

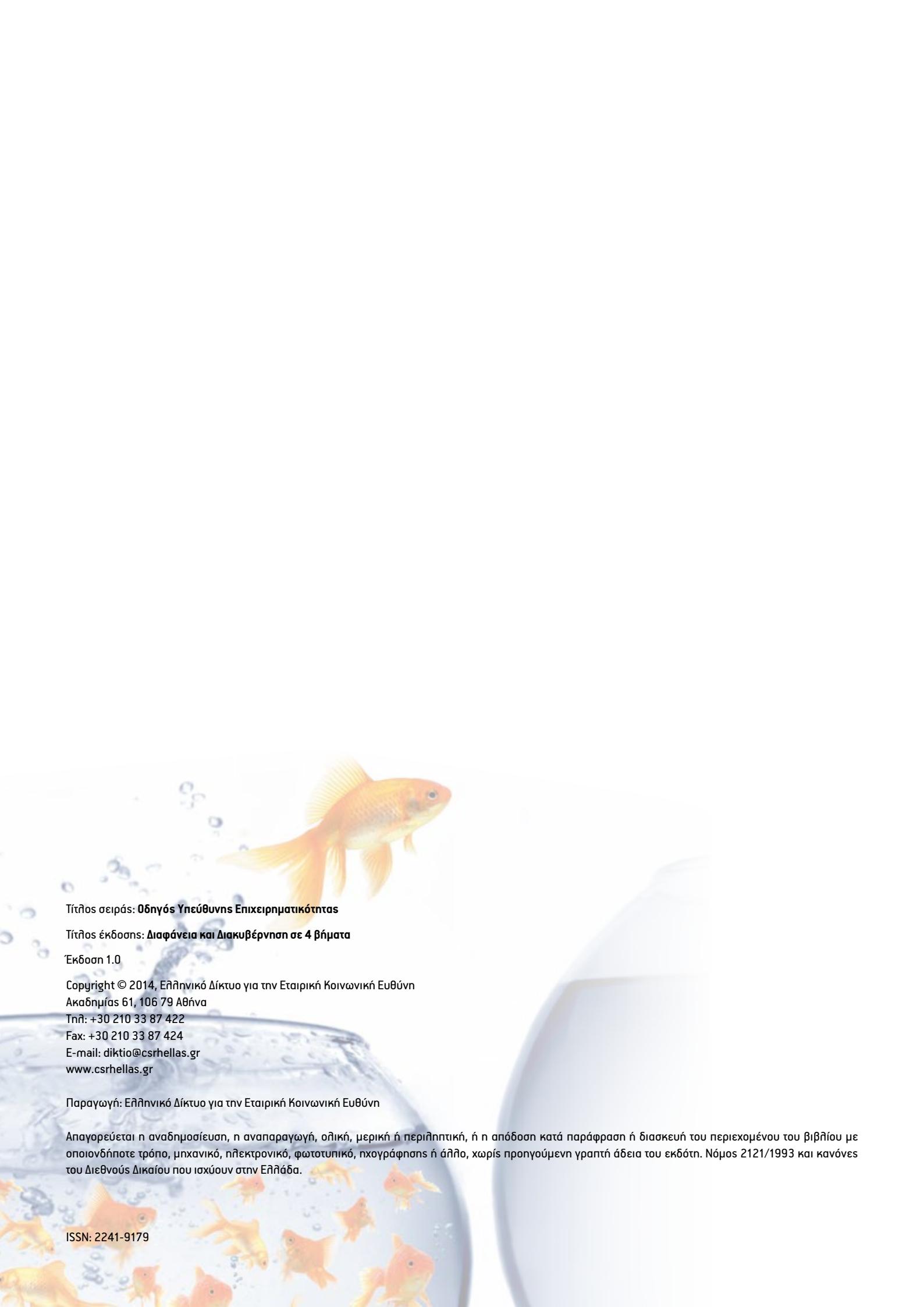
ΟΔΗΓΟΣ

Υπεύθυνης
Επιχειρηματικότητας



Διαφάνεια & Διακυβέρνηση σε 4 Βήματα

Θεωρία - Πράξη - Εργαλεία - Παραδείγματα



Τίτλος σειράς: Οδηγός Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας

Τίτλος έκδοσης: Διαφάνεια και Διακυβέρνηση σε 4 βήματα

Έκδοση 1.0

Copyright © 2014, Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Ακαδημίας 61, 106 79 Αθήνα

Τηλ: +30 210 33 87 422

Fax: +30 210 33 87 424

E-mail: diktio@csrhellas.gr

www.csrhellas.gr

Παραγωγή: Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή, οδική, μερική ή περιληπτική, ή η απόδοση κατά παράφραση ή διασκευή του περιεχομένου του βιβλίου με οποιονδήποτε τρόπο, μηχανικό, ηλεκτρονικό, φωτοτυπικό, ποχογράφησης ή άλλο, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εκδότη. Νόμος 2121/1993 και κανόνες του Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα.

ISSN: 2241-9179



ΟΔΗΓΟΣ

Υπεύθυνης
Επιχειρηματικότητας

Διαφάνεια & Διακυβέρνηση σε 4 βήματα

Θεωρία - Πράξη - Εργαλεία - Παραδείγματα

Πίνακας Περιεχομένων

Μήνυμα της κας Μαρίας Αλεξίου, Προέδρου Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	5
Περιήγηψη	6
Τι;	6
Γιατί;	7
Πώς;	7
Πώς να χρησιμοποιήσετε τον Οδηγό	8
1. Εισαγωγή στην Εταιρική Υπευθυνότητα	9
1.1. Τι είναι και τι δεν είναι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	10
1.2. Η Εταιρική κοινωνική Ευθύνη στην Ελλάδα	11
1.3. Δημιουργία βιώσιμης αξίας (the business case)	12
1.4. Αναγνώριση και αποφυγή αρνητικών επιδράσεων	13
2. Δομή και Διαχείριση της Εταιρικής Υπευθυνότητας	15
2.1. Δομή Διακυβέρνησης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	16
2.2. Ανάλυση Ουσιαστικότητας (materiality analysis)	17
2.3. Εμπλοκή με Συμμετόχους (stakeholder engagement)	17
3. Λογοδοσία και Διασφάλιση	19
3.1. Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δημοσιοποίησης Mn-Χρηματοοικονομικών Πληροφοριών	20
3.1.1. Ιστορικό	20
3.1.2. Πρόταση για έκδοση Οδηγίας	20
3.2. Διασφάλιση Απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας (Βιώσιμότητας)	23
3.2.1. Η ανάγκη	23
3.2.2. Τι είναι η ανεξάρτητη εξωτερική διασφάλιση;	23
3.2.3. Διεθνή Πρότυπα Διασφάλισης	24
3.2.4. Τα οφέλη	24
3.3. Πρότυπα & Οδηγίες Διαχείρισης και Λογοδοσίας	24
3.3.1. Κατευθυντήριες Οδηγίες GRI G4	25
3.3.2. Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών	27
3.3.3. Πλαίσιο Ενοποιημένου Απολογισμού (Integrated Reporting Framework)	29
3.3.4. Πρότυπο ISO 26000	30
3.3.5. Σειρά Προτύπων AA1000	31
3.3.6. Πρότυπο Social Accountability 8000	31
3.3.7. Κανονισμός EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)	32
4. Μέθοδος Κατάρτισης Απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας [Βιώσιμότητας]	33
5. Παραδείγματα Απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας	36
6. Στοιχεία Εταιρικής Διακυβέρνησης	41
6.1. Εισαγωγή	42
6.2. Σύνεση Εννοιών Εταιρικής Διακυβέρνησης με αυτές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης	43
6.3. Δομή Εταιρικής διακυβέρνησης	44
6.4. Επιπλέον πηγές πληροφόρησης περί Εταιρικής Διακυβέρνησης	44
7. Ελεγκτικό Μηχανισμός	45
7.1. Πλαίσιο COSO – Committee of Sponsoring organizations of the Treadway Commission	46
7.2. Περιβάλλον Ελέγχου	50
7.3. Το περιβάλλον ελέγχου και η σύνδεση με τη φιλοσοφία της επιχείρησης	50
7.4. Αξιολόγηση κινδύνου	51
7.5. Διεργασίες Ελέγχου	51
7.6. Πληροφόρηση και Επικοινωνία	52
7.7. Διεργασίες Παρακολούθησης	52
8. Επιχειρηματική Ήθική / Κώδικας Δεοντολογίας	53
8.1. Ο Κώδικας Δεοντολογίας και τα οφέλη του	54
9. Μέθοδος Κατάρτισης κώδικα Δεοντολογίας	55
9.1. Γενικές Οδηγίες	56
9.2. Πρότυπος Κώδικας Δεοντολογίας	56
9.2.1. Εισαγωγή από το Γενικό Διευθυντή	57
9.2.2. Το όραμα, η αποστολή και οι αξίες της επιχείρησης	57
9.2.3. Ευθύνη Διοίκησης	57
9.2.4. Προστασία της Φήμης / Επικοινωνία και Προβολή	58
9.2.5. Εργασιακή υγεία και ασφάλεια (safety)	59
9.2.6. Προστασία του περιβάλλοντος	60
9.2.7. Εταιρικός Εθελοντισμός	60



