέντρωσαν τις υψηλότερες βαθμολογίες, ενώ οι υπόλοιποι 2, δηλαδή 405-2 και 406-1 συγκέντρωσαν από τις χαμηλότερες βαθμολογίες, με σκορ 47% και 35% αντίστοιχα. Σε αντίθεση με τη χαμηλότερη βαθμολογία του κλάδου των προϊόντων υγείας την οποία κατέλαβε ο δείκτης 404-3, στην περίπτωση του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας τη θέση αυτή κατέχει ο δείκτης 406-1, ένας από τους κυριότερους δείκτες της παρούσας μελέτης, δεδομένου ότι εξετάζει τα καταγεγραμμένα περιστατικά διακρίσεων στον εργασιακό χώρο την εξεταζόμενη περίοδο. Από τους 3 δείκτες που σχετίζονται με την κατάρτιση και εκπαίδευση των εργαζομένων, ο δείκτης 404-2 συγκεντρώνει ξανά την 3η καλύτερη βαθμολογία με σκορ 75%, ενώ οι δείκτες 404-1 και 404-3 κατέγραψαν αυτή τη φορά μέτριες βαθμολογίες με σκορ 51% και 52% αντίστοιχα και κατέλαβαν την 6^η και 5^η θέση της κατάταξης ανάμεσα στους 9 δείκτες. Τα αποτελέσματα των δυο τελευταίων δεικτών 102-12 και 102-56 στην περίπτωση των εταιρειών του κλάδου προϊόντων τεχνολογίας διαφέρουν σε σχέση με αυτά που καταγράφηκαν σε αυτόν των προϊόντων υγείας. Ενώ στον κλάδο των προϊόντων υγείας οι δυο αυτοί δείκτες που σχετίζονται με τις εξωτερικές εθελοντικές πρωτοβουλίες των εταιρειών (102-12) και με την εξωτερική τους πιστοποίηση από τρίτο φορέα (102-56), έλαβαν την ίδια μέτρια βαθμολογία (48%), στη μελέτη των εκθέσεων των εταιρειών του κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ο μεν δείκτης 102-12 έλαβε βαθμολογία 72% και κατατάχθηκε στην 4^η θέση, ενώ ο 102-56 έλαβε 42% και κατατάχθηκε στην 8η θέση με τη δεύτερη χειρότερη επίδοση μετά το δείκτη 406-1.

Στο τελευταίο σχήμα της ενότητας 4.2 (σχήμα 8) το γράφημα απεικονίζει τον αριθμό των εταιρειών του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας που έχουν λάβει

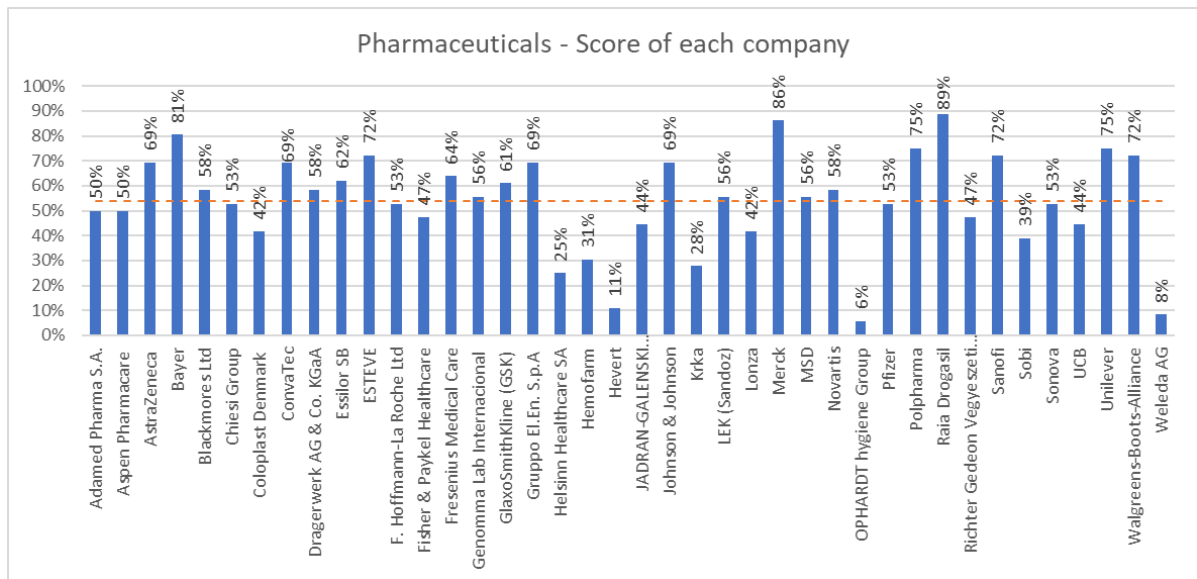
δήλωση αξιοπιστίας σε σχέση με αυτές που δεν έχουν πιστοποιηθεί εξωτερικά από τρίτο ανεξάρτητο φορέα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης προκύπτει ότι από τις συνολικά 39 εταιρείες του κλάδου μόνο οι 15 έχουν λάβει εξωτερική πιστοποίηση, εν αντιθέσει με τις υπόλοιπες 24 οι οποίες δεν έχουν δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα.

4.2. Γραφική απεικόνιση αποτελεσμάτων μελέτης

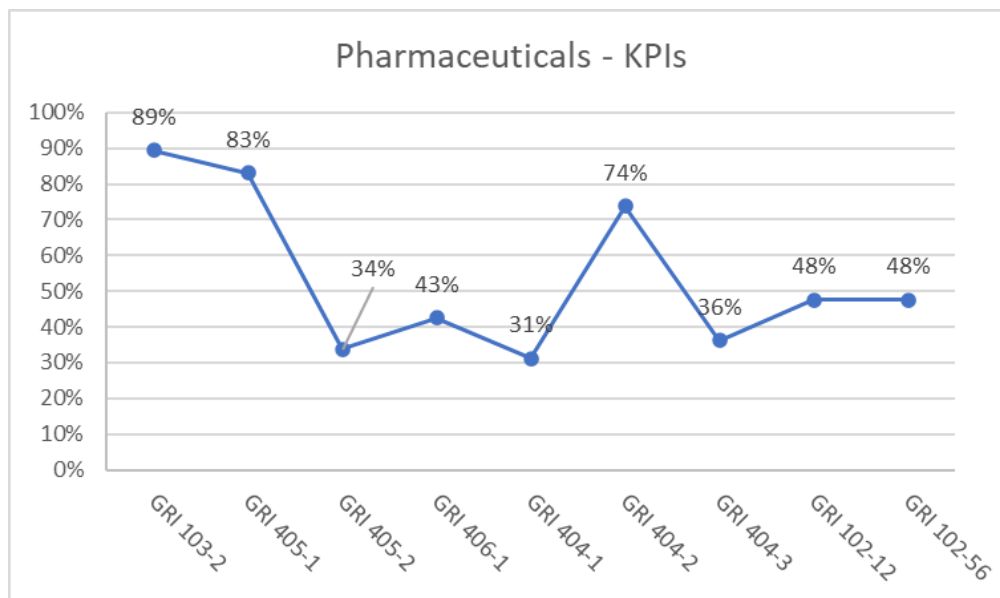
➤ Κλάδος προϊόντων υγείας



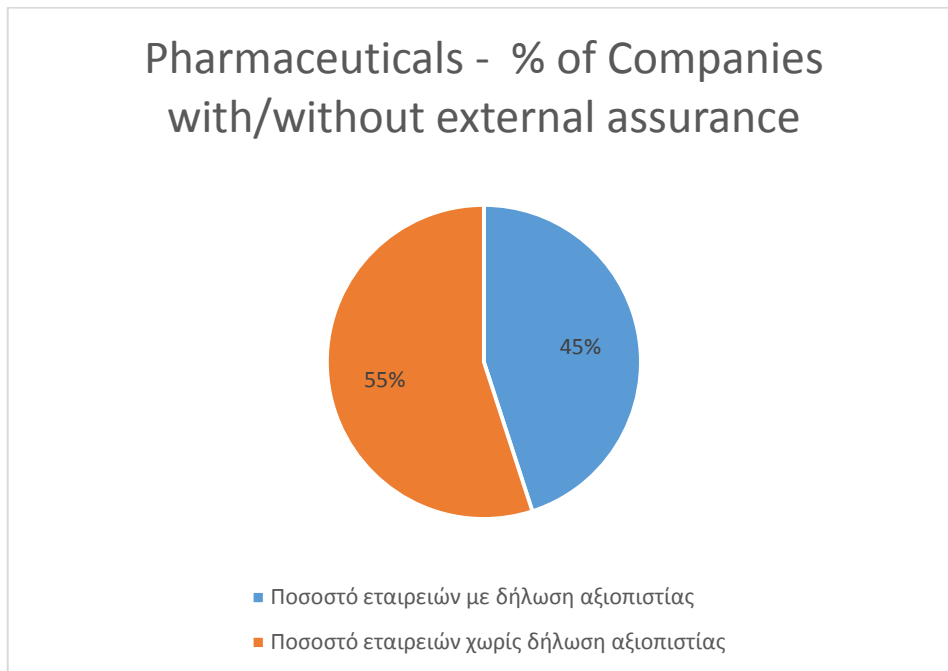
Σχήμα 1 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων υγείας (%) - μόνο κοινωνικοί δείκτες



Σχήμα 2 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων υγείας (%) - όλοι οι δείκτες

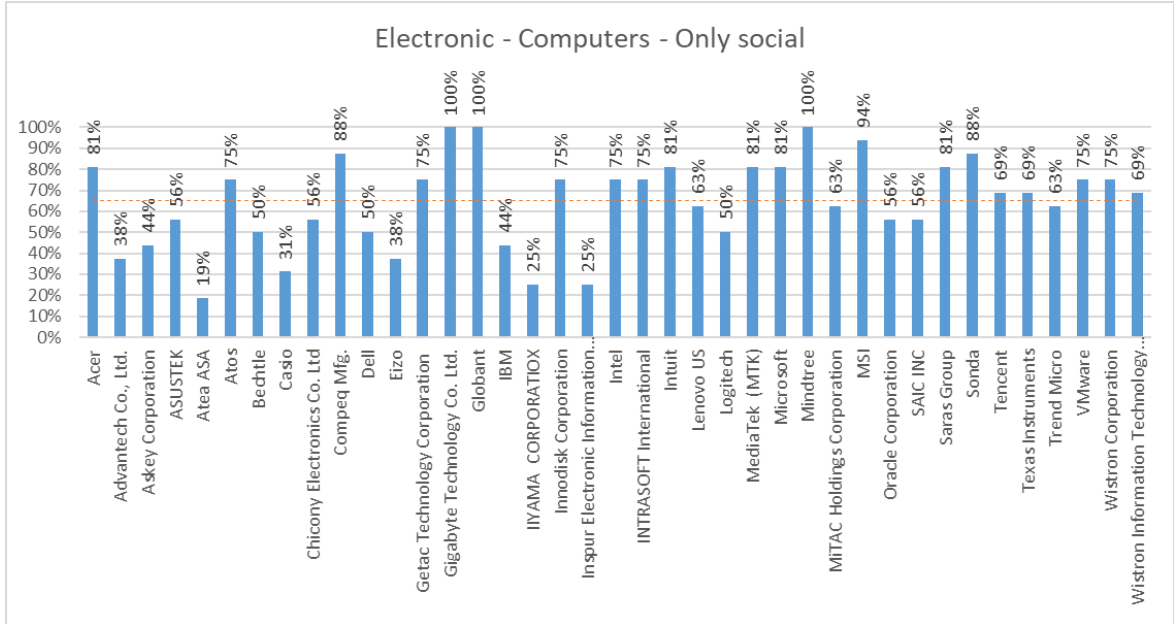


Σχήμα 3 Συνολική βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά δείκτη (%)