9.2.8. Ευθύνη προϊόντος / υπηρεσιών	61
9.2.9. Έλεγχος εφοδιαστικής αλυσίδας	61
9.2.10. Προστασία της επικείρωσης / οργανισμού (security)	61
9.2.11. Πληροφορίες και δεδομένα της επικείρωσης / οργανισμού	61
9.2.12. Σύγκρουση συμφερόντων (εντός και εκτός επικείρωσης)	63
9.3. Εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας	64
9.3.1. Ευθύνη Αποδοχής του Κώδικα Δεοντολογίας και συμμόρφωση	64
9.3.2. Γνωστοποίηση / Αναφορές παραβάσεων του Κώδικα	64
9.3.3. Διερεύνηση Αναφορών Παραβάσεων	65
9.3.4. Παραδείγματα για μικρές / μικρομεσαίες επικειρήσεις	65
9.3.5. Επιπλέον πηγές πληροφόρωσης	67
10. Φιλοσοφία Κανονιστικής Συμμόρφωσης	69
10.1. Αναγνώριση ενδιαφερομένων μερών	70
10.1.1. Γιατί όλοι πρέπει να δράσουμε κατά της διαφθοράς	70
10.1.2. Ποιοι είναι οι κοινωνικοί εταίροι στον αγώνα κατά της διαφθοράς	70
10.2. Ευθύνη εφαρμογής	71
10.2.1. Ευθύνη της Διοίκησης στον ιδιωτικό τομέα	71
10.2.2. Ευθύνη των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα	72
10.3. Πρόγραμμα κανονιστικής συμμόρφωσης	72
10.3.1. Ορισμός Υπεύθυνου κανονιστικής συμμόρφωσης	72
10.3.2. Κάνονες Επιχειρησιακής συμπεριφοράς	72
11. Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης	73
11.1. Συνεργασία με επικειρηματικούς εταίρους	74
11.2. Συναλλαγές υψηλού κινδύνου	75
11.3. Παροχή Δώρων, Γευμάτων και πληρωμής εξόδων Διαμονής σε τρίτους	77
11.4. Δωρεές, χορηγίες, μέτην εταιρειών, άλλες συνεισφορές χωρίς ανταλλαγματικό και έχοδα φίλοξενίας	80
11.5. Εγγραφή πελατών και προμηθευτών στα στοιχεία σταθερών δεδομένων της επικείρωσης	81
11.6. Λογιστήριο, τίρποση βιβλίων και πλογαριασμών	82
11.7. Προμητηκές ενέργειες	82
11.7.1. Εκτίμηση της επικείρωσης σε κίνδυνο διαφθοράς, δωροδοκίας και αθέμιτου ανταγωνισμού	82
11.7.2. Διαδικασίες κανονιστικής Συμμόρφωσης και ενσωμάτωσή τους στις γενικές διαδικασίες της επικείρωσης	84
11.7.3. Παροχή εκπαίδευσης και ενημέρωσης στους εργαζομένους	84
11.7.4. Παροχή υποστηρικτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργαζομένους της επικείρωσης	85
11.7.5. Κοινές δράσεις	85
11.7.6. Δείκτες Μέτρησης της Εφαρμογής του Προγράμματος	86
11.8. Αναγνώριση περιστατικών	87
11.8.1. Γραμμή καταγγελιών	87
11.8.2. Τακτικοί έλεγχοι	87
11.8.3. Έκτακτοι έλεγχοι	88
11.8.4. Διερευνήσεις υποθέσεων	88
11.9. Διορθωτικές ενέργειες	88
11.9.1. Συνεκίνηση αυτοβελτίωση προγράμματος	88
11.9.2. Επικαιροποίηση / Απλοποίηση διαδικασιών	88
11.9.3. Παρακολούθηση της εφαρμογής του προγράμματος συμμόρφωσης με δείκτες	89
11.9.4. Συνέπειες στους εργαζομένους για τα περιστατικά μη συμμόρφωσης	89
11.10. Εργαλείο αυτο-αξιολόγησης κινδύνου κανονιστικής συμμόρφωσης	90
12. Νομικό και κανονιστικό Πλαίσιο / Λειτουργίας	91
12.1. Τι ισχύει στην Ελλάδα	92
12.2. Νομοθεσία κατά της διαφθοράς κυβερνητικών υπαλλήλων σε χώρες εκτός ΗΠΑ, (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA)	93
12.3. Νομοθεσία κατά της δωροδοκίας του Ηνωμένου Βασιλείου, (UK Bribery Act)	93
12.4. Σύμπραξη κατά της διαφθοράς, (Partnering Against Corruption Initiative – PACI)	94
12.5. Ευρωπαϊκή Συντονιστική Επιτροπή Κατασκευαστών Μηχανημάτων Υγείας, (European Coordination Committee of the Radiological, Electromedical and Healthcare IT Industry – COCIR)	95
12.6. Γραφείο των Ηνωμένων Εθνών για την καταπολέμηση των Ναρκωτικών και του Οργανωμένου Εγκλήματος, (United Nations Office on Drugs and Crime – UNODC)	95
12.7. Οργανισμός Διεθνούς Διαφάνειας, (Transparency International – TI)	96
12.8. Οργανισμός για την οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη - ΟΟΣΑ, (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD)	96
12.9. Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο, (International Chamber of Commerce – ICC)	97
12.10. Πρόσφατες Εξελίξεις σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο	98
13. Case studies Κανονιστικής Συμμόρφωσης	98
13.1. Case study: Aon Ltd – Μεσολαβητές και Έξοδα Φιλοξενίας	100
13.2. Case study: Barings bank – Ελλειψη Ελεγκτικών Μηχανισμών	101
13.3. Case study: Siemens – Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	102
13.4. Case study: BP – Έκρηκη στην Εξέδρα Άντηνος Πετρελαίου (Κόλπος Μεξικού)	104
14. Κατάλογος όρων / συντμήσεων	107
15. Ευχαριστίες	115



Πρόλογος

Αγαπητοί φίλοι,

Διαφάνεια και διακυβέρνηση αποτελούν καθοριστικούς πυλώνες για την εμπέδωση και εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στην πράξη. Ανταποκρινόμενοι στην ανάγκη των μελών μας, αλλά και πολλών επιχειρήσεων, ο οδηγός Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας που έχετε στα χέρια σας είναι το αποτέλεσμα συλλογικής προσπάθειας και εθελοντικής συνεισφοράς μιας σημαντικής ομάδας ειδικών με πλούσια εμπειρία και γνώση σε όλα τα επιμέρους θέματα που περιλαμβάνονται στις σελίδες του.



Ο Οδηγός απευθύνεται σε κάθε επιχείρηση που ενδιαφέρεται να δειτουργεί σύμφωνα με τις αρχές και τις αξίες που συνάδουν με την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα και αποτελεί χρήσιμο εργαλείο για όλα τα στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών που καλούνται να εφαρμόσουν την ΕΚΕ στην πράξη.

Είναι ιδιαίτερη τιμή για όλους εμάς στο Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη το αποτέλεσμα της προσπάθειας αυτής με τη μορφή του συγκεκριμένου οδηγού, καθώς αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη ελληνική έκδοση για την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα, προϋπόθεση για τη βιώσιμη ανάπτυξη, και την κοινωνική συνοχή.