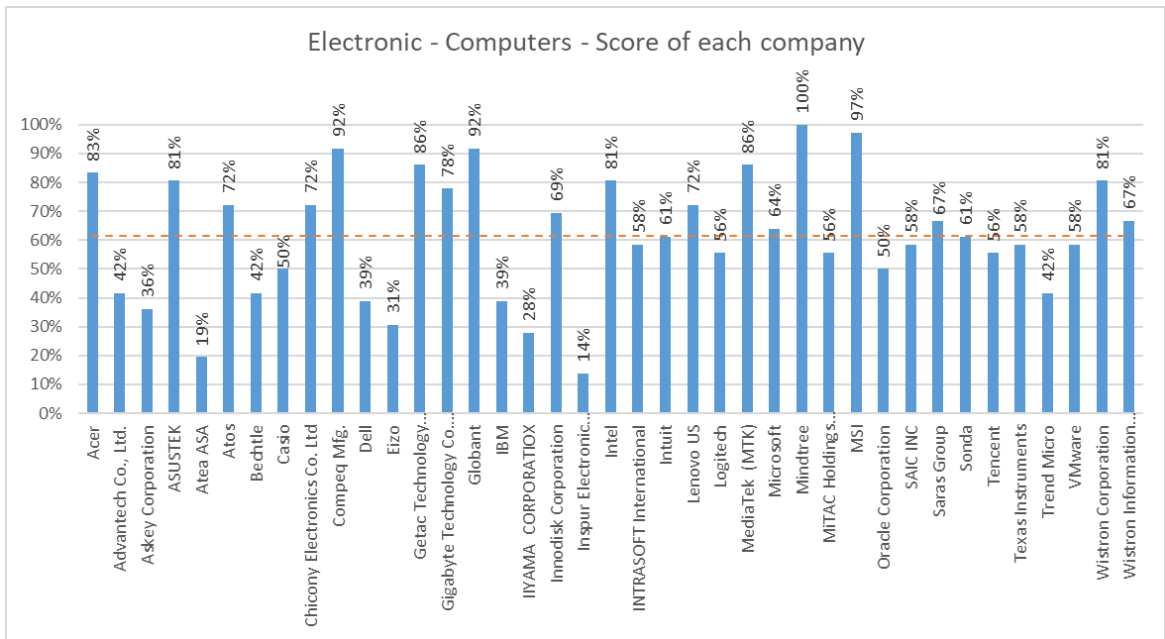


Σχήμα 4 Γράφημα εξωτερικής πιστοποίησης κλάδου προϊόντων υγείας

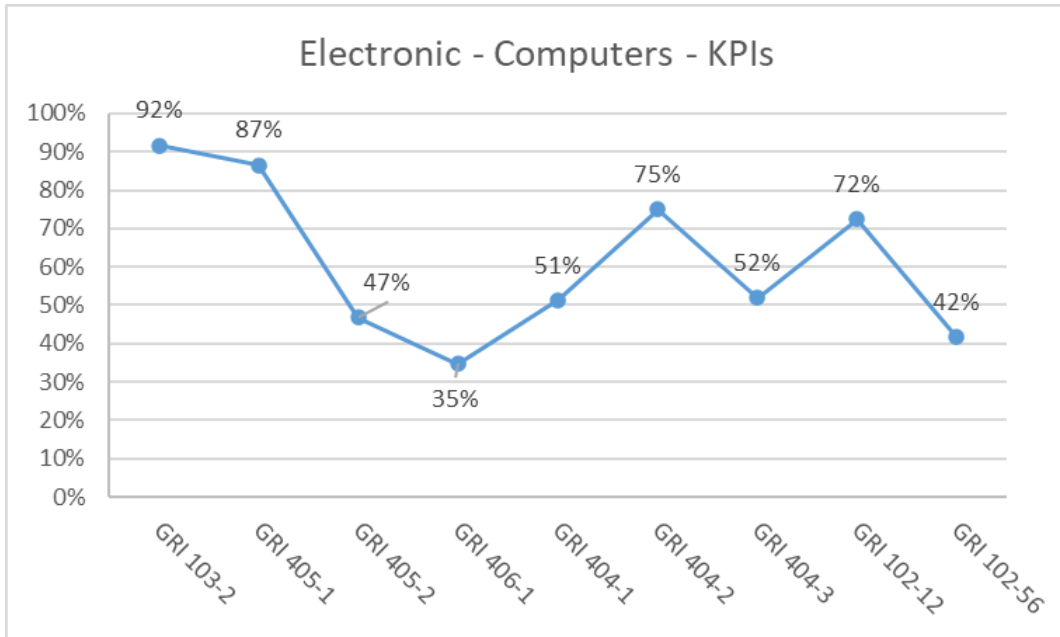
➤ **Κλάδος προϊόντων τεχνολογίας**



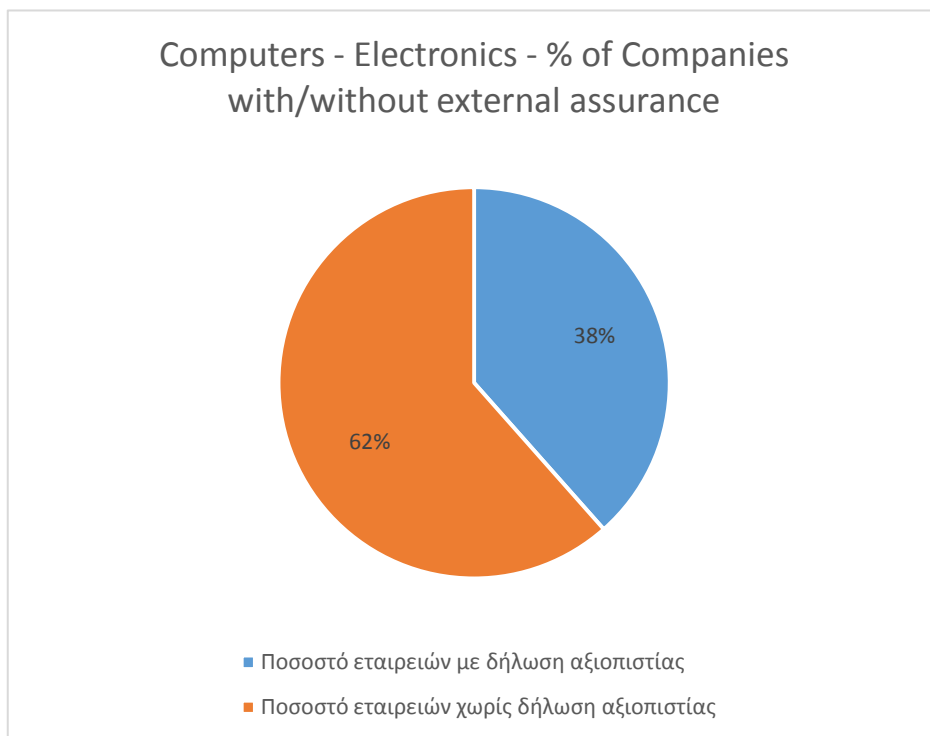
Σχήμα 5 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων τεχνολογίας (%) - μόνο κοινωνικοί δείκτες



Σχήμα 6 Συνολική βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων τεχνολογίας (%)



Σχήμα 7 Συνολική βαθμολογία ανά δείκτη κλάδου προϊόντων τεχνολογίας (%)



Σχήμα 8 Γράφημα εξωτερικής πιστοποίησης κλάδου προϊόντων τεχνολογίας



5. Συζήτηση

5.1. Τα ζητήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσα από τη μελέτη των συνολικά 79 εκθέσεων ΕΚΕ των κλάδων των προϊόντων υγείας και τεχνολογίας και τα οποία παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, αναδεικνύουν την ιδιαίτερη βαρύτητα με την οποία οι εταιρείες των δυο αυτών κλάδων αντιμετωπίζουν αυτά τα καίρια κοινωνικά ζητήματα. Η προσθήκη των επιπλέον πέντε δεικτών (404-1, 404-2, 404-3, 102-12 και 102-56), καθώς και η παραμετροποίησή τους σύμφωνα με τα εξεταζόμενα ζητήματα, ώστε να εναρμονιστούν με το αντικείμενο της παρούσας μελέτης, ήταν επιβεβλημένη, ώστε αυτή να έχει μεγαλύτερη εμβάθυνση και σφαιρικότερη ανάλυση. Προγενέστερες μελέτες, οι οποίες χρησιμοποίησαν παρόμοιες πρακτικές έρευνας για διαφορετικούς δείκτες GRI με προσθήκη και προσαρμογή επιπλέον δεικτών ώστε να αντλήσουν ποιοτικά δεδομένα από περισσότερα σημεία των εκθέσεων ΕΚΕ, παρουσίασαν πιο πλήρη και λεπτομερή αποτελέσματα, γεγονός που κατέστησε αυτές τις πρακτικές ως τις πιο ενδεδειγμένες για την παρούσα μελέτη (Evangelinos et al., 2018). Εν προκειμένω, η προσθήκη και προσαρμογή των πέντε επιπλέον δεικτών προσέδωσε μια πιο ολοκληρωμένη ματιά στις εκθέσεις ΕΚΕ και στα ζητήματα που τέθηκαν στο επίκεντρο αυτής, δεδομένου ότι χωρίς την προσθήκη τους οι βαθμολογίες των δεικτών ήταν υψηλότερες, κατά 8% στον κλάδο των προϊόντων υγείας και κατά 4% στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας. Η απόκλιση αυτή δεν είναι τόσο μεγάλη αριθμητικά ώστε να αλλοιώσει τη συνολική εικόνα που θα διαμορφωνόταν χωρίς τους επιπλέον δείκτες, ωστόσο η παράλειψή τους θα έδινε μια πιο ασαφή και λιγότερο εμπειριστατωμένη οπτική στην παρούσα μελέτη. Ως εκ τούτου, εφεξής, όταν θα γίνεται αναφορά στα αποτελέσματα ενός εκ των δυο κλάδων, αυτή θα αφορά τα συνολικά γενικά αποτελέσματα που περιλαμβάνουν και τους 9 εξεταζόμενους δείκτες.

Στην παρούσα μελέτη η επιλογή του μεγέθους των εταιρειών έγινε στοχευμένα στην κατηγορία των πολυεθνικών εταιρειών «MNE» και το τελικό δείγμα περιλάμβανε 79 πολυεθνικές εταιρείες και των δυο κλάδων με σκοπό να

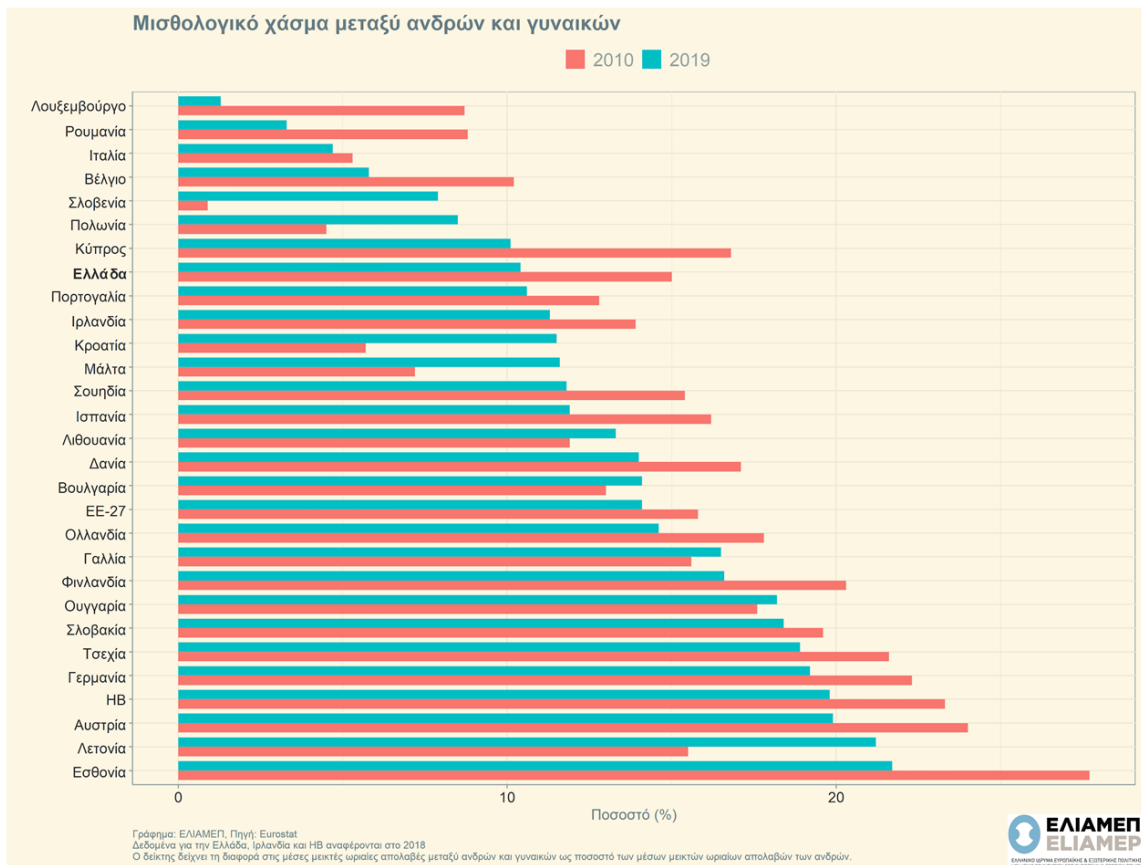


μελετηθούν εκθέσεις ΕΚΕ εταιρειών, οι οποίες λόγω μεγέθους και ετήσιου κύκλου εργασιών αφενός αναμένεται και αφετέρου επιβάλλεται να συντάσσουν εκθέσεις ΕΚΕ με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη διαφάνεια στα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα σε σχέση με μικρότερου μεγέθους εταιρείες. Σε περίπτωση που η μελέτη είχε γίνει σε μικρότερες εταιρείες, τα αποτελέσματα ενδεχομένως να παρουσίαζαν χαμηλότερες επιδόσεις από τη μέτρια προς ικανοποιητική βαθμολογία που συγκέντρωσαν οι εκθέσεις των πολυεθνικών εταιρειών που μελετήθηκαν.

Αφορμή για την επιλογή των συγκεκριμένων κλάδων προς μελέτη στα εξεταζόμενα ζητήματα αποτέλεσε, όπως έχει προαναφερθεί στο Κεφάλαιο 3, η δημοσίευση της Λευκής Βίβλου για το Δείκτη Συμπερίληψης (Whitepaper Inclusion Index) το 2020 από την παγκόσμια εταιρεία ερευνών Kantar, σύμφωνα με την οποία, ο κλάδος των προϊόντων υγείας κατέχει την πρώτη θέση με βαθμολογία 60% στο δείκτη διαφορετικότητας, συμπερίληψης και έλλειψης διακρίσεων, ενώ ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας βρίσκεται στην τελευταία θέση με βαθμολογία 35%. Η έρευνα της Kantar πραγματοποιήθηκε βασιζόμενη σε πρωτογενή δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν από 24 διαφορετικούς κλάδους, πάνω από 18.000 συμμετέχοντες, εργαζόμενους στις εταιρείες των κλάδων αυτών και διεξήχθη σε πάνω από 14 χώρες παγκοσμίως. Τα δευτερογενή δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσα από τη μελέτη των 79 εκθέσεων ΕΚΕ των εταιρειών των δυο κλάδων της πρώτης και τελευταίας θέσης του Δείκτη Συμπερίληψης της Kantar, έδειξαν μια διαφορετική εικόνα. Αναλυτικότερα, ο κλάδος των προϊόντων υγείας έλαβε 8% χαμηλότερη βαθμολογία στους 9 δείκτες GRI που εξετάστηκαν από τον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας, αναστρέφοντας την αρχική κατάταξη όπως αυτή είχε διαμορφωθεί από την έρευνα της Kantar.

Τα ζητήματα της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης, των ίσων ευκαιριών και της εξάλειψης κάθε μορφής διακρίσεων στον εργασιακό χώρο είναι παγκόσμιου ενδιαφέροντος και τις τελευταίες δεκαετίες έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικά βήματα εξέλιξης αναφορικά με αυτά. Ειδικότερα, στην Ευρώπη παρατηρείται μια αισθητή βελτίωση την τελευταία δεκαετία στο μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat. Στην εικόνα X παρουσιάζεται μια γενική εικόνα για τις απολαβές

ανδρών και γυναικών στις χώρες της ΕΕ, η οποία αν και ενθαρρυντική, δείχνει ότι υπάρχει ακόμα περιθώριο για περαιτέρω βελτίωση και πλήρη εξάλειψη αυτής της μορφής διάκρισης στον εργασιακό χώρο (ΕΛΙΑΜΕΠ 21/01/2022). Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης ειδικότερα για το δείκτη 405-2 που σχετίζεται με την αναλογία του βασικού μισθού και των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών καταδεικνύουν, μέσα από τις μέτριες, για την περίπτωση του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας, προς χαμηλές για τον κλάδο των προϊόντων υγείας βαθμολογίες, ότι οι εταιρείες δεν δεσμεύονται σθεναρά στην κατεύθυνση της εξάλειψης του μισθολογικού χάσματος των φύλων (gender pay gap).



Εικόνα 2 : Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2010-2019

Ιδιαίτερος ενθαρρυντικό ήταν το γεγονός ότι μέσα από τη μελέτη των 79 εκθέσεων ΕΚΕ διαπιστώθηκε ότι και στους δυο εξεταζόμενους κλάδους οι δείκτες 103-2 και 405-1 που αφορούν τη διοικητική προσέγγιση των εταιρειών και τα ποσοστά σύνθεσης των οργάνων διοίκησης ανά κατηγορία διαφορετικότητας αντιστοίχως, είχαν τις καλύτερες βαθμολογίες ανάμεσα στους 9 δείκτες. Οι υψηλές



βαθμολογίες που συγκέντρωσαν οι δυο αυτοί εξαιρετικά σημαντικοί δείκτες και στους δυο κλάδους, με ποσοστά που υπερβαίνουν το 80%, αφενός καταδεικνύουν ότι οι εταιρείες έχουν θέσει στο επίκεντρο της ατζέντας τους τα κοινωνικά ζητήματα και αφετέρου ότι πλέον προτεραιότητά τους είναι ο εμπλουτισμός του εργατικού τους δυναμικού με όσο το δυνατόν περισσότερες κατηγορίες διαφορετικότητας, όπως για παράδειγμα φύλο, ηλικία και μειονότητες. Πιο συγκεκριμένα, ο δείκτης 103-2 στον κλάδο των προϊόντων υγείας βαθμολογήθηκε με 89%, ενώ στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας με 92%, ενώ ο δείκτης 405-1 στους αντίστοιχους κλάδους έλαβε βαθμολογίες 83% και 87%. Σύμφωνα εξάλλου με αποτελέσματα ερευνών (McKinsey, 2008) οι εταιρείες με αυξημένα ποσοστά του αριθμού των γυναικών στα ανώτερα όργανα διοίκησης εμφανίζουν βελτιωμένες οικονομικές επιδόσεις, ενισχυμένη εταιρική διακυβέρνηση, καινοτομία και ανάπτυξη (Kramer et al., 2006).

Ο τελευταίος αποκλειστικά κοινωνικός δείκτης που εξετάστηκε στη μελέτη είναι ο δείκτης 406-1 που αφορά την καταγραφή των περιστατικών διάκρισης από τις εταιρείες, τη λήψη διορθωτικών μέτρων για την αντιμετώπισή τους, καθώς και την αξιολόγηση των μέτρων αυτών ως προς την αποτελεσματικότητά τους για την εξάλειψη των διακρίσεων. Για την έννοια των διακρίσεων δεν έχει δοθεί ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός από την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και από άλλες διεθνείς συμφωνίες, ωστόσο άμεση ή έμμεση διάκριση συνιστά οποιαδήποτε ενέργεια ή πράξη διαχωρίζει αδικαιολόγητα και μεταχειρίζεται διαφορετικά άτομα με βάση διαφορετικές κατηγορίες στις οποίες είτε αυτά ανήκουν, είτε θεωρούνται ότι ανήκουν (Kantar, 2020). Οι βαθμολογίες του δείκτη 406-1 και στους δυο κλάδους που μελετήθηκαν ήταν χαμηλές, δεδομένου ότι έλαβε 43% στον κλάδο των προϊόντων υγείας και 35% στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας, στον οποίο μάλιστα κατατάχθηκε στην τελευταία θέση ανάμεσα στους 9 δείκτες. Αξίζει να επισημανθεί ότι σε αρκετές εκθέσεις EKE οι εταιρείες συμπεριλάμβαναν τον εν λόγω δείκτη στη λίστα GRI Index, δηλώνοντας όμως ότι δεν δημοσιοποιούν στοιχεία για λόγους εμπιστευτικότητας, συμμορφώνονται ωστόσο πλήρως με τις κατευθυντήριες γραμμές του προτύπου GRI Standards.



5.2. Λογοδοσία, διαφάνεια και αξιοπιστία

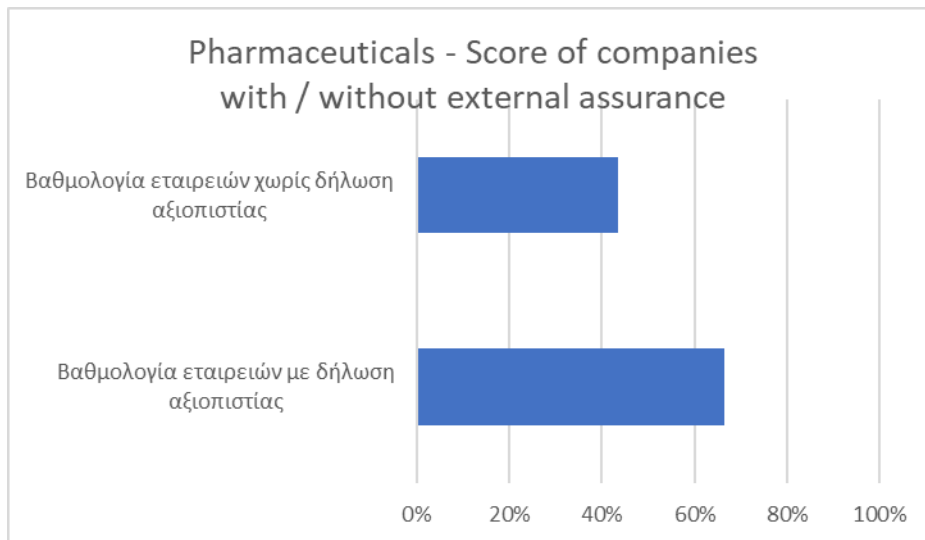
Τα αποτελέσματα του δείκτη 102-56 που αφορά την ύπαρξη δήλωσης αξιοπιστίας από τρίτο φορέα αναδεικνύουν τη βαρύτητα με την οποία οι εταιρείες αντιμετωπίζουν το ζήτημα της εξωτερικής πιστοποίησης, καθώς και τη σημασία που δίνουν στην αρχή της διαφάνειας αλλά και στη λογοδοσία. Τα γενικά αποτελέσματα και των δυο κλάδων αξιολογούνται ως μέτρια προς χαμηλά σε σχέση με το επιθυμητό.

Αναλυτικότερα, ο κλάδος των προϊόντων υγείας βαθμολογήθηκε με 48% και από τις συνολικά 40 εταιρείες του κλάδου των προϊόντων υγείας μόνο οι 18 είχαν λάβει εξωτερική πιστοποίηση, ενώ οι 22 δεν είχαν δήλωση αξιοπιστίας από τρίτο φορέα. Οι 18 εταιρείες που είχαν λάβει πιστοποίηση από τρίτο ανεξάρτητο φορέα για τα εξεταζόμενα ζητήματα συγκέντρωσαν βαθμολογία 63% έναντι 43% που συγκέντρωσαν οι υπόλοιπες 22 που δεν είχαν πιστοποίηση, αποδεικνύοντας ότι η αξιολόγηση της έκθεσης ΕΚΕ από τρίτο φορέα ενισχύει τη δέσμευση της κάθε εταιρείας να δημοσιεύει λεπτομερέστερες και πιο ολοκληρωμένες εκθέσεις. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει και μελέτες που έχουν διεξαχθεί από τους Grossi et al. (2015) και Legendre et al. (2013), σύμφωνα με τις οποίες η υιοθέτηση και εφαρμογή των προτύπων GRI, χωρίς ταυτόχρονα εξωτερική πιστοποίηση από τρίτο φορέα, δεν ανταποκρίνεται σε υψηλές επιδόσεις ΕΚΕ.

Όσον αφορά την πληρότητα και τη διαφάνεια των εκθέσεων ΕΚΕ παρατηρείται η ύπαρξη δεικτών με έντονες αντιθέσεις στη βαθμολογία, γεγονός που παρατηρήθηκε και σε προηγούμενες μελέτες που έχουν διεξαχθεί στον κλάδο των προϊόντων υγείας. Σε αυτές παρατηρήθηκε ότι ενώ οι εταιρείες του συγκεκριμένου κλάδου εμφανίζουν υψηλότερο βαθμό αντίληψης του τρόπου με τον οποίο πρέπει να συντάσσονται οι εκθέσεις ΕΚΕ, ώστε να συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις των προτύπων GRI Standards σε σχέση με άλλους κλάδους, στις τελικές δημοσιοποιήσεις υπάρχουν συγκεκριμένες ανομοιομορφίες. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Demir και Min (2019), στις εκθέσεις ΕΚΕ του κλάδου των προϊόντων υγείας, ενώ στα ουσιαστικά ζητήματα που αφορούν τους τομείς του περιβάλλοντος και των εργασιακών σχέσεων υπάρχει ένας βαθμός



προτυποποίησης όσον αφορά τη σύνταξή τους, αντιθέτως σε ευαίσθητα ζητήματα, όπως είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα και η εξάλειψη των διακρίσεων, το επίπεδο είναι ακόμα χαμηλό και η καταγραφή των ζητημάτων αυτών στις εκθέσεις ΕΚΕ είναι συνοπτική και παρουσιάζει αρκετά κενά.

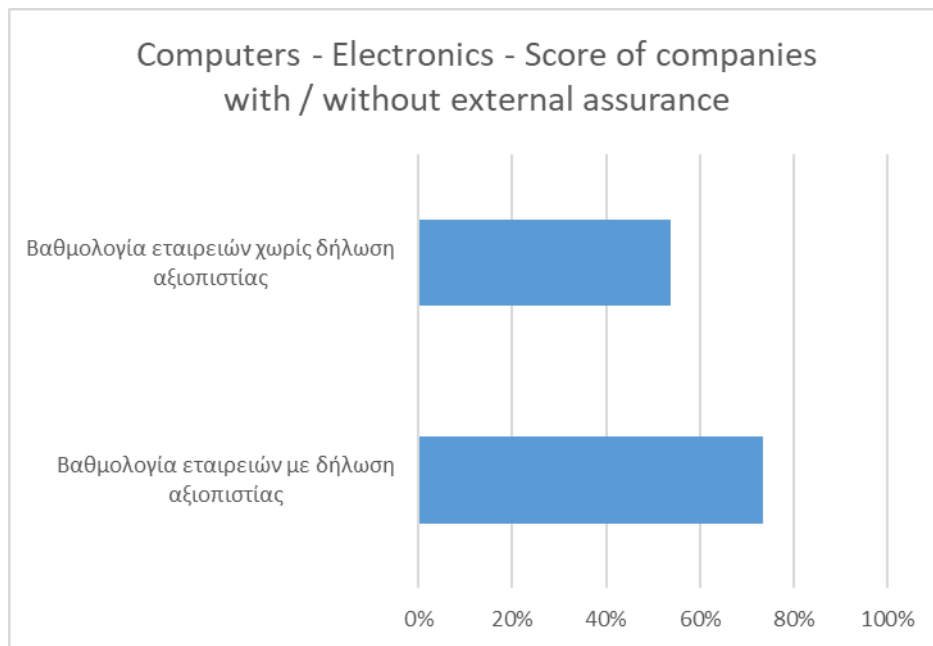


Σχήμα 9: Βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων υγείας με / χωρίς δήλωση αξιοπιστίας (%)

Από την άλλη πλευρά, ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας στο δείκτη 102-56 έλαβε βαθμολογία 42%, δηλαδή 6% χαμηλότερη σε σχέση με αυτή του κλάδου υγείας και εκ των συνολικά 39 εταιρειών που μελετήθηκαν μόνο οι 15 είχαν πιστοποιηθεί εξωτερικά από τρίτο ανεξάρτητο φορέα. Οι 15 αυτές εταιρείες έλαβαν γενική βαθμολογία στα εξεταζόμενα ζητήματα 74% σε αντίθεση με τις υπόλοιπες 24, οι οποίες δεν είχαν εξωτερική πιστοποίηση από τρίτο φορέα και συγκέντρωσαν μόλις 54%, επαναλαμβάνοντας το μοτίβο που παρατηρήθηκε προηγουμένως και στον κλάδο των προϊόντων υγείας.

Ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας αν και εκ φύσεως αποτελεί πηγή καινοτομιών και συνεχούς εξέλιξης, στον τομέα της ΕΚΕ εμφανίζει μια σχετική ανεπάρκεια στην πλήρη ενσωμάτωσή της ως εργαλείου στρατηγικής, όσον αφορά το ζήτημα της λογοδοσίας και εξωτερικής πιστοποίησης. Σύμφωνα με τους Suñe et al. (2012), λόγω της έλλειψης εκτεταμένης βιβλιογραφίας στο ζήτημα της στρατηγικής ΕΚΕ των εταιρειών του συγκεκριμένου κλάδου, δεν είναι εφικτό

ακόμα να διαπιστωθεί η ακριβής επίδραση της ΕΚΕ στην απόδοση των εταιρειών του κλάδου. Αναμφισβήτητα ωστόσο, η πλήρης ενσωμάτωση της ΕΚΕ στις λειτουργίες των εταιρειών του κλάδου αποτελεί βασική προτεραιότητά τους, μιας και αποδεδειγμένα οδηγεί σε βελτιωμένη εικόνα της εταιρείας και συμβάλλει στην προσήλωσή της στην καινοτομία και την ανάπτυξη σε ένα παγκοσμίως ανταγωνιστικό και δυναμικό περιβάλλον.