Εύχομαι να βρείτε τον Οδηγό αυτό πραγματικά χρήσιμο και να υιοθετήσετε την εφαρμογή του, τόσο στην επιχείρησή σας, όσο και στο πλαίσιο της συνεργασίας σας με άλλες επιχειρήσεις.

Μαρία Αλεξίου

Πρόεδρος Δ.Σ.

Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR Hellas)

Περίληψη

Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΔΕΚΕ) ανέλαβε να καταρτίσει έναν Οδηγό Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας (εφεξής Οδηγός), μια συνοπτική καταγραφή θεμάτων που αφορούν την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας με υπεύθυνότητα.

Ζητούμενο είναι αυτός ο Οδηγός, να αποτελέσει χρονικό εφόδιο για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους και ιδιαίτερα για τις μεσαίες / μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ), οι οποίες δίνουν το δικό τους καθημερινό αγώνα ως μέρος της εφοδιαστικής αλυσίδας μεγάλων επιχειρήσεων, προκειμένου να προσελκύσουν επενδυτές, να ενισχύσουν τη δημόσια εικόνα τους, να γίνουν σημείο αναφοράς στο κλάδο τους και να αποκτήσουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα μέσω της υιοθέτησης ενός νέου μοντέλου υπεύθυνης επιχειρηματικότητας.

Τι;

Οι περισσότερες από τις έννοιες που περιγράφονται στον Οδηγό δεν είναι υποχρεωτικές, καθώς η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη δεν μπορεί να είναι υποχρεωτική. Ωστόσο, για τη διοίκηση μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, η απόλυτη προτεραιότητα είναι η καλύτερη δυνατή προσπάθεια για βιώσιμη πορεία, σε μια όλο και περισσότερο ανταγωνιστική αγορά, μέσα σε ένα «τοξικό» επιχειρηματικό περιβάλλον.

Ο Οδηγός αναπτύσσει θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης / Εταιρικής Υπεύθυνότητας (εφεξής ΕΚΕ) και Εταιρικής Διακυβέρνησης (εφεξής ΕΔ), λαμβάνοντας υπ' όψη τη διαρκώς αυξητική τάση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην αρχή “Συμμόρφωση ή Εξήγηση” (“comply or explain”), σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις και οργανισμοί που δεν ακολουθούν αυτές τις μη-υποχρεωτικές πρακτικές, αρχές και αξίες, καλούνται να εξηγήσουν το «γιατί».

Αν και από διαφορετικές αφετηρίες, η ΕΚΕ και η ΕΔ έχουν αναπτυχθεί παράλληλα, σε πολλά θέματα αλληλεπικαλύπτονται και σταδιακά συγκλίνουν. Η σύγκλιση αυτή επέρχεται τόσο σε επίπεδο Αξιών, όσο και σε επίπεδο Κινδύνων, εστιάζοντας κυρίως στην έννοια και στον τρόπο προσέγγισης των συμμετόχων (*stakeholders*), που αποτελεί πλέον αναπόσπαστο μέρος της σύγχρονης Ευρωπαϊκής προσέγγισης, όσον αφορά την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα.

Η ΕΔ είναι άμεσα συνδεδεμένη με την υπεύθυνη λειτουργία των επιχειρήσεων. Πρακτικές όπως το περιβάλλον ελέγχου, τα σημεία ελέγχου στις διεργασίες, η διαφάνεια στις συναλλαγές κ.λπ. αποτελούν πλέον βασικά εργαλεία της Διοίκησης, η οποία με σύνεση καλλιεργεί σχέσεις εμπιστοσύνης με όλες τις ομάδες συμμετόχων.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, στην Ελλάδα, με πρωτοβουλία του Συνδέσμου Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών (ΣΕΒ), συντάχθηκε ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ), ο οποίος εν συνεχείᾳ, τροποποιήθηκε το 2013, από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) - το οποίο αποτελεί αποτέλεσμα της σύμπραξης των Ελληνικών Χρηματιστηρίων (ΕΧΑΕ) και του ΣΕΒ. Ο Κώδικας αυτός απευθύνεται στις ελληνικές ανώνυμες εταιρείες (όπως ορίζονται από τον Νόμο 2190/1920)



με έδρα την Ελλάδα, ειδικά αυτές των οποίων οι μετοχές έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά (εισογμένες), αλλά μπορεί να φανεί χρήσιμο εργαλείο και στις μη εισογμένες εταιρείες.

Γιατί:

Μια αρχική και γρήγορη απάντηση σε αυτό είναι “για να μπορέσει η επιχείρηση να παραμείνει βιώσιμη”. Πρόκειται ωστόσο, για μια γενική και μακροπρόθεσμη απάντηση. Για κάθε επιχείρηση τα οφέλη από την υιοθέτηση δομών υπεύθυνης πειτούργιας μπορεί να διαφέρουν χρονικά (άμεσα ή μακροπρόθεσμα οφέλη), αλλά επί της ουσίας είναι τα ίδια. Η ενίσχυση της κερδοφορίας, της εταιρικής φήμης, της εσωτερικής και εξωτερικής εικόνας και φυσικά η βιωσιμότητα (οικονομική, κοινωνική, περιβαλλοντική) αποτελούν βασικά κίνητρα και οφέλη για κάθε επιχείρηση.

Στόχοι αυτού του Οδηγού είναι:

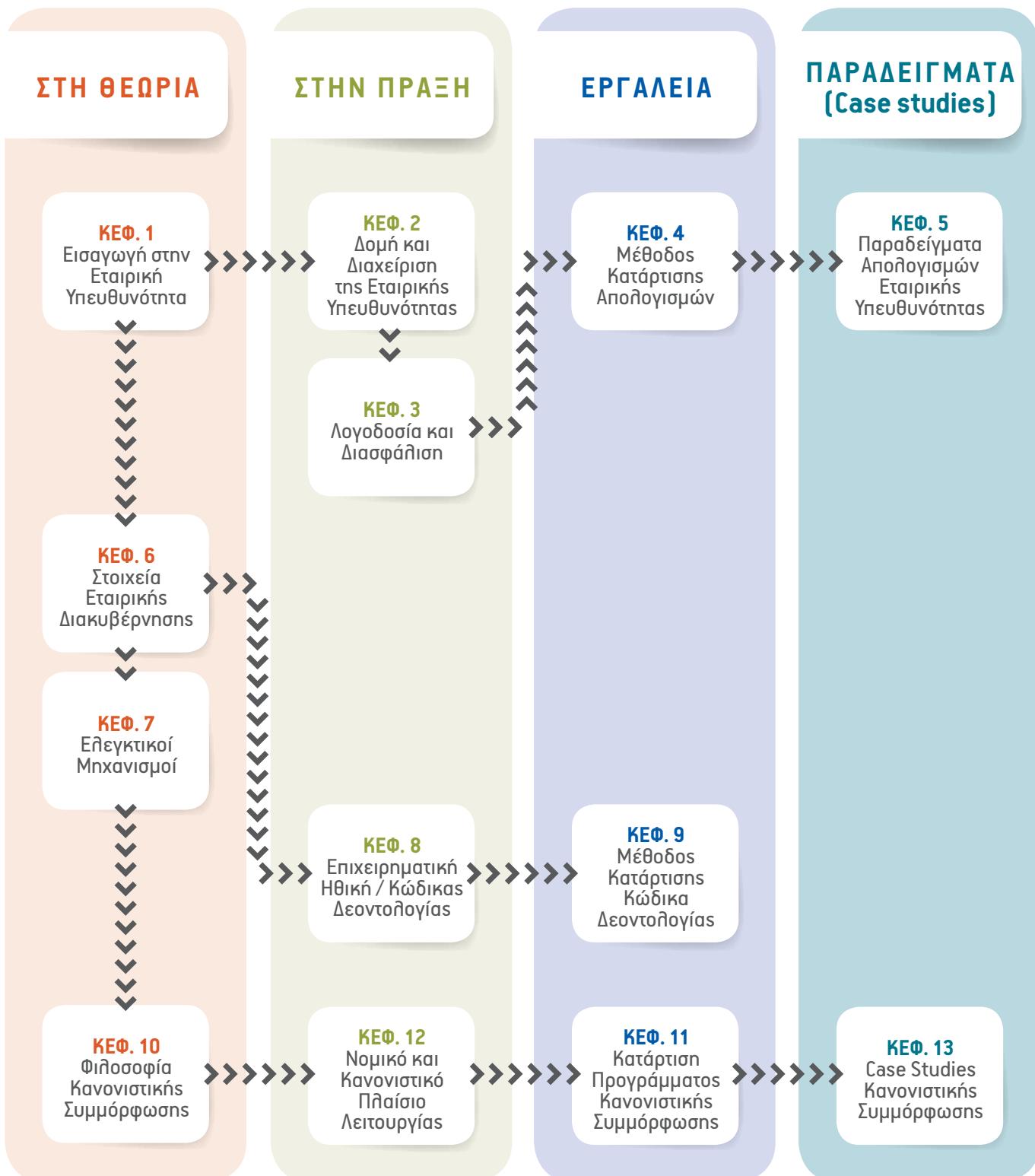
- **Η παροχή των κατάλληλων πληροφοριών και κατευθύνσεων, που θα επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αναπτύξουν πολιτικές και δράσεις ΕΚΕ ικανές να δημιουργήσουν κατάλληλες συνθήκες για απόκτηση “κοινωνικής άδειας πειτούργιας”, μέσα από συνεργασίες με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τους και την ανάπτυξη ενός οράματος για το μέλλον.**
- **Η ενίσχυση της αντίληψης ότι η πρακτική εφαρμογή της ΕΚΕ πειτούργει προς όφελος τόσο της κοινωνίας, όσο και των επιχειρήσεων. Για την Ελλάδα, η ΕΚΕ προσφέρει τρόπους ώθησης της μακροχρόνιας ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, με παράλληλη ανεύρεση πλύσεων σε κοινωνικές προκλήσεις, οι οποίες δεν θα μπορούσαν να επιτευχθούν από μόνες τους. Ιδιαίτερα σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης, το πρόγραμμα δράσεων ΕΚΕ είναι σημαντικό για την ανάκτηση της εμπιστοσύνης, τόσο ως προς τον ιδιωτικό, όσο και προς τον δημόσιο τομέα.**
- **Η αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων που αναγνωρίζουν και εφαρμόζουν την ΕΚΕ για τη διαμόρφωση των στρατηγικών τους, σύμφωνα με τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς προηπιπτικές κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιχειρηματικές πρακτικές μειώνουν τους κινδύνους και προσφέρουν στις επιχειρήσεις πλεονεκτήματα, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.**