Σχήμα 10: Βαθμολογία εταιρειών κλάδου προϊόντων τεχνολογίας με / χωρίς δήλωση αξιοπιστίας (%)

Μελέτες που έχουν διεξαχθεί στον τομέα της ΕΚΕ έχουν δείξει ότι οι εκθέσεις ΕΚΕ των εταιρειών ανεξαρτήτως κλάδου, σε αντίθεση με τις οικονομικές εκθέσεις (financial reports), οι οποίες βασίζονται στον ετήσιο οικονομικό κύκλο εργασιών των εταιρειών, στις περισσότερες χώρες συντάσσονται κατόπιν εθελοντικής πρωτοβουλίας από την πλευρά των εταιρειών μεμονωμένα και χωρίς την καθοδήγηση από πρότυπα σύνταξης εκθέσεων ΕΚΕ. Επιπλέον, η καταγραφή των οικονομικών επιδόσεων των εταιρειών στις εκθέσεις ΕΚΕ είναι ευκολότερη μιας και αυτή βασίζεται σε σαφή αριθμητικά αποτελέσματα, ενώ αντίστοιχα αυτή των κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιδόσεων συνδέεται με υψηλότερο βαθμό



δυσκολίας, δεδομένου ότι τα δεδομένα είναι ποιοτικά και δυσκολότερο να παρακολουθηθούν σε ετήσια βάση (Kumar et al., 2019).

5.3. Ο ρόλος της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στην προάσπιση των κοινωνικών ζητημάτων ΕΚΕ

Η μελέτη των 79 εκθέσεων ΕΚΕ των εταιρειών των δυο επιλεγμένων κλάδων στους δείκτες 404-1, 404-2 και 404-3 που σχετίζονται με τη θεματική της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων έδειξε ότι στις περιπτώσεις και των δυο κλάδων, ο δείκτης 404-2 που αφορά την ύπαρξη προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων, υποστήριξης συνεχούς απασχόλησης και επιτυχούς μετάβασης των εργαζομένων, ο οποίος προσαρμόστηκε ειδικά για τις ανάγκες της έρευνας στα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα, είχε την υψηλότερη βαθμολογία ανάμεσα στους 3 δείκτες. Ο δείκτης αυτός, ο σημαντικότερος εκ των τριών δεικτών του ουσιαστικού αυτού θέματος της εκπαίδευσης και κατάρτισης, βαθμολογήθηκε με 74% στον μεν κλάδο της υγείας και με 75% στον κλάδο της τεχνολογίας, εμφανίζοντας όπως δείχνουν τα ποσοστά μεγάλη ομοιογένεια και στους δυο κλάδους. Αντίθετα, οι δείκτες 404-1 και 404-3 που βασίζονται σε ποσοτικά δεδομένα εμφανίζουν και στους δυο κλάδους χαμηλότερες βαθμολογίες, μιας και απαιτούν από τις εταιρείες την ανάπτυξη νέων και εξειδικευμένων διαδικασιών αξιολόγησης και καταγραφής, ώστε η κάλυψή τους στις εκθέσεις ΕΚΕ να είναι επαρκής και εμπεριστατωμένη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που έχουν παρουσιαστεί προηγουμένως, ο δείκτης 404-1 που καταγράφει τον ετήσιο μέσο όρο των ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο ανά φύλο στα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα βαθμολογήθηκε με 31% στον κλάδο των προϊόντων υγείας και με 51% στον κλάδο της τεχνολογίας, ενώ ο δείκτης 404-3 που καταγράφει το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετέχουν σε ετήσια διαδικασία αξιολόγησης και εκτίμησης της εργασιακής τους απόδοσης ανά φύλο συγκέντρωσε 36% στον κλάδο της υγείας και 52% στον κλάδο των προϊόντων της τεχνολογίας. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα των δυο κλάδων στους δείκτες 404-1 και 404-3 παρατηρείται ότι ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας εμφανίζει σημαντικά καλύτερες επιδόσεις σε σχέση με αυτόν της υγείας στην καταγραφή και παρουσίαση των ποσοτικών



δεδομένων που απαιτούνται για τους εν λόγω δείκτες. Σύμφωνα με τους Hayes et al. (2020), αυτό συμβαίνει διότι ο κλάδος της τεχνολογίας λειτουργεί σε συνθήκες υψηλής ανταγωνιστικότητας και ως εκ τούτου έχει αναπτύξει μια στρατηγική πρόληψης στην οποία η ΕΚΕ αποτελεί εργαλείο απόκτησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Στα πλαίσια αυτής της στρατηγικής, η εκπαίδευση και η κατάρτιση των εργαζομένων χρησιμεύουν ώστε να προάγουν τη διαφορετικότητα και να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, όπως ακριβώς ορίζουν οι κατευθυντήριες γραμμές των προτύπων της ΕΚΕ. Κατά συνέπεια, οι εταιρείες θα πρέπει να ενθαρρύνουν και να υποστηρίζουν τη δημιουργία προγραμμάτων ανάπτυξης εργαζομένων, προσανατολισμένων στην ενίσχυση της διαφορετικότητας, καθώς και άλλων θεμάτων κοινωνικού χαρακτήρα, προσέγγιση η οποία μόνο θετική επίδραση μπορεί να έχει τόσο στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, όσο και στη συνολική εικόνα και αναπτυξιακή πορεία της εταιρείας. Εξάλλου, όπως τονίζουν οι Donia et al. (2017), εταιρείες που δεν έδρασαν προληπτικά και προχώρησαν στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων με θέμα την κατάρτιση του προσωπικού στα ζητήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της εξάλειψης των προκαταλήψεων, κατόπιν της εκδήλωσης επιχειρησιακών κρίσεων στον απόηχο περιστατικών σχετιζόμενων με διακρίσεις, προκειμένου να εμφανιστούν ως κοινωνικά υπεύθυνες, κινδύνευσαν να κατηγορηθούν τόσο εσωτερικά από τους υπαλλήλους τους, όσο και εξωτερικά από τις τοπικές κοινότητες και τα εμπλεκόμενα μέρη για «οικολογικό προσωπείο» (greenwashing). Ο όρος αυτός αρχικά σχετιζόταν αποκλειστικά με περιβαλλοντικά ζητήματα, πλέον όμως περιλαμβάνει όλες τις μορφές επιχειρησιακής συμπεριφοράς που υιοθετείται χωρίς γνήσιο κοινωνικό αίσθημα από την πλευρά των εταιρειών και μόνο προκειμένου να εξυπηρετήσει τη δημόσια εικόνα της.

Το επίκαιρο ζήτημα του «οικολογικού προσωπείου» βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση και με το δείκτη 102-12, ο οποίος σχετίζεται με τους κώδικες, τις αρχές και τους κανόνες που έχουν αναπτυχθεί από εξωτερικούς διεθνείς φορείς, καθώς και με τις εξωτερικές πρωτοβουλίες τις οποίες οι εταιρείες υιοθετούν, υποστηρίζουν, προσυπογράφουν και στις οποίες εμπλέκονται ενεργά, ώστε να προωθήσουν περαιτέρω τα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα. Σύμφωνα με τους



Charles et al. (2017) παράδειγμα «οικολογικού προσωπείου» αποτελεί η αναντιστοιχία εκ μέρους των εταιρειών των όσων δηλώνουν στις εκθέσεις ΕΚΕ σε σχέση με τα όσα εν τέλει πράττουν. Στην περίπτωση του εξεταζόμενου δείκτη 102-12 δεν αρκεί συνεπώς μια απλή αναφορά στην έκθεση ΕΚΕ ότι η εταιρεία συμμορφώνεται ή τηρεί τους κανόνες της Responsible Business Alliance (RBA) για παράδειγμα, αλλά περαιτέρω στοιχεία που να προκύπτουν μέσα από την έκθεση και να αποδεικνύουν ότι έμπρακτα η δράση της εφαρμόζει τα όσα η ίδια υποστηρίζει (νομιμοποίηση εκ του αποτελέσματος). Αναφορικά με τις βαθμολογίες που έλαβαν οι δυο εξεταζόμενοι κλάδοι στο δείκτη 102-12, μετά από τη μελέτη των 79 εκθέσεων παρατηρήθηκε σημαντικά μεγάλη διαφορά ανάμεσά τους. Ο κλάδος των προϊόντων τεχνολογίας κατέγραψε σκορ 72%, σημειώνοντας δηλαδή 24% μεγαλύτερη βαθμολογία από αυτόν του κλάδου των προϊόντων υγείας, ο οποίος κατέγραψε σκορ μόλις 48%. Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση αυτής της βαθμολογικής διαφοράς διαδραμάτισε το γεγονός ότι στις εκθέσεις ΕΚΕ του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας οι εταιρείες δήλωναν ξεκάθαρα τη συμμετοχή τους στην Responsible Business Alliance (RBA), κάτι που απουσίαζε από τις αντίστοιχες του κλάδου υγείας. Η Responsible Business Alliance (RBA), πρώην Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), ιδρύθηκε το 2004 και αποτελεί έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό, έναν συνασπισμό από εταιρείες οι οποίες μοιράζονται μια κοινή δέσμευση συνεργασίας και εφαρμογής καλών πρακτικών με σκοπό τη διασφάλιση της βιώσιμης ανάπτυξης, τη βελτίωση των περιβαλλοντικών συνθηκών και την υποστήριξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων (RBA, 2022). Οι εταιρείες – μέλη της διεθνούς αυτής συμμαχίας δεσμεύονται να τηρούν και συμμορφώνονται με ένα κοινό Κώδικα Δεοντολογίας (RBA Code of Conduct), ο οποίος συνίσταται σε ένα σύνολο κοινωνικών, ηθικών και περιβαλλοντικών προτύπων, τα οποία σύμφωνα με τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν παραπάνω οι εταιρείες του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας εφαρμόζουν στην πλειονότητά τους.



5.4. Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν αφενός οι περιορισμοί που τέθηκαν κατά τη διεξαγωγή της μελέτης σε όλα τα στάδια αυτής και αφετέρου θα αναφερθούν προτάσεις για ενδεχόμενες μελλοντικές έρευνες στα υπό εξέταση ζητήματα. Σε ότι αφορά τους περιορισμούς, ένας αρχικός περιορισμός ήταν αυτός της γλώσσας στην οποία έχουν συνταχθεί οι εκθέσεις ΕΚΕ, η οποία πρέπει να είναι κοινή για όλες τις εταιρείες ώστε να διευκολύνει τη μελέτη τους χωρίς την ύπαρξη ασαφειών ή νοηματικών κενών. Κατά συνέπεια, η επιλογή του μεγέθους των πολυεθνικών εταιρειών στα κριτήρια αναζήτησης του GRI Database έγινε με σκοπό οι εκθέσεις των εταιρειών που θα προκύψουν στα αποτελέσματα να έχουν συνταχθεί στην αγγλική γλώσσα. Παρά την επιλογή των πολυεθνικών εταιρειών, 7 από τις εκθέσεις ΕΚΕ που προέκυψαν στα αποτελέσματα είχαν συνταχθεί σε γλώσσες πλην της αγγλικής και γι' αυτό το λόγο εξαιρέθηκαν από την παρούσα μελέτη.

Ένας δεύτερος περιορισμός στο ίδιο στάδιο της μελέτης κατά την αναζήτηση των αποτελεσμάτων ήταν αυτός του τύπου της έκδοσης στον οποίο έχουν συνταχθεί οι εκθέσεις ΕΚΕ. Συγκεκριμένα, στον κλάδο των προϊόντων υγείας μετά τον περιορισμό της γλώσσας εντοπίστηκαν 14 εκθέσεις ΕΚΕ οι οποίες δεν ακολουθούσαν εν τέλει τα πρότυπα GRI Standards, αν και στα κριτήρια αναζήτησης το συγκεκριμένο φίλτρο είχε προεπιλεγεί. Στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας εκ των 53 εκθέσεων ΕΚΕ, εξαιρέθηκαν 9 λόγω μη συμμόρφωσης με τα πρότυπα GRI Standards, ενώ 1 χρησιμοποιούσε προηγούμενη έκδοση των κατευθυντήριων γραμμών GRI και εν προκειμένω την έκδοση GRI-G4.

Τρίτος και τελευταίος περιορισμός που τέθηκε στο στάδιο της αναζήτησης των εκθέσεων ΕΚΕ στη GRI Database είναι αυτός του έτους αναφοράς. Αναλυτικότερα, στα αποτελέσματα προέκυψαν 3 εταιρείες στον κλάδο των προϊόντων υγείας και 4 στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας οι οποίες δεν κάλυπταν το εξεταζόμενο έτος 2020. Ως συνέπεια των τριών παραπάνω περιορισμών στα κριτήρια αναζήτησης, μελετήθηκαν 40 εκθέσεις στον κλάδο των προϊόντων υγείας και 39 εκθέσεις στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας.

Τα κριτήρια αναζήτησης που τέθηκαν όσον αφορά τους κλάδους, τη γλώσσα, το μέγεθος των εταιρειών και τα έτη αναφοράς δημιούργησαν ένα συνολικό δείγμα

εκθέσεων ΕΚΕ το οποίο περιόρισε γεωγραφικά την έρευνα, μιας και δεν κατέστη εφικτό να μελετηθούν ισάριθμες εκθέσεις από κάθε γεωγραφική ήπειρο, ώστε να γίνει επιπλέον και αξιόπιστη γεωγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων. Μια ενδεχόμενη μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διεξαχθεί με μεγαλύτερη γεωγραφική κάλυψη, στην οποία σκοπίμως θα συμπεριλαμβάνεται ισάριθμο δείγμα εκθέσεων ΕΚΕ ανά γεωγραφικό διαμέρισμα, ώστε να διαμορφωθεί πληρέστερη εικόνα για τα εξεταζόμενα ζητήματα και από γεωγραφικές περιοχές, οι οποίες στην παρούσα μελέτη δεν έχουν καθόλου εκπροσώπηση.