Πώς:

Ο Οδηγός αναπτύσσει τη σχετική θεματολογία, με όσο το δυνατόν απλή και κατανοητή γλώσσα, αλλά και με πρακτικά παραδείγματα. Σε πολλά σημεία, οι προτεινόμενες πρακτικές αναπλύνονται σε διαφορετικά επίπεδα (1° , 2° , 3° επίπεδο), ώστε να ταιριάζουν σε κάθε μεγέθους επιχείρηση. Επίσης, παρατίθενται βιβλιογραφικές και διαδικτυακές αναφορές, όπου οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αναζητήσουν περισσότερες πληροφορίες. Ωστόσο, κοινός τόπος για την εφαρμογή όλων των αρχών της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας, είναι η ορθή δομή μια επιχείρησης ή ενός οργανισμού, οι σαφείς και διαφανείς διαδικασίες που ακολουθεί και κυρίως η απτή δέσμευση της Διοίκησης για εφαρμογή.

Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον Οδηγό

Το παρακάτω γράφημα εξηγεί τον τρόπο χρήσης των επιμέρους κεφαλαιών του Οδηγού, ώστε αυτός να αποτελεί ένα αξιοποιήσιμο εργαλείο στα χέρια της Διοίκησης και των στελεχών της επιχείρησης:



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

**Εισαγωγή στην
Εταιρική Υπευθυνότητα**



Εισαγωγή στην Εταιρική Υπευθυνότητα

1.1. Τι είναι και τι δεν είναι Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ)

Η ΕΚΕ ουσιαστικά αποτελεί μια προσέγγιση στην επιχειρηματική διαχείριση, η οποία πλαισιώνει τις ανάγκες και προσδοκίες των ομάδων των ενδιαφερομένων μερών, που επηρεάζουν και επηρεάζονται από τη λειτουργία της επιχείρησης. Η ενσωμάτωση αυτών των αναγκών και προσδοκιών στη λήψη αποφάσεων και η ευθυγράμμισή τους με την πολιτική και τη στρατηγική της επιχείρησης συνεισφέρουν προς δύο πολύ σημαντικές κατευθύνσεις:

α) Ενίσχυση του ευρύτερου στόχου της βιώσιμης ανάπτυξης.

Ως βιώσιμη ανάπτυξη, νοείται η ανάπτυξη εκείνη "που ικανοποιεί τις ανάγκες της παρούσας γενιάς, χωρίς να θέτει σε κίνδυνο την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες" (*Brundtland Report, 1987*). Η ΕΚΕ δεν είναι κάτι στατικό. Οι αρχές και οι αξίες της εξελίσσονται συνεχώς και ακολουθούν τους προβληματισμούς και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κοινωνία. Σήμερα οι προκλήσεις αυτές απαιτούν άμεση λύση, αλλά με μελλοντική προοπτική. Αυτή η μελλοντική προοπτική προσδιορίζει την ΕΚΕ ως το "όχημα" προς τη βιώσιμη ανάπτυξη.

β) Βιωσιμότητα της επιχείρησης/οργανισμού.

Κύριος σκοπός των επιχειρήσεων είναι η δημιουργία πλούτου στο πλαίσιο της νομοθεσίας και των ρυθμιστικών διατάξεων των κοινωνιών μέσα στις οποίες λειτουργούν. Όμως, τόσο οι επιχειρήσεις, όσο και οι διάφοροι οργανισμοί δεν λειτουργούν εκτός αγοράς. Επομένως, η σχέση τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους, μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη δυνατότητά τους να συνεχίσουν να λειτουργούν αποτελεσματικά. Η ΕΚΕ έρχεται ακριβώς να οριοθετήσει αυτή τη σχέση και να προσδιορίσει πώς μπορεί η υιοθέτηση των αρχών και των αξιών της, να λειτουργήσει με τον καλύτερο και αποδοτικότερο τρόπο προς όφελος όλων.

Τι δεν είναι	Τι είναι
• Φιλανθρωπία	• Συνάρτηση αξιών και επιχειρηματικής στρατηγικής
• Εμπορικές χορηγίες	• Διαφάνεια και συνεχής διάλογος
• Δημόσιες Σχέσεις	• Επένδυση στην αξιοπιστία και την εμπιστοσύνη

Η έλλειψη ενός ενιαίου και κοινά αποδεκτού ορισμού, που να περιγράφει τί είναι ΕΚΕ σχετίζεται άμεσα με τη διαφορετική φιλοσοφία, το διαφορετικό επίπεδο κοινωνικοϊκονομικής ανάπτυξης και τη διαφορετική ιστορική διαδρομή της κάθε χώρας. Κάθε επιχείρηση ανήκει σε διαφορετικό κλάδο της οικονομίας, έχει διαφορετικό μέγεθος και διαφορετική ικανότητα προσαρμογής μέσα στο περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί. Οι πιο διαδεδομένοι ορισμοί περιγράφουν την ΕΚΕ ως :

“την ευθύνη των επιχειρήσεων για την επίδραση που έχουν στην κοινωνία” (*Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Ανακοίνωση – 0κτ. 2011*)

“την έννοια σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση



κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς στις επιχειρηματικές τους λειτουργίες και στις συναλλαγές τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους" (Ευρωπαϊκή Επιτροπή - *Green Paper – 2001*)

α"τη διαρκή δέσμευση των επιχειρήσεων για συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη με παράλληλη βελτίωση της ποιότητας της ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, όπως επίσης, των κοινοτήτων και της κοινωνίας γενικότερα" (*World Business Council for Sustainable Development - 1998*)

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο όρος ΕΚΕ, τόσο στο παρελθόν, όσο και στο παρόν συχνά παρερμηνεύεται, κατά κύριο λόγο εξαιτίας της σύνδεσης της λέξης "κοινωνικής" με αμιγώς κοινωνικούς σκοπούς, οι οποίοι φέρουν χαρακτηριστικά φιλανθρωπίας και γενικότερων ενεργειών εκτός του πλαισίου των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων και των επιδράσεών τους.

Αυτή ακριβώς η σύνδεση έχει ιστορικά δημιουργήσει ένα φαύλο κύκλο, κατά τον οποίο κάποιες επιχειρήσεις μη ερμηνεύοντας σωστά την ΕΚΕ προχώρησαν στη σύνδεση αποσπασματικών επικοινωνιακών δράσεων με αυτήν, γεγονός που στη συνέχεια ενίσχυσε την παρερμηνευμένη αποδοχή του όρου από την κοινή γνώμη και από πιο ειδικές ομάδες ενδιαφερομένων μερών.

Η λέξη "κοινωνική" σχετίζεται με την ευθύνη που έχει η επιχείρηση στο δυναμικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί και επιδρά, προς τα ενδιαφερόμενα μέρη της. Ευθύνη που μεταβάλλεται βάσει των εξελίσσομενων αναγκών και προσδοκιών των ενδιαφερομένων αυτών μερών (σε οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό επίπεδο), η οποία δε συνάδει αποκλειστικά με ευρύτερα κοινωνικά θέματα.

Στις μέρες μας δεν είναι λίγοι εκείνοι που υποστηρίζουν ότι ο όρος ΕΚΕ είναι πλέον κατά βάση ιστορικός και ότι η ουσία πίσω από την ορολογία αποτυπώνεται καλύτερα μέσω των μετεξελιχθέντων ορισμών, όπως εταιρική υπευθυνότητα ή εταιρική βιωσιμότητα.

1.2. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η ΕΚΕ εμφανίστηκε για πρώτη φορά επίσημα και οργανωμένα μετά το 2000, με την ίδρυση του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΔΕΚΕ). Ωστόσο, δεν απουσιάζουν τα παραδείγματα προηγούμενης ενασχόλησης επιχειρήσεων με αυτήν, ήδη από τη δεκαετία του '70 και μετά. Πληθώρα παραδειγμάτων, εμφανίζονται από την αρχαιότητα, κυρίως όμως με τη μορφή χορηγίας και φιλανθρωπίας, πλουσίων επιχειρηματιών της εποχής οι οποίοι βοηθούσαν την ευρύτερη κοινωνία με έμφαση σε τομείς όπως ο πολιτισμός, η παιδεία, ο αθλητισμός και η άμυνα.

Στις μέρες μας, η φύση και η δομή της ελληνικής οικονομίας έχει το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό να στηρίζεται σε πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ), οι οποίες δεν είναι άμεσα εκτεθειμένες στην παγκόσμια αγορά και δεν έχουν αναπτύξει τη γνώση και τις δυνατότητες ώστε να ανταποκριθούν στο σύγχρονο πολυσύνθετο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, γεγονός που δημιουργεί

Εισαγωγή στην Εταιρική Υπευθυνότητα

σημαντική υστέρηση στην ελληνική οικονομία και δυσχεραίνει την περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς της.

Σύμφωνα με τα στοιχεία έρευνας που υλοποιήθηκε σε δείγμα 300 ελληνικών ΜμΕ, που λειτουργούν ως προμηθευτές μεγάλων επιχειρήσεων, ως κυρίαρχο εμπόδιο για την υιοθέτηση δράσεων ΕΚΕ, ανέδειξε σε ποσοστό 90%, η έλλειψη σχετικής πληροφόρησης και κατ' επέκταση κατανόησης του δικού τους ρόλου, σχετικά με την ΕΚΕ. Παράλληλα, πολύ μεγάλο κενό υπάρχει ακόμη και σήμερα, στην αναγνώριση του ρόλου του δημόσιου τομέα και των δημόσιων επιχειρήσεων για την ΕΚΕ, ιδιαίτερα μέσα από τις δημόσιες προμήθειες. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως η Ελληνική Πολιτεία ξεκίνησε πρόσφατα (Μάιος 2014) προσπάθεια για τη δημιουργία Εθνικού Σχεδίου Στρατηγικής για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, πρακτική που έχουν ήδη ακολουθήσει οι περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο πλαίσιο αυτό, η ενσωμάτωση της ΕΚΕ στη στρατηγική και τις πρακτικές λειτουργίας επιχειρήσεων – ιδιαίτερα των ΜμΕ – αφενός, και στην εθνική στρατηγική ανάπτυξης της οικονομίας αφετέρου, αποτελεί καθοριστική παράμετρο, τόσο για την οικονομική κρίση που διανύουμε, όσο και για το μέλλον και ιδιαίτερα για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σήμερα, οι ελληνικές επιχειρήσεις υφίστανται τις συνέπειες μιας πρωτοφανούς, τόσο σε ένταση, όσο και σε διάρκεια-οικονομικής κρίσης. Προκύπτει, ως εκ τούτου το ερώτημα, κατά πόσο οι επιχειρήσεις –ιδιαίτερα οι ΜμΕ– έχουν το χρόνο και τους πόρους για να ασχοληθούν με την ΕΚΕ. Πάγια θέση του ΕΔΕΚΕ είναι ότι η προσπάθεια για εμπέδωση των αρχών και αξιών της ΕΚΕ, οφείλει να είναι διαρκής και συστηματική, ανεξάρτητα από την οικονομική συγκυρία.

Αρχές που αναφέρονται στην Υπευθυνότητα, στη Διαφάνεια, στην Ηθική Συμπεριφορά, στο Σεβασμό των συμφερόντων των ενδιαφερομένων μερών, στο Σεβασμό των Νόμων, στο Σεβασμό των Διεθνών Κανόνων Συμπεριφοράς και στο Σεβασμό των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (*ISO 26000 – Επτά βασικές αρχές, βλ. §3.3.4*), μπορούν να έχουν μακροχρόνια θετική επίδραση, να είναι καινοτόμες και οικονομικά επιτυχημένες, μόνον όταν σχεδιάζονται με σύστημα και συνδέονται με το όραμα των επιχειρήσεων. Έχοντας υπεύθυνη σχέση με τους εργαζόμενους, τους καταναλωτές, τους επιχειρηματικούς τους συνεργάτες και την ευρύτερη κοινωνία, οι επιχειρήσεις μπορούν να ενισχύσουν την μακροχρόνια ανταγωνιστικότητα και την ύπαρξή τους.

Με αυτόν τον τρόπο η ΕΚΕ όχι μόνο δε δημιουργεί αντιθέσεις, αλλά εν τούτοις φέρνει κοντά επιχειρήσεις, δημόσιες αρχές, κοινωνικούς και άλλους φορείς, και την κοινωνία εν γένει.

1.3. Δημιουργία βιώσιμης αξίας (the business case)

Η διαχείριση, εντός και εκτός της εκάστοτε επιχείρησης, των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών δεδομένων, ανάλογα με τον κλάδο στον οποίο ανήκει, με απώτερο στόχο τη διατήρηση της "κοινωνικής άδειας λειτουργίας – license to operate" σε βάθος χρόνου είναι βασικό στοιχείο για τη δημιουργία βιώσιμης αξίας.



Κατηγορίες προς διαχείριση είναι:

- Η Πολιτική και η Εταιρική Διακυβέρνηση
- Η Οικονομία
- Η Αγορά
- Το Ανθρώπινο Δυναμικό
- Το Περιβάλλον
- Η Κοινωνία

Σύγχρονες έρευνες έχουν δείξει ότι ένας αυξανόμενος αριθμός καταναλωτών, πελατών και επενδυτών απαιτούν από τις επιχειρήσεις να παράγουν τα προσφερόμενα από αυτές προϊόντα ή υπηρεσίες, με τρόπο κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνο.

Για τις επιχειρήσεις αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να αναπτύξουν ένα νέο επιχειρηματικό μοντέλο με μηχανισμούς που θα συμβάλλουν στην ενσωμάτωση της ΕΚΕ στις λειτουργικές διαδικασίες τους. Μέσα από νέους τρόπους σκέψης και καινοτομία μπορούν να ανακαλύψουν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες, οι οποίες θα συμβάλλουν στην μακρόχρονη βιωσιμότητά τους.