Με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά το στάδιο της αξιολόγησης των εκθέσεων ΕΚΕ, παρατηρήθηκε ότι στον κλάδο των προϊόντων υγείας το γεωγραφικό διαμέρισμα της Λατινικής Αμερικής και Καραϊβικής βαθμολογήθηκε με 89%, την υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τις υπόλοιπες περιοχές. Ακολουθούν η Βόρεια Αμερική με 65%, η Ωκεανία με 53%, στην 4^η θέση η Ευρώπη με 51% και τέλος η Αφρική με 50%, ενώ η Ασία δεν έχει καθόλου εκπροσώπηση λόγω των περιορισμών αναζήτησης που τέθηκαν. Το ζήτημα που προκύπτει είναι ότι αφενός δεν είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί γεωγραφική ανάλυση λόγω μη εκπροσώπησης από ορισμένα γεωγραφικά διαμερίσματα και αφετέρου το πλήθος των εταιρειών δεν είναι ισομερώς καταμερισμένο ανά γεωγραφικό διαμέρισμα. Πιο συγκεκριμένα, από τις 40 εκθέσεις ΕΚΕ που μελετήθηκαν, οι 30 προέρχονται από την Ευρώπη, ενώ οι υπόλοιπες 10 κατανέμονται ως εξής: 6 από Βόρεια Αμερική, 2 από Ωκεανία, 1 από Αφρική, 1 από Λατινική Αμερική και Καραϊβική και 0 από Ασία.

Πίνακας 5: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά γεωγραφικό διαμέρισμα

Γεωγραφικό διαμέρισμα (pharmaceuticals)	% Score
Europe	51%
North America	65%
Latin America and Carribean	89%
Africa	50%
Oceania	53%
Asia	-

Αντίστοιχα, στον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας, ομοίως με αυτόν της υγείας, το γεωγραφικό διαμέρισμα της Λατινικής Αμερικής και Καραϊβικής συγκέντρωσε την υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τις υπόλοιπες γεωγραφικές περιοχές συγκεντρώνοντας βαθμολογία 76%, ακολουθεί η Ασία με 65%, η Βόρεια Αμερική με 57% και σταθερά 4^η η Ευρώπη με 52%. Από τις βαθμολογίες απουσιάζουν τα γεωγραφικά διαμερίσματα της Αφρικής και της Ωκεανίας, από τα οποία δεν υπάρχει καθόλου δείγμα και συνεπώς δεν έχουν καθόλου εκπροσώπηση. Επιπλέον, το πλήθος των εκθέσεων ΕΚΕ δεν είναι ίδιο ανά γεωγραφικό διαμέρισμα, μιας και συγκεκριμένα από την Ασία εξετάστηκαν 20 εκθέσεις, από τη Βόρεια Αμερική 11, από την Ευρώπη 6, από Λατινική Αμερική και Καραϊβική 2 και 0 από Αφρική και Ωκεανία. Τα αποτελέσματα θα παρουσίαζαν σαφώς μεγαλύτερο ενδιαφέρον εάν όπως προαναφέρθηκε υπήρχε εκπροσώπηση από κάθε γεωγραφικό διαμέρισμα.

Πίνακας 6: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ανά γεωγραφικό διαμέρισμα

Γεωγραφικό διαμέρισμα (computers)	% Score
Asia	65%
Europe	52%
North America	57%
Latin America and Carribean	76%
Africa	-
Oceania	-

Αξίζει να σημειωθεί ότι βασικός περιορισμός για μελλοντική μελέτη εκθέσεων ΕΚΕ μέσω της πλατφόρμας GRI Database αποτελεί το γεγονός ότι από τα τέλη του 2021 δεν υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης στην πλατφόρμα, λόγω έντονης κριτικής που είχε δεχθεί η εταιρεία για το σύστημα ταξινόμησης των εκθέσεων το οποίο εφαρμόζε. Δεδομένου ότι ο κύριος ρόλος της GRI δεν είναι η ταξινόμηση και διάθεση των εκθέσεων ΕΚΕ των εταιρειών, αλλά η καθοδήγησή τους στη σύνταξη των εκθέσεων υπό τη μορφή κατευθυντήριων γραμμών και προτύπων, αποφασίστηκε να διακοπεί η διάθεση των δεδομένων των εκθέσεων συγκεντρωτικά μέσω της ιστοσελίδας της GRI Database. Ο κάθε ενδιαφερόμενος εφεξής πρέπει να αναζητήσει τις εκθέσεις ΕΚΕ που έχουν συνταχθεί κατά τα



πρότυπα της GRI μεμονωμένα στους επίσημους ιστότοπους των εταιρειών. Η συλλογή των δεδομένων για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης είχε πραγματοποιηθεί πριν τη διακοπή πρόσβασης εκ μέρους της GRI στη Database, ωστόσο για οποιαδήποτε έκθεση EKE έπρεπε να γίνει αναζήτηση επικουρικά σε δεύτερο χρόνο, αυτή πραγματοποιήθηκε μεμονωμένα στην ιστοσελίδα της κάθε εταιρείας.

Ωστόσο, ο περιορισμός στην άμεση πρόσβαση των εκθέσεων EKE που δημοσιοποιούν οι εταιρείες μέσω της GRI Database, δεν αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για τη διεξαγωγή μελλοντικής έρευνας και αξιολόγησης εκθέσεων EKE, σε οποιοδήποτε δείκτη GRI Standards, δεδομένου ότι υπάρχει η δυνατότητα απευθείας επικοινωνίας με τη GRI ώστε να παρέχει τα δεδομένα στον ερευνητή μέσω της ακαδημαϊκής του ιδιότητας. Συνεπώς, μια επιπλέον πρόταση για μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να είναι η επέκταση της μελέτης των κοινωνικών ζητημάτων της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών και σε κλάδους με κύριο αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών, όπως για παράδειγμα τον τουρισμό ή την εστίαση, καθώς και στον εκπαιδευτικό κλάδο, ο οποίος σύμφωνα με την έρευνα της Kantar για το 2020 συγκέντρωσε βαθμολογία 60% στο Δείκτη Συμπερίληψης και βρίσκεται στην 1^η θέση μαζί με τον κλάδο των προϊόντων υγείας. Ειδικότερα, η αξιολόγηση των εκθέσεων EKE του εκπαιδευτικού κλάδου θα παρουσίαζε ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον λόγω του ειδικού βάρους και του σημαντικού ρόλου που διαδραματίζει ο εν λόγω κλάδος στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα.

Εν κατακλείδι, σημαντική ερευνητική αξία θα είχε η επαναξιολόγηση των εκθέσεων EKE των εταιρειών των δυο αυτών κλάδων κατόπιν της υποχρεωτικής θεσμοθέτησης της υποβολής εκθέσεων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της απαραίτητης ύπαρξης εξωτερικής πιστοποίηση σε αυτές από τρίτους ανεξάρτητους φορείς, ώστε να συγκριθούν τα αποτελέσματα μεταξύ της οικειοθελούς και υποχρεωτικής φύσης της δημοσιοποίησης στοιχείων από τις εταιρείες και να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα σχετικά με τα πραγματικά κίνητρα που υποκινούν τις εταιρείες στην κατεύθυνση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.



6. Συμπεράσματα

Στο επίκεντρο της παρούσας μελέτης τέθηκαν τα κοινωνικά ζητήματα που σχετίζονται με την εξάλειψη των διακρίσεων, τη διαφορετικότητα και τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών και η αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι εταιρείες του κλάδου των προϊόντων υγείας και τεχνολογίας έχουν αναδείξει τα ζητήματα αυτά ως ουσιαστικά και σημαντικά για τη λειτουργία τους ως οικονομικές, νομικές και κοινωνικές οντότητες. Για το σκοπό αυτό, μελετήθηκαν εκθέσεις ΕΚΕ, τις οποίες οι εταιρείες δημοσιοποιούν εθελοντικά, και από τους δυο προαναφερθέντες κλάδους και στη συνέχεια αξιολογήθηκαν ως προς το βαθμό πληρότητας με την οποία καλύπτουν τις απαιτήσεις των κατευθυντήριων γραμμών του προτύπου GRI για τα εξεταζόμενα ζητήματα. Οι κλάδοι των προϊόντων υγείας και τεχνολογίας επιλέχθηκαν με κριτήριο τη βαθμολογία και κατάταξή τους στο Δείκτη Συμπερίληψης (Inclusion Index) που δημοσίευσε η παγκόσμια εταιρεία ερευνών Kantar για το 2020, μιας και κατείχαν τις δυο ακραίες θέσεις, την πρώτη και την τελευταία αντίστοιχα, προκειμένου μέσα από τη μελέτη των εκθέσεων ΕΚΕ εταιρειών από αυτούς τους δυο κλάδους να διαπιστωθεί η στάση, η διοικητική προσέγγιση και η στρατηγική των εταιρειών στα εν λόγω ζητήματα. Η μελέτη περιλάμβανε δείγμα 40 πολυεθνικών εταιρειών από τον κλάδο των προϊόντων υγείας και αντίστοιχα 39 πολυεθνικών εταιρειών από τον κλάδο των προϊόντων τεχνολογίας, οι οποίες προέκυψαν κατόπιν αναζήτησης στη βάση δεδομένων GRI Database με εφαρμογή συγκεκριμένων κριτηρίων αναζήτησης.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσα από τη μελέτη των συνολικά 79 εκθέσεων ΕΚΕ εταιρειών από τους κλάδους αυτούς υπογραμμίζουν τη σημασία με την οποία οι εταιρείες των δυο αυτών κλάδων αντιμετωπίζουν τα κοινωνικά ζητήματα που τέθηκαν υπό εξέταση και εν τέλει καλύπτουν σε ικανοποιητικό βαθμό τα ζητούμενα του προτύπου GRI Standards. Αναφορικά με τη μεταξύ τους σχέση, η μελέτη έδειξε ότι ο κλάδος των προϊόντων υγείας έλαβε ελαφρώς χαμηλότερη βαθμολογία στους 9 δείκτες GRI που εξετάστηκαν σε σχέση με αυτή του κλάδου των προϊόντων τεχνολογίας, ανατρέποντας την κατάταξή τους σύμφωνα με την έρευνα της Kantar. Τις υψηλότερες βαθμολογίες συγκέντρωσαν και στους δυο κλάδους με την ίδια φθίνουσα σειρά κατάταξης οι δείκτες 103-2, 405-1 και 404-2,



οι οποίοι σχετίζονται με τη διοικητική προσέγγιση των εταιρειών, τα ποσοστά σύνθεσης των οργάνων διοίκησης ανά κατηγορία διαφορετικότητας και τα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, υποστήριξης συνεχούς απασχόλησης και επιτυχούς μετάβασης των εργαζομένων. Η ομοιομορφία αυτή όσον αφορά τις υψηλότερες βαθμολογίες ανατρέπεται στη χαμηλότερη βαθμολογικά θέση, την οποία στον κλάδο των προϊόντων υγείας κατέχει ο δείκτης 404-1 που σχετίζεται με τον ετήσιο μέσο όρο ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο ανά φύλο στα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα, ενώ αντίθετα στον κλάδο της τεχνολογίας καταλαμβάνει ο δείκτης 406-1 που μελετά τον αριθμό των περιστατικών διάκρισης που καταγράφηκαν και αντιμετωπίστηκαν από τις εταιρείες μέσα στην εξεταζόμενη περίοδο.

Εστιάζοντας στους αποκλειστικά κοινωνικούς δείκτες, παρατηρείται ότι ενώ οι δυο από αυτούς σημείωσαν τις υψηλότερες βαθμολογίες, όπως προαναφέρθηκε, στους υπόλοιπους δυο εντοπίστηκαν ελλείψεις στην κάλυψή τους στις εκθέσεις ΕΚΕ και ως εκ τούτου έλαβαν βαθμολογίες κάτω του μετρίου. Εκτός των δυο αυτών χαμηλόβαθμων δεικτών, υπήρχαν και άλλοι δείκτες με παρόμοιες ή και χαμηλότερες επιδόσεις, οι οποίοι αφορούν την εξωτερική πιστοποίηση των εκθέσεων ΕΚΕ από τρίτο φορέα, τη λίστα με τις εξωτερικές πρωτοβουλίες που οι εταιρείες υιοθετούν, υποστηρίζουν, προσυπογράφουν, καθώς και τα ποσοστά των εργαζομένων που συμμετέχουν σε τακτική διαδικασία αξιολόγησης ανά φύλο. Βέβαια, οι χαμηλές βαθμολογίες δεικτών, σε αρκετές περιπτώσεις οφείλονται στην τάση που παρουσιάζει η αρχή της ουσιαστικότητας, σύμφωνα με την οποία συντάσσονται οι εκθέσεις ΕΚΕ κατά GRI, σε πολλαπλές ερμηνείες. Η αρχή της ουσιαστικότητας, η οποία επικεντρώνεται στα ζητήματα που η κάθε εταιρεία αξιολογεί ως ουσιαστικά, επιτρέπει στις εταιρείες να αποφασίζουν τι θα δημοσιοποιήσουν, δημιουργώντας κενά και περιθώρια για προκαταλήψεις, λειτουργώντας πολλές φορές εις βάρος των εταιρειών που επιλέγουν να δημοσιοποιήσουν όλα τα στοιχεία των απαιτούμενων δεικτών, είτε θετικά, είτε αρνητικά, επηρεάζοντας έτσι τη συνολική εικόνα τους. (Brown et al., 2009).

Η συνολική στάση των εταιρειών των δυο κλάδων απέναντι στα εξεταζόμενα κοινωνικά ζητήματα της καταπολέμησης των διακρίσεων, των ίσων ευκαιριών και της αρχής της ίσης μεταχείρισης αναγνωρίζεται ως θετική και ελπιδοφόρα,



γεγονός που επιβεβαιώνει και η υψηλή βαθμολογία του δείκτη της διοικητικής προσέγγισης, υπάρχει ωστόσο περιθώριο για εξέλιξη και περαιτέρω βελτίωση. Η κατεύθυνση στην οποία προτείνεται να κινηθούν οι εταιρείες είναι αυτή της απαρέγκλιτης συμμόρφωσης με τις κατευθυντήριες γραμμές σύνταξης των εκθέσεων ΕΚΕ σύμφωνα με τα πρότυπα GRI, χωρίς παραλείψεις στοιχείων για οποιονδήποτε λόγο. Η εφαρμογή αυτής της πρακτικής θα οδηγούσε σε βελτίωση των βαθμολογιών δεικτών που εμφανίζουν ελλείψεις στην πληρότητα των παρουσιαζόμενων στοιχείων, ενδυνάμωση της εικόνας τους μέσω της πλήρους διαφάνειας και κατ' επέκταση σε αύξηση του κύκλου εργασιών τους. Επιπλέον, η υποχρεωτική εκ του νόμου θεσμοθέτηση δημοσιοποίησης από τις εταιρείες μη οικονομικών εκθέσεων ΕΚΕ κρίνεται ως απαραίτητη κίνηση, προκειμένου, αφενός να βελτιωθούν τα παρουσιαζόμενα αποτελέσματα των κλάδων που εξετάστηκαν και αφετέρου να αποφευχθούν φαινόμενα «οικολογικού προσωπείου» (greenwashing) από εταιρείες που αποσκοπούν μόνο στο να κερδίσουν τις εντυπώσεις, χωρίς να παρουσιάσουν αξιόλογο έργο στον τομέα της ΕΚΕ. Σημαντικό αρωγό στο ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της μείωσης των περιστατικών που καταγράφονται από τις εταιρείες αποτελεί η ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων των εταιρειών στα θέματα αυτά μέσω ανάπτυξης κατάλληλων προγραμμάτων σε συνεργασία με επίσημους θεσμικούς φορείς εξειδικευμένους σε αυτά, όπως για παράδειγμα Μ.Κ.Ο. με αντικείμενο την ισότητα των φύλων. Εν κατακλείδι, η υποχρεωτική θεσμοθέτηση δημοσιοποίησης μη οικονομικών εκθέσεων ΕΚΕ από τις εταιρείες, θα πρέπει να συνοδεύεται απαραίτητα από την ύπαρξη εξωτερικής πιστοποίησης από τρίτο φορέα, συνδυασμός που εγγυάται τα μέγιστα δυνατά αποτελέσματα, τόσο στο βαθμό της αξιοπιστίας των εκθέσεων ΕΚΕ, όσο και στο ποσοστό πληρότητας των δεδομένων που αυτές ενσωματώνουν.



Βιβλιογραφία

- Abbott, W.F., Monsen, R., (1979). On the Measurement of Corporate Social Responsibility: Self-Reported Disclosure as Method of Measuring of Corporate Social Involvement, *Academy of Management Review*, 22, 501-515.
- Adams, C., Zutshi, A., (2004). Corporate social responsibility: why business should act responsibly and be accountable. *Australian accounting review* 14 (34), 31–39
- Ali, W., Frynas, J.G., Mahmood, Z., (2017). Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) disclosure in developed and developing countries: A Literature Review. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manage.* 24 (4), 273–294.
- Ayuso, S., Roca, M., Arevalo, J.A., Aravind, D., 2016. What determines principle-based standards implementation? Reporting on global compact adoption in Spanish firms. *Journal of business ethics* 133 (3), 553–565.
- Battaglia M, Testa F, Bianchi L, Iraldo F, Frey M. (2014). Corporate Social Responsibility and Competitiveness within SMEs of the Fashion Industry: Evidence from Italy and France. *Sustainability* 6: 872–893. DOI:10.3390/su6020872
- Belkhir, L., Bernard, S., & Abdelgadir, S. (2017). Does GRI reporting impact environmental sustainability? A cross-industry analysis of CO2 emissions performance between GRI-reporting and non-reporting companies. *Management of Environmental Quality*, 28(2), 138–155. <https://doi.org/10.1108/MEQ-10-2015-0191>
- Berthelot, S., Coulmont, M., & Serret, V. (2012). Do investors value sustainability reports? A Canadian study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19(6), 355–363. <https://doi.org/10.1002/csr.285>
- Brown, H. S., De Jong, M., & Lessidrenska, T. (2009). The rise of the global reporting initiative: A case of institutional entrepreneurship. *Environmental Politics*, 18(2), 182–200. <https://doi.org/10.1080/09644010802682551>



- Brown, H.S., De Jong, M., Lessidrenska, T., (2009). The rise of the Global Reporting Initiative: a case of institutional entrepreneurship. *Environ. Politics* 18, 182–200.
- Brown, H.S., De Jong, M., Lessidrenska, T., (2009). The rise of the Global Reporting Initiative: a case of institutional entrepreneurship. *Environmental Politics* 18 (2), 182–200.
- Burchell, J. (ed.). (2008). *The corporate social responsibility reader*. London, UK: Routledge
- Camilleri, M.A., (2017). The Corporate Social Responsibility Notion, In: *Corporate Sustainability, Social Responsibility and Environmental Management*, Springer, Cham.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497–505
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business and Society*, 38(3), 268–295.
- Carroll, A. B., and Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85–105.
- Cetindamar, D., Husoy, K., (2007). Corporate Social Responsibility practices and Environmentally Responsible Behavior: The case of the United Nations Global Compact?. *J. Bus. Ethics* 76, 163–176.
- Charles, O. H., Jr., Schmidheiny, S., & Watts, P. (2017). *Walking the talk: The business case for sustainable development*. London, UK: Routledge
- Chen, L., Feldmann, A., Tang, O., (2015). The relationship between disclosures of corporate social performance and financial performance: Evidences from GRI reports in manufacturing industry. *International Journal of Production Economics* 170, 445–456.
- Chen, S., and Bouvain, P. (2009). Is corporate responsibility converging? A comparison of corporate responsibility reporting in the USA, UK, Australia, and Germany. *Journal of Business Ethics*, 87, 299–317.
- Ching, H. Y., Gerab, F., & Toste, T. H. (2014). Scoring sustainability reports using GRI indicators: A study based on ISE and FTSE4Good Price indexes.



Journal of Management Research, 6(3), 27–48.

<https://doi.org/10.5296/jmr.v6i3.5333>

Commission of the European Communities. (2001). Green paper: Promoting a European framework for corporate social responsibility. Brussels.

Crane, A., Matten, D., and Spence, L. J. (eds). (2008). Corporate social responsibility: Readings and cases in a global context. New York, NY: Routledge.

Crowther, D., and Rayman-Bacchus, L. (eds). (2004). Perspectives on corporate social responsibility. Aldershot, UK: Ashgate

Dechow, P., and D. Skinner. 2000. Earnings management: Reconciling the views of accounting academics, practitioners, and regulators. Accounting Horizons 14 (2): 235–50.

Dechow, P., W. Ge, and C. Schrand. (2010). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. Journal of Accounting and Economics 50 (2–3): 344–401.

Demir, M., & Min, M. (2019). Consistencies and discrepancies in corporate social responsibility reporting in the pharmaceutical industry. In Sustainability Accounting, Management and Policy Journal (Vol. 10, Issue 2, pp. 333–364). Emerald. <https://doi.org/10.1108/sampj-03-2018-0094>

Diez-Cañamero, B., Bishara, T., Otegi-Olaso, J.R., Minguez, R., Fernández, J.M., (2020). Measurement of Corporate Social Responsibility: A Review of Corporate Sustainability Indexes, Rankings and Ratings. Sustainability 12 (5), 2153.

Diouf, D., & Boiral, O. (2017). The quality of sustainability reports and impression management: A stakeholder perspective. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 30(3), 643–667. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-04-2015-2044>

Dobbin, F., Jung, J., (2010). Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: the Competence Gap or Institutional Investor Bias. NCL Rev., p. 809

Donia, M. B. L., Sirsly, T. C. A., & Ronen, S. (2017). Employee attributions of corporate social responsibility as substantive or symbolic: Validation of a measure. Applied Psychology, 66, 103–142.



- Dumay, J., Guthrie, J., Farneti, F., (2010). GRI sustainability reporting guidelines for public and third sector organizations: A critical review. *Public Management Review* 12 (4), 531–548.
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: The triple bottom line of twenty-first-century business*. Gabriola Island, Canada: New Society.
- Ely, R.J., Padavic, I., Thomas, D.A., (2012). Racial diversity, racial asymmetries, and team learning environment: effects on performance. *Organ. Stud.* 3, 341e362. <https://doi.org/10.1177/0170840611435597>.
- Esteban, D. (2008), “Strengthening corporate social responsibility in the pharmaceutical industry”, *Journal of Medical Marketing*, Vol. 8 No. 1, pp. 77-79
- European Commission. (2011) A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. European Commission, 25 October 2011. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF> (last accessed 11 May 2022).
- Evangelinos, K., Fotiadis, S., Skouloudis, A., & Khan, N., Konstandakopoulou, F., Nikolaou, I., Lundy, S., (2018). Occupational health and safety disclosures in sustainability reports: An overview of trends among corporate leaders, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Evangelinos, K., Skouloudis, A., Jones, N., Isaac, D., Sfakianaki, E., (2016). Exploring the status of corporate social responsibility disclosure in the UK building and construction industry, *International Journal of Global Environmental Issues*, 15. 377.
- Fisher, C., and Lovell, A. (2003). *Business ethics and values*. Harlow, UK: Financial Times/ Prentice Hall.
- Fortanier, F., Kolk, A., & Pinkse, J. (2011). Harmonization in CSR reporting. *Management International Review*, 51(5), 665–696. <https://doi.org/10.1007/s11575-011-0089-9>
- George, F., Jr. (2020). Integrating discrimination training with CSR programs. *Industrial and Organizational Psychology* 13, 182–185. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.32>



- Gimenez C, Sierra V, Rodon J. (2012). Sustainable operations: Their impact on the triple bottom line. *International Journal of Production Economics* 140: 149–159. DOI:10.1016/j.ijpe.2012.01.035
- Global Reporting Initiative. Consolidated Set of GRI Sustainability Reporting Standards; Amsterdam, The Netherlands, (2016). Available online: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx> (accessed on 5 September 2021).
- Göbbels, M., Jonker, J., 2003a. AA1000 and SA8000 compared: a systematic comparison of contemporary accountability standards. *Managerial Auditing Journal* 18 (1), 54–58.
- Godfrey, J., Mather, P. and Ramsay, A. (2003), “Earnings and impression management in financial reports: the case of CEO changes”, *Abacus*, Vol. 39 No. 1, pp. 95-123
- Gray, R., Kouhy, R. and Lavers, S. (1995), “Corporate social and environmental reporting: a review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 8 No. 2, pp. 47-77.
- Greater progress on diversity and inclusion essential to rebuild productive and resilient workplaces. (2022, April 6). [Www.ilo.org. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841085/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841085/lang--en/index.htm) (last access 8/5/22)
- GRI, (2011). Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1. Global Reporting Initiative, Amsterdam
- Grosser, K., McCarthy, L., & Kilgour, M. A. (Eds.) (2017). *Gender Equality and Responsible Business* Routledge <https://doi.org/10.4324/9781351286367>
- Grossi, G., Papenfuß, U., Tremblay, M.-S., Greiling, D., Traxler, A.A., Stötzer, S., (2015). Sustainability reporting in the Austrian, German and Swiss public sector. *International Journal of Public Sector Management* 28 (4/5), 404–428
- Habisch, A., Jonker, J., Wegner, M., and Schmidpeter, R. (eds). (2005). *Corporate social responsibility across Europe*. Berlin, Germany: Springer.
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of



- research. *Journal of Cleaner Production*, 59, 5–21.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.07.005>
- Harjoto, M.A., Laksmana, I., Yang, Y.w., (2019). Board nationality and educational background diversity and corporate social performance. *Corp. Govern.: The International Journal of Business in Society* 2, 217e239.
<https://doi.org/10.1108/CG-04-2018-0138>.
- Haski-Leventhal, D. (2018). *Strategic corporate social responsibility: tools & theories for responsible management*. SAGE Publications.
<https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/strategic-corporate-social-responsibility/book255155>
- Hay, B. L., Stavins, R. N., and Vietor, R. H. K. (eds). (2005). *Environmental protection and the social responsibility of firms: Perspectives from law, economics, and business*. Washington, DC: Resources for the Future.
- Hayes, T., Kaylor, H., & Oltman, K. (2020). Coffee and controversy: How applied psychology can revitalize sexual harassment and racial discrimination training. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 13(2), 117–136
- Healy, P., and J. Wahlen. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons* 13 (4)
- Heath, R. L., and Palenchar, M. (2008). *Strategic issues management: Organizations and public policy challenges* (2nd edn). London, UK: Sage.
- Henriques, A., and Richardson, J. (eds). (2004). *The triple bottom line: Does it all add up?* London, UK: Earthscan
- Herzig, C., & Schaltegger, S. (2006). Corporate sustainability reporting. An overview. In S. Schaltegger, M. Bennett, & R. Burritt (Eds.), *Sustainability accounting and reporting* (pp. 301–324). Dordrecht: Springer.
- Hillenbrand, C., and Money, K. (2007). Corporate responsibility and corporate reputation: Two separate concepts or two sides of the same coin? *Corporate Reputation Review*, 10(4), 261–277
- Hopkins, M., 2005. Measurement of corporate social responsibility. *Int. J. Manage. Decis. Mak.* 6 (3/4), 213–231
- Idowu, S. O., and Filho, W. L. (eds). (2009). *Global practices of corporate social responsibility*. Berlin, Germany: Springer



- Ihlen, Øyvind & Bartlett, Jennifer & May, Steve. (2011). Corporate Social Responsibility and Communication. Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility. 3-22. 10.1002/9781118083246.ch1.
- Kantar. (2020). Kantar Inclusion index White Paper. Kantar Inclusion Index White Paper. Retrieved May 2, 2022, from <https://info-profiles.kantar.com/inclusion-index-whitepaper>
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause. Hoboken, N.J: Wiley
- KPMG. 2013. KPMG survey of corporate responsibility reporting. (2013). Zurich, Switzerland: KPMG International.
- KPMG.(2020). The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/11/the-time-has-come.pdf>
- Kramer, V.A., Konrad, M. and Erkut, S. (2006), Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance, Wellesley Center for Women's Publications Office, Wellesley, MA.
- Kumar, K., & Prakash, A. (2019). Examination of sustainability reporting practices in Indian banking sector. Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility, 4(2), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s41180-018-0022-2>
- Laufer, W. (2003). Social accountability and corporate greenwashing. Journal of Business Ethics 43 (3): 253–61
- Lee MDP. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. International Journal of Management Reviews 10: 53–73. DOI:10.1111/j.1468-2370.2007.00226.x
- Lee, M. and Kohler, J. (2010), “Benchmarking and transparency: Incentives for the pharmaceutical industry’s corporate social responsibility”, Journal of Business Ethics, Vol. 95 No. 4, pp. 641-658
- Legendre, S., Coderre, F., (2013). Determinants of GRI G3 application levels: the case of the fortune global 500. Corporate Social Responsibility and Environmental Management 20 (3), 182–192.
- Levy, D.L., Szejnwald Brown, H., de Jong, M., (2010). The Contested politics of corporate governance the case of the global reporting initiative. Business & Society 49 (1), 88e115.