Παράλληλα, μέσα από την εφαρμογή των αρχών και των αξιών της ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις, μπορούν να λειτουργήσουν προηποτικά, μειώνοντας με αυτό τον τρόπο τους επιχειρηματικούς τους κινδύνους, εξέλιξη που θα έχει θετική επίδραση στην αποτελεσματικότητα και την οικονομική τους ανάπτυξη.

1.4. Αναγνώριση και αποφυγή αρνητικών επιδράσεων

Η δημιουργία ή η απόκτηση ενός συστήματος καταγραφής και παρακολούθησης των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών δεδομένων (risk management oriented system or tool), προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα στην επιχείρηση για το διαχωρισμό τους σε αρνητικά ή μη, και η αποτύπωση διαδικασιών που θα προβλέπουν διορθωτικές και άλλες ενέργειες, κρίνεται απαραίτητη.

Στη σύγχρονη εποχή υπάρχουν αρκετά παραδείγματα αρνητικών επιπτώσεων σε άτομα, κοινωνία και περιβάλλον από τη μη υπεύθυνη συμπεριφορά επιχειρήσεων, γεγονός που ανέδειξε ακόμα εντονότερα τη σημαντικότητα της ΕΚΕ.

Προκειμένου να υπάρξουν θετικά αποτελέσματα από την εφαρμογή της απαιτείται:

1. διαχρονική δέσμευση και προσήλωση των επιχειρήσεων, ώστε να την εντάξουν στη στρατηγική τους, να τη μεταφράσουν σε αποτελεσματικές πολιτικές και να την ενσωματώσουν στην καθημερινότητά τους με συγκεκριμένες πρακτικές

Εισαγωγή στην Εταιρική Υπευθυνότητα

- 2.** συνειδητή, δυναμική κοινωνία των πολιτών που θα συμμετέχει, θα απαιτεί και θα επιβραβεύει την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα και
- 3.** ενεργή δημόσια πολιτική που θα προάγει, θα τεκμηριώνει και θα συντονίζει τις πρωτοβουλίες όλων των ενδιαφερομένων μερών σε κοινούς εθνικούς στόχους, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την ανάκτηση της εμπιστοσύνης, την ενίσχυση της διαφάνειας και τη δημιουργία προοπτικής.

Η διαχείριση των σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη, ως βάση της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας αποτελεί κατ' επέκταση και τη βάση για την κατηγοριοποίηση της απόδοσης της επιχείρησης και των επιπτώσεων της λειτουργίας της, στις τρεις βασικές διαστάσεις της ΕΚΕ: την οικονομική, την κοινωνική και την περιβαλλοντική.

Στο πλαίσιο αυτό, η ανάπτυξη στρατηγικής και πολιτικών ΕΚΕ και η ενσωμάτωσή τους στους ευρύτερους επιχειρηματικούς στόχους, προϋποθέτει την αξιολόγηση των σχετικών μη χρηματοοικονομικών κινδύνων, καθώς και την αποτίμηση των υφιστάμενων ενεργειών υπεύθυνης επιχειρηματικότητας, προκειμένου να συγκεντρωθούν σε ένα δομημένο πλαίσιο διαχείρισης της ΕΚΕ.



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

**Δομή και Διαχείριση
της Εταιρικής Υπευθυνότητας**



Δομή και Διαχείριση της Εταιρικής Υπευθυνότητας

2.1. Δομή Διακυβέρνησης ΕΚΕ

Η διαχείριση της ΕΚΕ και η πρακτική λογοδοσίας σε ό,τι την αφορά είναι λειτουργίες που εμπλέκουν και διαπερνούν ολόκληρη την επιχείρηση. Απαιτείται κεντρικός συντονισμός (κυρίως για θέματα στρατηγικής και εφαρμογής προτύπων), αλλά και διασφάλιση της συμμετοχής όλων των εμπλεκομένων. Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητη η ύπαρξη μιας δομής διακυβέρνησης, που να ταιριάζει στο μέγεθος, στο χαρακτήρα και στο επίπεδο σχετικής ωριμότητας της επιχείρησης.

Επίπεδο 1

- Ανάθεση αρμοδιοτήτων σε στέλεχος της επιχείρησης (ή ομάδα έργου υπό τον συντονισμό ενός στελέχους), για συλλογή και επεξεργασία στοιχείων απόδοσης της ΕΚΕ.
- Επικοινωνία στοιχείων πολιτικής και απόδοσης, μέσα από τον ιστότοπο της επιχείρησης ή/και μέσω περιοδικών εκδόσεων.
- Τακτική παρακολούθηση και περιοδική ενημέρωση των Ανώτερων Στελεχών ή/και της Διοίκησης, για την πορεία της επιχείρησης σε ό,τι αφορά την ΕΚΕ (π.χ. αποτελέσματα κάποιας σχετικής έρευνας ή εστιασμένης ενέργειας, δημοσιεύματα τρίτων, κ.λπ.).

Επίπεδο 2

- Θέσπιση δια-τμηματικής Επιτροπής που θα αναφέρεται σε υψηλόβαθμο στέλεχος της Διοίκησης.
- Κατάρτιση Πολιτικής ΕΚΕ και σύνδεση της με διαδικασίες σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων του οργανισμού.
- Αξιολόγηση των υπαρχουσών διαδικασιών και προτάσεις βελτιώσεων ή αλλαγής μέρους αυτών, σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- Κατάρτιση Απολογισμού βάσει διεθνών προτύπων

Επίπεδο 3

- Στρατηγική λειτουργικής ενσωμάτωσης της ΕΚΕ και σύνδεση της με τους στόχους της επιχείρησης
- Μηχανισμός Ανάλυσης Θυσιαστικότητας.
- Μηχανισμοί Εμπλοκής με τους Συμμετόχους (Ενδιαφερόμενα Μέρη).
- Διασφάλιση Απολογισμού από τρίτο ανεξάρτητο φορέα.



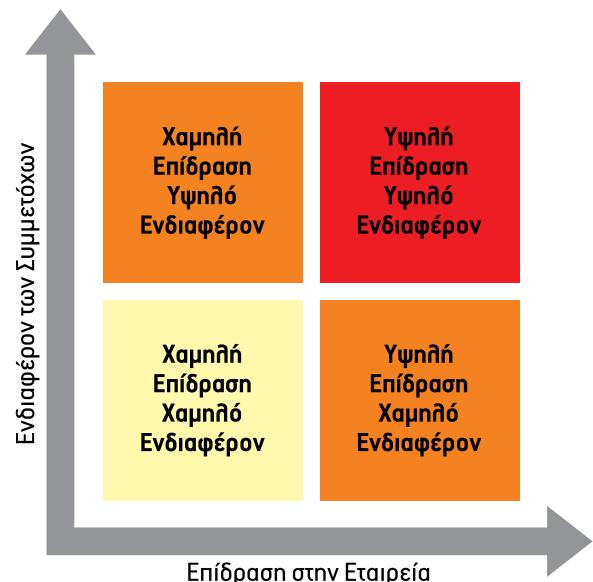
Τα περισσότερα βήματα στα επίπεδα 1 και 2 αναφέρονται σε διοικητικές πρακτικές που μπορεί να εφαρμόσει κάθε επιχείρηση κατά το δοκούν. Η κατάρτιση Απολογισμού και η διασφάλισή του διέπεται από διεθνή Πρότυπα και Οδηγίες στα οποία γίνεται αναφορά σε επόμενα κεφάλαια. Παρακάτω περιγράφονται, δύο βασικές έννοιες του επιπέδου 3, οι οποίες αναγνωρίζονται ως καλές πρακτικές.

2.2. Ανάλυση Ουσιαστικότητας (materiality analysis)

Η Ανάλυση Ουσιαστικότητας αφορά μία σειρά διαδικασιών που απαιτούνται για την αναγνώριση, ιεράρχηση και επικύρωση των θεμάτων εκείνων, που θεωρούνται ως πιο ουσιαστικά για τη βιωσιμότητα της επιχείρησης.