- Liu, C., (2018). Are women greener? Corporate gender diversity and environmental violations. *J. Corp. Financ.* 118e142. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.08.004>.
- Lockett, A., Moon, J., and Visser, W. (2006). Corporate social responsibility in management research: Focus, nature, salience and sources of influence. *Journal of Management Studies*, 43(1), 115–136.
- Lyon, T. P., & Maxwell, J. W. (2011). Greenwash: Corporate environmental disclosure under threat of audit. *Journal of Economics & Management Strategy*, 20(1), 3–41. <https://doi.org/10.1111/j.1530-9134.2010.00282.x>
- Mahoney, L. S., Thorne, L., Cecil, L., & LaGore, W. (2013). A research note on standalone corporate social responsibility reports: Signaling or greenwashing? *Critical Perspectives on Accounting*, 24(4–5), 350–359. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.09.008>
- Manetti, G., (2011). The quality of stakeholder Engagement in sustainability reporting: empirical evidence and critical points. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 18, 110e122
- Marimon, F., Alonso-Almeida, M. del M., Rodríguez, M. del P., & Cortez Alejandro, K. A. (2012). The worldwide diffusion of the global reporting initiative: what is the point? In *Journal of Cleaner Production* (Vol. 33, pp. 132–144). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.04.017>
- Matten, D. , & Moon, J. (2004). “Implicit” and “explicit” CSR: A conceptual framework for understanding CSR in Europe. In A. Habisch , J. Jonker , M. Wegner , & R. Schmidpeter (Eds.), *CSR across Europe* (pp. 335-356). Berlin, Germany: Springer-Verlag
- Mavroulidis, M., Vouros, P., Fotiadis, S., Konstantakopoulou, F., Fountoulakis, G., Nikolaou, I., & Evangelinos, K. (2022). Occupational health and safety of multinational construction companies through evaluation of corporate social responsibility reports. In *Journal of Safety Research*. Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.01.005>
- May, S. K., Cheney, G., and Roper, J. (eds). (2007). *The debate over corporate social responsibility*. New York, NY: Oxford University Press
- McKinsey & Company (2007), *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*, available at:



- www.talentnaardetop.nl/web/file?uuid/472d4f129-77bd-4c30-88f8-603d4202c848&owner/49c74cb66-9801-4cac-b2c9-c72e9814ab51
- McWilliams, A., Siegel, D. S., and Wright, P. M. (2006). Corporate social responsibility: Strategic implications. *Journal of Management Studies*, 43(1), 1–18.
- Min, M., Desmoulins-Lebeault, F. and Esposito, M. (2017), “Should pharmaceutical companies engage in corporate social responsibility?”, *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 1, pp. 58-70
- Moon, J., Anastasiadis, S., Vigano, F., (2009). The potential of CSR to support the implementation of the EU sustainability strategy: Editorial introduction, *Business Ethics: A European Review*, 18, 268–272.
- Moratis, L., Widjaja, A.T., (2014). Determinants of CSR standards adoption: exploring the case of ISO 26000 and the CSR performance ladder in The Netherlands. *Social Responsibility Journal*.
- Naciti, V., (2019). Corporate governance and board of directors: the effect of a board composition on firm sustainability performance. *J. Clean. Prod.* 117727. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117727>.
- O’Donovan, G., (2002). Environmental disclosures in the annual report: Extending the applicability and predictive power of legitimacy theory, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 15(3): 344–371.
- Okoye, A. (2009). Theorising corporate social responsibility as an essentially on tested concept: Is a definition necessary? *Journal of Business Ethics*, 89(4), 613–627.
- Olanipekun, A. O., Omotayo, T., & Saka, N. (2021). Review of the Use of Corporate Social Responsibility (CSR) Tools. In *Sustainable Production and Consumption* (Vol. 27, pp. 425–435). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.11.012>
- Oliver, C., (1992). The antecedents of deinstitutionalization. *Organ. Stud.* 4, 563e588. <https://doi.org/10.1177/017084069201300403>.
- Panayiotou, N., Aravossis, K., Moschou, P., (2009). A new methodology approach for Measuring Corporate Social Responsibility Performance. *Water Air Soil Pollut.: Focus* 9, 129–138.



- Perrini, F., Pogutz, S., and Tencati, A. (eds). (2006). Developing corporate social responsibility: A European perspective. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Pinnuck, M., Ranasinghe, A., Soderstrom, N., & Zhou, J. (2021). Restatement of CSR Reports: Frequency, Magnitude, and Determinants*. In Contemporary Accounting Research (Vol. 38, Issue 3, pp. 2376–2416). Wiley. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12666>
- Prado-Lorenzo, J.M., Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I.M., (2009). Stakeholder engagement and corporate social responsibility reporting: the ownership structure effect. Corporate Social Responsibility and Environmental Management 16, 94e107.
- Rasche, A., Morsing, M., & Moon, J. (Eds.) (2017). Corporate Social Responsibility: Strategy, Communication, Governance. Cambridge University Press.
- Responsible Business Alliance. (2022). Code of conduct 7.0. Retrieved May 4, 2022, from <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- Roca, L. C., & Searcy, C. (2012). An analysis of indicators disclosed in corporate sustainability reports. Journal of Cleaner Production, 20(1), 103–118. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.08.002>
- Schaltegger, S., & Wagner, M. (2006). Integrative management of sustainability performance, measurement and reporting. International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1504/IJAAPE.2006.010098>
- Sharifi, A., Murayama, A., (2013). A critical review of seven selected neighborhood sustainability assessment tools. Environmental Impact Assessment Review 38, 73–87.
- Siew, R., (2015). A review of corporate sustainability reporting tools (SRTs). Journal of environmental management 164, 180–195.
- Siew, R.Y.J., (2014). A review of sustainability reporting tools (SRTs) for Communities. International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology 5 (2), 39–52.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. Academy of Management Review, 20(3), 571–610.



- Suñe A, Bravo E, Mundet J, Herrera L. (2012). Buenas prácticas de innovación: un estudio exploratorio de empresas tecnológicas en el sector audiovisual español. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* 18: 139–147
- Tam, V.W., Karimipour, H., Le, K.N., Wang, J., (2018). Green neighbourhood: Review on the international assessment systems. *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 82, 689–699.
- Toppinen, A., Korhonen-Kurki, K., (2013). Global Reporting Initiative and social impact in managing corporate responsibility: a case study of three multinationals in the forest industry. *Business ethics: A European review* 22 (2), 202–217.
- Triana, M.d.C., Miller, T.L., Trzebiatowski, T.M., (2013). The double-edged nature of board gender diversity: diversity, firm performance, and the power of women directors as predictors of strategic change. *Organ. Sci.* 2, 609e632. <https://doi.org/10.1287/orsc.2013.0842>.
- Tschopp, D., Nastanski, M., (2014). The harmonization and convergence of corporate social responsibility reporting standards. *Journal of business ethics* 125 (1), 147–162
- Turner, G., Vourvachis, P., Woodward, T., (2006). Heading towards sustainability reporting: A pilot study into the progress of embracing the global reporting initiative in the United Kingdom. *Journal of Applied Accounting Research* 8 (2), 41–70.
- UNGC, (2017). The Ten Principles of the UN Global Compact. [Online] Available from: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> [accessed: 10/6/2020]
- Vogel, D. (2005). *The market for virtue: The potential and limits of corporate social responsibility*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Waddock, S. (2004). Parallel universes: Companies, academics, and the progress of corporate citizenship. *Business and Society Review*, 109(1), 5–42.
- Werther, W. B., and Chandler, D. (2006). *Strategic corporate social responsibility: Stakeholders in a global environment*. London, UK: Sage

Windsor, D. (2001). Corporate citizenship: Evolution and interpretation. In J. Andriof and M. McIntosh (eds), *Perspectives on corporate citizenship* (pp. 39–52). Sheffield, UK: Greenleaf Publishing.

Wood, D. J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691–718.



Παράρτημα Α: Πίνακες αποτελεσμάτων εταιρειών

Πίνακας 7: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ανά εταιρεία - μόνο κοινωνικοί δείκτες

No.	Company	Size	Region	Country	Year in Review	CSR Type	Indicators				Score	Max Score	% Score	Average Score
							GRI 103-2	GRI 405-1	GRI 405-2	GRI 406-1				
1	Acer	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	4	1	13	16	81%	65%
2	Advantech Co., Ltd.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	3	0	3	0	6	16	38%	65%
3	Askey Corporation	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	3	4	0	0	7	16	44%	65%
4	ASUSTEK	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	3	3	2	1	9	16	56%	65%
5	Atea ASA	MNE	Europe	Norway	2020	GRI Standards	2	1	0	0	3	16	19%	65%
6	Atos	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards	4	4	4	0	12	16	75%	65%
7	Bechtie	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	4	0	0	8	16	50%	65%
8	Casio	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	2	3	0	0	5	16	31%	65%
9	Chicony Electronics Co. Ltd	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	0	9	16	56%	65%
10	Compeq Mfg.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	2	4	14	16	88%	65%
11	Dell	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	0	8	16	50%	65%
12	Eizo	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	3	3	0	0	6	16	38%	65%
13	Getac Technology Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	3	4	1	12	16	75%	65%
14	Gigabyte Technology Co. Ltd.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	4	4	16	16	100%	65%
15	Globant	MNE	South America	Argentina	2020	GRI Standards	4	4	4	4	16	16	100%	65%
16	IBM	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	1	4	0	2	7	16	44%	65%
17	IYAMA CORPORATION	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	2	1	0	1	4	16	25%	65%
18	Innodisk Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	3	1	12	16	75%	65%
19	Inspur Electronic Information Industry	MNE	Asia	China	2020	GRI Standards	4	0	0	0	4	16	25%	65%
20	Intel	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	0	12	16	75%	65%
21	INTRASOFT International	MNE	Europe	Greece	2020	GRI Standards	4	4	0	4	12	16	75%	65%
22	Intuit	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	1	13	16	81%	65%
23	Lenovo US	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	2	10	16	63%	65%
24	Logitech	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	2	1	1	8	16	50%	65%
25	MediaTek (MTK)	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	4	1	13	16	81%	65%
26	Microsoft	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	1	13	16	81%	65%
27	Mindtree	MNE	Asia	India	2020	GRI Standards	4	4	4	4	16	16	100%	65%
28	MITAC Holdings Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	1	10	16	63%	65%
29	MSI	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	4	3	15	16	94%	65%
30	Oracle Corporation	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	1	9	16	56%	65%
31	SAIC INC	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	1	9	16	56%	65%
32	Saras Group	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards	4	4	1	4	13	16	81%	65%
33	Sonda	MNE	South America	Chile	2020	GRI Standards	4	4	4	2	14	16	88%	65%
34	Tencent	MNE	Asia	China	2020	GRI Standards	4	3	1	3	11	16	69%	65%
35	Texas Instruments	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	3	0	11	16	69%	65%
36	Trend Micro	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	1	10	16	63%	65%
37	VMware	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	0	12	16	75%	65%
38	Wistron Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	3	12	16	75%	65%
39	Wistron Information Technology & Services Corp.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	2	11	16	69%	65%



Πίνακας 8: Βαθμολογία του κλάδου προϊόντων τεχνολογίας ανά εταιρεία

No.	Company	Size	Region	Country	Year in Review	CSR Type	Indicators										Score	Max Score	% Score	Average Score
							GRI 103-2	GRI 405-1	GRI 405-2	GRI 406-1	GRI 404-1	GRI 404-2	GRI 404-3	GRI 102-12	GRI 102-56					
1	Acer	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	4	1	2	3	4	4	4	30	36	83%	61%	
2	Advantech Co., Ltd.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	3	0	3	0	1	0	4	0	4	15	36	42%	61%	
3	Askey Corporation	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	3	4	0	0	2	0	0	4	13	36	36%	61%		
4	ASUSTEK	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	3	3	2	1	4	4	4	4	29	36	81%	61%		
5	Atea ASA	MNE	Europe	Norway	2020	GRI Standards	2	1	0	0	0	0	4	0	7	36	19%	61%		
6	Atos	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards	4	4	0	2	3	4	1	4	26	36	72%	61%		
7	Bechtle	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	0	0	4	1	4	1	4	15	36	42%	61%		
8	Casio	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	2	3	0	0	3	4	1	4	18	36	50%	61%		
9	Chicomony Electronics Co. Ltd	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	0	3	4	2	4	26	36	72%	61%		
10	Compeq Mfg.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	2	4	4	3	4	4	33	36	92%	61%		
11	Dell	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	0	1	0	4	1	14	36	39%	61%		
12	Eizo	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	3	3	0	0	1	0	3	1	11	36	31%	61%		
13	Getac Technology Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	3	4	1	3	4	4	4	31	36	86%	61%		
14	Gigabyte Technology Co. Ltd.	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	4	4	1	4	3	0	28	36	78%	61%		
15	Globant	MNE	South America	Argentina	2020	GRI Standards	4	4	4	4	4	4	4	1	33	36	92%	61%		
16	IBM	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	1	4	0	2	1	3	0	3	0	14	36	39%	61%	
17	IIVAMA CORPORATION	MNE	Asia	Japan	2020	GRI Standards	2	1	0	1	0	0	2	4	10	36	28%	61%		
18	Innodisk Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	3	1	4	4	3	2	0	25	36	69%	61%		
19	Inspur Electronic Information Indust	MNE	Asia	China	2020	GRI Standards	4	0	0	0	0	1	0	0	5	36	14%	61%		
20	Intel	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	2	4	3	4	4	29	36	81%	61%		
21	INTRASOFT International	MNE	Europe	Greece	2020	GRI Standards	4	4	0	4	3	1	1	4	0	21	36	58%	61%	
22	Intuit	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	0	4	1	4	0	22	36	61%	61%		
23	Lenovo US	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	0	2	4	4	3	4	1	26	36	72%	61%		
24	Logitech	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	2	1	1	2	4	2	4	0	20	36	56%	61%	
25	Mediatek (MTK)	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	4	4	2	4	4	31	36	86%	61%		
26	Microsoft	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	1	4	1	4	0	23	36	64%	61%		
27	Mindtree	MNE	Asia	India	2020	GRI Standards	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	100%	61%		
28	MITAC Holdings Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	1	2	4	1	3	0	20	36	56%	61%	
29	MSI	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	3	4	4	4	4	4	35	36	97%	61%		
30	Oracle Corporation	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	1	1	4	0	4	18	36	50%	61%		
31	SALC INC	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	1	1	4	3	4	0	21	36	58%	61%	
32	Saras Group	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards	4	4	1	4	3	3	0	1	4	24	36	67%	61%	
33	Sonda	MNE	South America	Chile	2020	GRI Standards	4	4	2	1	4	2	1	0	22	36	61%	61%		
34	Tencent	MNE	Asia	China	2020	GRI Standards	4	3	1	3	3	4	2	0	20	36	56%	61%		
35	Texas Instruments	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	3	0	2	4	0	4	0	21	36	58%	61%	
36	Trend Micro	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	1	0	4	0	1	0	15	36	42%	61%	
37	VMware	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	0	3	3	4	1	0	21	36	58%	61%	
38	Wistron Corporation	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	3	3	3	4	4	29	36	81%	61%		
39	Wistron Information Technology & S	MNE	Asia	Taiwan	2020	GRI Standards	4	4	1	2	3	4	3	0	24	36	67%	61%		

Πίνακας 9: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά εταιρεία - μόνο κοινωνικοί δείκτες

No.	Company	Size	Region	Country	Year in Review	CSR Type	Indicators				Score	Max Score	% Score	Average Score
							GRI 103-2	GRI 405-1	GRI 405-2	GRI 406-1				
1	Adamed Pharma S.A.	MNE	Europe	Poland	2020	GRI Standards	2	4	0	0	6	16	38%	62 ²
2	Aspen Pharmacare	MNE	Africa	South Africa	2020	GRI Standards	4	4	1	0	9	16	56%	62 ²
3	Astrazeneca	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	4	1	3	12	16	75%	62 ²
4	Bayer	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	4	1	1	10	16	63%	62 ²
5	Blackmores Ltd	MNE	Oceania	Australia	2020	GRI Standards	3	4	1	1	9	16	56%	62 ²
6	Chiesi Group	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards	4	4	0	0	8	16	50%	62 ²
7	Coloplast Denmark	MNE	Europe	Denmark	2020	GRI Standards	4	4	0	2	10	16	63%	62 ²
8	ConvaTec	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	4	1	13	16	16	81%	62 ²
9	Dragerwerk AG & Co. KGaA	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	3	1	1	9	16	56%	62 ²
10	Essilor SB	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards	4	4	1	1	10	16	63%	62 ²
11	ESTEVE	MNE	Europe	Spain	2020	GRI Standards	4	4	4	4	16	16	100%	62 ²
12	F. Hoffmann-La Roche Ltd	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	0	1	4	9	16	56%	62 ²
13	Fisher & Paykel Healthcare	MNE	Oceania	New Zealand	2020	GRI Standards	4	3	0	10	16	16	63%	62 ²
14	Fresenius Medical Care	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	4	1	1	10	16	63%	62 ²
15	Genomma Lab Internacional	MNE	North America	Mexico	2020	GRI Standards	4	4	0	4	12	16	75%	62 ²
16	GlaxoSmithKline (GSK)	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	4	4	2	14	16	88%	62 ²
17	Gruppo Eli.Li. S.p.A	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards	4	4	0	4	12	16	75%	62 ²
18	Helsinn Healthcare SA	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	2	3	1	0	6	16	38%	62 ²
19	Hemofarm	MNE	Europe	Serbia	2020	GRI Standards	3	1	1	3	8	16	50%	62 ²
20	Hevert	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	2	1	0	0	3	16	19%	62 ²
21	JADRAN-GALENSKI LABORATORIJI d.o.o.	MNE	Europe	Croatia	2020	GRI Standards	4	2	3	1	10	16	63%	62 ²
22	Johnson & Johnson	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	1	10	16	63%	62 ²
23	Krka	MNE	Europe	Slovenia	2020	GRI Standards	3	3	0	0	6	16	38%	62 ²
24	LEK (Sandoz)	MNE	Europe	Slovenia	2020	GRI Standards	4	3	0	4	11	16	69%	62 ²
25	Lonza	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	3	0	1	8	16	50%	62 ²
26	Merck	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	4	16	16	100%	62 ²
27	MSD	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	1	9	16	56%	62 ²
28	Novartis	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	4	0	2	10	16	63%	62 ²
29	OPHARDT hygiene Group	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	0	1	0	1	2	16	13%	62 ²
30	Pfizer	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	13	16	16	81%	62 ²
31	Polpharma	MNE	Europe	Poland	2020	GRI Standards	4	4	0	4	12	16	75%	62 ²
32	Raia Drogasil	MNE	South America	Brazil	2020	GRI Standards	4	4	4	4	16	16	100%	62 ²
33	Richter Gedeon Vegyeszeti Gyar	MNE	Europe	Hungary	2020	GRI Standards	4	2	4	1	11	16	69%	62 ²
34	Sanofi	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards	4	4	3	3	14	16	88%	62 ²
35	Sobi	MNE	Europe	Sweden	2020	GRI Standards	4	4	1	0	9	16	56%	62 ²
36	Sonova	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	4	0	0	8	16	50%	62 ²
37	UCB	MNE	Europe	Belgium	2020	GRI Standards	4	3	0	0	7	16	44%	62 ²
38	Unilever	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	2	4	4	14	16	88%	62 ²
39	Walgreens-Boots-Alliance	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	4	13	16	81%	62 ²
40	Weleda AG	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	0	3	0	0	3	16	19%	62 ²



Πίνακας 10: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά εταιρεία

No.	Company	Size	Region	Country	Year in Review	CSR Type	Indicators										Score	Max Score	% Score	Average Score
							GRI 103-2	GRI 405-1	GRI 405-2	GRI 406-1	GRI 404-1	GRI 404-2	GRI 404-3	GRI 102-12	GRI 102-56					
1	Adamed Pharma S.A.	MNE	Europe	Poland	2020	GRI Standards	2	4	0	0	0	0	3	2	3	4	18	36	50%	54%
2	Aspen Pharmacare	MNE	Africa	South Africa	2020	GRI Standards	4	4	1	0	2	4	3	0	0	18	36	50%	54%	
3	AstraZeneca	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	4	1	3	1	4	2	2	4	25	36	69%	54%	
4	Bayer	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	4	1	3	4	4	4	4	4	29	36	81%	54%	
5	Blackmores Ltd	MNE	Oceania	Australia	2020	GRI Standards	3	4	1	1	2	4	1	4	21	36	58%	54%		
6	Chiesi Group	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards	4	4	0	3	4	0	4	0	19	36	53%	54%		
7	Coloplast Denmark	MNE	Europe	Denmark	2020	GRI Standards	4	4	0	2	1	2	0	1	15	36	42%	54%		
8	Convatec	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	4	4	1	0	4	1	3	4	25	36	69%	54%	
9	Dragerwerk AG & Co. KGaA	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	3	1	1	0	2	2	4	4	21	36	58%	54%	
10	Essilor SB	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards	4	4	1	1	4	1	3	4	23	37	62%	54%		
11	ESTEVE	MNE	Europe	Spain	2020	GRI Standards	4	4	4	3	0	4	0	0	26	36	72%	54%		
12	F. Hoffmann-La Roche Ltd	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	0	4	0	4	0	3	0	3	19	36	53%	54%	
13	Fisher & Paykel Healthcare	MNE	Oceania	New Zealand	2020	GRI Standards	4	3	0	3	0	3	0	1	0	17	36	47%	54%	
14	Fresenius Medical Care	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	4	4	1	2	4	1	2	4	2	36	64%	54%		
15	Genomma Lab Internacional	MNE	North America	Mexico	2020	GRI Standards	4	4	0	4	1	3	1	2	1	20	36	56%	54%	
16	GlaxoSmithKline (GSK)	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	4	2	4	2	1	4	2	1	22	36	61%	54%	
17	Gruppo Eli.Li. S.p.A	MNE	Europe	Italy	2020	GRI Standards	4	4	0	4	3	4	1	1	4	25	36	69%	54%	
18	Helsinn Healthcare SA	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	2	3	1	0	3	0	0	0	0	9	36	25%	54%	
19	Hemofarm	MNE	Europe	Serbia	2020	GRI Standards	3	1	1	3	1	1	0	1	0	11	36	31%	54%	
20	Hevert	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	2	1	0	0	0	1	0	0	0	4	36	11%	54%	
21	JADRAN-GALENSKI LABORATORIJ d.o.o.	MNE	Europe	Croatia	2020	GRI Standards	4	2	3	1	3	1	1	0	1	16	36	44%	54%	
22	Johnson & Johnson	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	1	4	3	3	4	25	36	69%	54%		
23	Krka	MNE	Europe	Slovenia	2020	GRI Standards	3	0	0	1	2	1	0	0	10	36	28%	54%		
24	LEK (Sandoz)	MNE	Europe	Slovenia	2020	GRI Standards	4	3	0	4	2	4	1	2	0	20	36	56%	54%	
25	Lonza	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	3	0	1	0	4	2	1	0	15	36	42%	54%	
26	Merck	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	4	0	3	4	4	4	31	36	86%	54%	
27	MSD	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	0	1	4	3	2	1	20	36	56%	54%		
28	Novartis	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	4	0	2	1	4	1	3	2	21	36	58%	54%	
29	OPHARDT hygiene Group	MNE	Europe	Germany	2020	GRI Standards	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	36	6%	54%	
30	Pfizer	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	4	4	0	3	0	3	0	19	36	53%	54%	
31	Polpharma	MNE	Europe	Poland	2020	GRI Standards	4	4	0	4	3	3	4	2	3	27	36	75%	54%	
32	Raia Drogasil	MNE	South America	Brazil	2020	GRI Standards	4	4	4	4	3	4	4	1	4	32	36	89%	54%	
33	Richter Gedeon Vegyeszeti Gyar	MNE	Europe	Hungary	2020	GRI Standards	4	2	4	1	0	2	2	2	0	17	36	47%	54%	
34	Sanofi	MNE	Europe	France	2020	GRI Standards	4	4	3	2	4	3	2	4	1	26	36	72%	54%	
35	Sobi	MNE	Europe	Sweden	2020	GRI Standards	4	4	1	0	0	4	0	1	0	14	36	39%	54%	
36	Sonova	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	4	4	0	0	4	0	2	1	3	19	36	53%	54%	
37	UCB	MNE	Europe	Belgium	2020	GRI Standards	4	3	0	0	0	2	4	3	16	36	44%	54%		
38	Unilever	MNE	Europe	UK	2020	GRI Standards	4	2	4	4	3	4	0	2	4	27	36	75%	54%	
39	Walgreens-Boots-Alliance	MNE	North America	USA	2020	GRI Standards	4	4	1	4	0	4	1	4	4	26	36	72%	54%	
40	Weleda AG	MNE	Europe	Switzerland	2020	GRI Standards	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	36	8%	54%	



Παράρτημα Β: Πίνακας αποτελεσμάτων δεικτών

Πίνακας 11: Βαθμολογία κλάδου προϊόντων υγείας ανά εταιρεία

KPI	KPI Score	MAX KPI Score	% Score
GRI 103-2	143	160	89%
GRI 405-1	133	160	83%
GRI 405-2	54	160	34%
GRI 406-1	68	160	43%
GRI 404-1	50	160	31%
GRI 404-2	118	160	74%
GRI 404-3	58	160	36%
GRI 102-12	76	160	48%
GRI 102-56	76	160	48%

Πίνακας 12: Βαθμολογία ανά δείκτη για τον κλάδο προϊόντων τεχνολογίας

KPI	KPI Score	MAX KPI Score	% Score
GRI 103-2	143	156	92%
GRI 405-1	135	156	87%
GRI 405-2	73	156	47%
GRI 406-1	54	156	35%
GRI 404-1	80	156	51%
GRI 404-2	117	156	75%
GRI 404-3	81	156	52%
GRI 102-12	113	156	72%
GRI 102-56	65	156	42%



Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.