Ανάλογα με την ωριμότητα της κάθε επιχείρησης, η εν λόγω ενέργεια μπορεί να πραγματοποιηθεί εσωτερικά από μία ομάδα στελεχών (ομάδα έργου) ή από εξωτερικό συνεργάτη (σύμβουλο) με τη συμμετοχή στελεχών της επιχείρησης, αλλά και εκπροσώπων ενδιαφερόμενων μερών.

Η ουσιαστικότητα των θεμάτων κρίνεται σε δύο άξονες: την επίδραση στην εταιρεία και το ενδιαφέρον των συμμετόχων. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι καταγραφής. Ο πιλέον διαδεδομένος είναι ένας πίνακας (matrix), όπου απεικονίζεται η συσχέτιση των δύο αξόνων. Τα θέματα που καταγράφονται ως υψηλής επίδρασης και υψηλού ενδιαφέροντος, θα πρέπει να βρίσκονται στις προτεραιότητες της επιχείρησης, τόσο αναφορικά με τη στρατηγική, όσο και σε σχέση με μετρήσεις, στόχους και απολογιστικά στοιχεία (reporting).



2.3. Εμπλοκή με Συμμετόχους (stakeholder engagement)

Όλοι οι φορείς που επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τις δραστηριότητες της επιχείρησης θεωρούνται "συμμέτοχοι". Οι συμμέτοχοι έχουν έννομο συμφέρον από την καλή λειτουργία του οργανισμού και ως εκ τούτου οι οργανισμοί αναλαμβάνουν τις σχετικές δεσμεύσεις (άρα και κίνδυνο – "stake"). Συμμέτοχοι θεωρούνται οι μέτοχοι, ο Διοίκηση, το προσωπικό, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι συνεργάτες, οι επαγγελματικοί φορείς, οι κρατικοί φορείς, οι ρυθμιστικές αρχές και η κοινωνία εν γένει. Οι στόχοι μιας σύγχρονης υπεύθυνης επιχείρησης πρέπει να αποβλέπουν στην ισορροπημένη μεγιστοποίηση της αξίας προς τους συμμετόχους, με παράλληλη ελαχιστοποίηση του κινδύνου προς αυτούς.

Κάθε επιχείρηση, πέραν των γενικών κατηγοριών συμμετόχων (οικονομία, κοινωνία, περιβάλλον κ.ά.) έχει και κάποιες κατηγορίες ανά κλάδο, οι οποίες επηρεάζουν και επηρεάζονται από αυτήν σε σημαντικό

Δομή και Διαχείριση της Εταιρικής Υπευθυνότητας

βαθμό. Η εμπλοκή της επιχείρησης με τους συμμετόχους της ποικίλλει ανάλογα με την ωριμότητά της σε θέματα ECE και μπορεί να αφορά από μία έρευνα ικανοποίησης πελατών, εργαζομένων κ.π., έως το σχεδιασμό ενεργειών, προγραμμάτων, εκδηλώσεων διαλόγου, διαβούλευσης (fora), γύρω από θέματα του κλάδου τους.



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Λογοδοσία και Διασφάλιση



Λογοδοσία και Διασφάλιση

3.1. Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δημοσιοποίησης Μη-Χρηματοοικονομικών Πληροφοριών

3.1.1. Ιστορικό

Το ζήτημα της εθελοντικής ή της υποχρεωτικής εφαρμογής και δημοσιοποίησης στοιχείων ΕΚΕ απασχολεί επί μακρόν το δημόσιο διάλογο, με τις επιχειρήσεις και τους φορείς που τις αντιπροσωπεύουν να υποστηρίζουν κατά πλειοψηφία την εθελοντική εφαρμογή και δημοσιοποίηση σχετικών δράσεων και πρακτικών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αν και δέχεται πιέσεις από διάφορους φορείς για να αναγνωρίσει την υποχρεωτική εφαρμογή, έχει μέχρι σήμερα υποστηρίξει την εθελοντική εφαρμογή της ΕΚΕ. Μέσα από διάφορες πρωτοβουλίες της, έχει δώσει στις επιχειρήσεις ευκαιρίες για περαιτέρω δέσμευσή τους στην ΕΚΕ και διεύρυνση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών τους δράσεων.

Επιπλέον, οι υπηρεσίες της Επιτροπής οργάνωσαν, το 2009, μια σειρά από ανεπίσημα εργαστήρια με στόχο τη διερεύνηση του θέματος της δημοσιοποίησης πληροφοριών, σχετικά με τις μη χρηματοοικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων, από την οπτική γωνία των διάφορων ενδιαφερόμενων μερών.

Μετά τη συνάντηση του Multi-stakeholder Forum για την ΕΚΕ, που πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο του 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και πιο συγκεκριμένα η Γενική Διεύθυνση Εσωτερικής Αγοράς & Υπηρεσιών (DG MARKT), ξεκίνησε ανοικτή δημόσια διαβούλευση, προκειμένου να συγκεντρώσει τις απόψεις των ενδιαφερόμενων μερών για τους τρόπους βελτίωσης της δημοσιοποίησης πληροφοριών σχετικά με τις μη χρηματοοικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων (κοινωνικές και περιβαλλοντικές δράσεις, σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κ.λπ.), συμπεριλαμβανομένων των προτάσεων για νέες πρωτοβουλίες και/ή αναθεωρημένα νομοθετικά μέτρα. Ωστόσο, η διαβούλευση δεν ξεκαθάρισε ποιες είναι οι προτιμήσεις των ενδιαφερόμενων μερών για αυτά τα θέματα.

Υστερα από αυτό η Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG Industry & Entrepreneurship) συνέστησε Ομάδα Εργασίας (Expert Group), στην οποία συμμετείχαν φορείς που εκπροσωπούσαν επιχειρήσεις, επενδυτές, καταναλωτές, επεγκτικές εταιρείες, ακαδημαϊκούς κ.λπ. Κατά την τελευταία συνάντησή της, η Επιτροπή ζήτησε από την ομάδα εργασίας να εξετάσει τρεις επιλογές:

- α)** Τη νομοθετική απαίτηση για ύπαρξη απλής δήλωσης για τις πολιτικές και δράσεις της επιχείρησης στην ετήσια οικονομική της έκθεση.
- β)** Την ύπαρξη μιας ξεχωριστής αντίστοιχης έκθεσης.
- γ)** Το συνδυασμό δήλωσης και έκθεσης για μη χρηματοοικονομικές πληροφορίες στη βάση της αρχής «Συμμόρφωση ή Εξήγηση».

3.1.2. Πρόταση για έκδοση Οδηγίας

Η Ελληνική Προεδρία (01/01/2014 – 30/06/2014) παρέλαβε εντολή (mandate) από την Προηγούμενη Προεδρία (Λιθουανική) στα πλαίσια της Επιτροπής Μόνιμων Αντιπροσώπων (Coreper I - 13/12/2013), να προχωρήσει σε διαπραγματεύσεις με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για την ολοκλήρωση της Πρότασης Οδηγίας περί δημοσίευσης μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών από τις μεγάλες επιχειρήσεις.



Η Οδηγία προωθεί τη διαφάνεια σε κοινωνικά, περιβαλλοντικά και θέματα ποικιλομορφίας και έχει πεδίο εφαρμογής τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι υπόχρεες επιχειρήσεις θα πρέπει να δημοσιοποιούν, μεταξύ άλλων, πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές τους, τους κινδύνους και τα αποτελέσματα, όσον αφορά τα περιβαλλοντικά, κοινωνικά και εργασιακά ζητήματα που σχετίζονται με το σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων, τα ζητήματα της καταπολέμησης της διαφθοράς και της δωροδοκίας, καθώς και τα θέματα διαφορετικότητας στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων.

Οι επιχειρήσεις, οι επενδυτές αλλά και η κοινωνία γενικότερα προβλέπεται πως θα ωφεληθούν από την αύξηση της διαφάνειας. Η εφαρμογή της Οδηγίας στις μεγάλες επιχειρήσεις αναμένεται να αποτελέσει πυξίδα διεύρυνσης και για μικρότερες επιχειρήσεις στο μέλλον.

Παρά τις αρχικές δυσκολίες στην εξεύρεσης μίας κοινά αποδεκτής λύσης, η Ελληνική Προεδρία προέβη στις απαιτούμενες τροποποιήσεις στην Οδηγία και με επίμονες διαπραγματεύσεις, κατόρθωσε να καταλήξει σε μία συμβιβαστική πρόταση που τελικώς ψηφίστηκε από την Ολομέλεια του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στις 15 Απριλίου 2014, η οποία αναδεικνύει τρία (3) πολύ σημαντικά σημεία:

- ▶ Τη ρήτρα επανεξέτασης της υποχρέωσης αναφοράς στοιχείων φορολογικού χαρακτήρα ανά κράτος (Country by country report - CBCR), το 2018.
- ▶ Την επανεξέταση του πεδίου εφαρμογής, το 2018.
- ▶ Την έκδοση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατευθυντήριων γραμμών για την εφαρμογή της Οδηγίας από τις Επιχειρήσεις.

Η Οδηγία για τη δημοσίευση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών αναμένεται να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά τη διάρκεια του φθινοπώρου του 2014 και θα ισχύει από την 1^η Ιουλίου 2015.

Βασικά στοιχεία που αναφέρονται στην Οδηγία είναι:

Στόχος: Ο μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση για τις επιχειρήσεις είναι ζωτικής σημασίας για τη διαχείριση της αλλαγής προς μια βιώσιμη παγκόσμια οικονομία, συνδυάζοντας τη μακροπρόθεσμη κερδοφορία με την κοινωνική δικαιοσύνη και την προστασία του περιβάλλοντος. Στο πλαίσιο αυτό, έχει τεκμηριωθεί ότι μακροπρόθεσμα οι διαφανείς επιχειρήσεις αποδίδουν καλύτερα, έχουν χαμηλότερο οικονομικό κόστος, προσελκύουν και διατηρούν ταλαντούχους εργαζόμενους και τελικά είναι οι πλέον επιτυχημένες. Έτσι, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να υποβάλει νομοθετική πρόταση για τη δημοσιοποίηση των μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών από τις επιχειρήσεις.

Η δημοσιοποίηση επιτρέπει μεγάλη ευελιξία δράσης, προκειμένου να ληφθούν υπόψη η πολυεδιάστατη φύση της ΕΚΕ, αλλά και η ποικιλομορφία των πολιτικών ΕΚΕ που εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις. Στόχος είναι η πληροφόρηση αυτή να συνδυάζεται με ένα επαρκές επίπεδο συγκρισιμότητας, προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες των επενδυτών και άλλων ενδιαφερομένων μερών, καθώς και την ανάγκη να παράσχει στους καταναλωτές εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τον αντίκτυπο των επιχειρήσεων στην κοινωνία.

Λογοδοσία και Διασφάλιση

Ποιους οργανισμούς αφορά: Μεγάλες επιχειρήσεις (εισηγμένες και μη ή αλλιώς επιχειρήσεις δημοσίου ενδιαφέροντος). Με τον όρο «μεγάλες» εννοούνται όσες απασχολούν κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους τουλάχιστον 500 άτομα προσωπικό. Αυτές οι επιχειρήσεις πρέπει να περιλαμβάνουν στην έκθεση διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου μια μη χρηματοοικονομική δήλωση – προκειμένου να γίνει κατανοητή η ανάπτυξη, οι επιδόσεις, η θέση ον της επιχείρησης και οι επιπτώσεις της δραστηριότητάς της, που αφορούν, τουλάχιστον σε: περιβαλλοντικά, κοινωνικά και εργασιακά θέματα, τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την καταπολέμηση της διαφθοράς και της δωροδοκίας. Ειδικότερα θα παρουσιάζονται:

1. σύντομη περιγραφή του επιχειρηματικού μοντέλου της επιχείρησης,
2. περιγραφή της πολιτικής που ακολουθεί η επιχείρηση σε σχέση με τα θέματα αυτά, συμπεριλαμβανομένης διαδικασίες δέουσας επιμέλειας που εφαρμόζονται,
3. τα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών,
4. οι βασικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με αυτά τα θέματα που συνδέονται με τις δραστηριότητες της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται σκόπιμο και αναλογικό, επιχειρηματικές σχέσεις της, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που είναι πιθανό να προκαλέσουν δυσμενείς επιπτώσεις στους εν λόγω τομείς, και πώς η επιχείρηση διαχειρίζεται αυτούς τους κινδύνους,
5. μη χρηματοοικονομικούς βασικούς δείκτες επιδόσεων που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση δεν ασκεί πολιτικές σε σχέση με ένα ή περισσότερα από αυτά τα θέματα, η μη χρηματοπιστωτική δήλωση πρέπει να παρέχει σαφή και αιτιολογημένη εξήγηση για να μην το πράξει. Ισχύει ο κανόνας “comply or explain”, δηλαδή συμμόρφωση προς το κανονιστικό πλαίσιο ή εξήγηση με επιχειρήματα για τους λόγους μη συμμόρφωσης.

Ειδικότερα για θέματα διαφορετικότητας (diversity): μόνο αναφορικά με τα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων το πεδίο εφαρμογής διευρύνεται και θα αφορά επιχειρήσεις

- με προσωπικό άνω των 250 εργαζόμενων και
- κύκλο εργασιών 40 εκ. € ή σύνολο ενεργητικού (Ισολογισμού) 20 εκ. €.

Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση θα παράσχει πληροφόρηση για μια σειρά από ζητήματα όπως: περιγραφή της πολιτικής ποικιλομορφίας που εφαρμόζεται στα διοικητικά, διαχειριστικά και εποπτικά όργανα της επιχείρησης σε σχέση με (για παράδειγμα) την πλικιά, το φύλο, το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, ποιοι οι στόχοι αυτής της πολιτικής ποικιλομορφίας, πώς έχει εφαρμοστεί και τα αποτελέσματα της περιόδου αναφοράς. Αν δεν εφαρμόζεται καμία τέτοια πολιτική, η δήλωση πρέπει να περιλαμβάνει μια εξήγηση ως προς το γιατί συμβαίνει αυτό.

Ειδικά για μεγάλες εισηγμένες: Οι μεγάλες εισηγμένες θα πρέπει να δημοσιοποιούν όλα τα παραπάνω (την μη χρηματοοικονομική δήλωση), όπως ακριβώς συμβαίνει με τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, την έκθεση διαχείρισης του Διοικητικού Συμβουλίου & την έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης.



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή – Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας – Multi Stake Holder Forum for Corporate Social Responsibility

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/multi-stakeholder-forum/index_en.htm

3.2. Διασφάλιση Απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας (Βιωσιμότητας)

3.2.1. Η ανάγκη

Η ανάδειξη της σημαντικότητας της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης έχει ασφαλώς συμβάλει στη βελτίωση της διαχείρισης και των σχετικών δημοσιοποίησεων Εταιρικής Υπευθυνότητας. Η παγκοσμίως αυξητική τάση των δημοσιοποίησεων αυτών, κυρίως με τη μορφή ξεχωριστών απολογισμών, βασίζεται στην **ανάγκη ενημέρωσης των ενδιαφερομένων μερών** των επιχειρήσεων, όσον αφορά την προσέγγιση και επίδοση της Εταιρικής Υπευθυνότητας.

Ανκαιοιεκδόσεις απολογισμών συνοπλικά συμβάλλουν στην εξέλιξη και σημαντικότητα της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας, η αποτελεσματικότητά τους συχνά πλήρεται από έλληψη αξιοπιστίας και διαφάνειας.

Στο πλαίσιο αυτό, τα συνηθέστερα προβλήματα των απολογισμών αφορούν ακριβώς στο ότι **δεν εξυπρετούν το σκοπό για τον οποίο συντάχθηκαν**. Ότι δηλαδή, τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν εμπιστεύονται τις πληροφορίες που περιέχουν και πολύ περισσότερο δεν βασίζουν τις αποφάσεις τους (επενδυτικές και μη) σε αυτές. Η καθιέρωση λοιπόν των απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας έχει σε ένα βαθμό επιβάλει μια παράλληλη ανάγκη βελτίωσης της αξιοπιστίας τους και κατ' επέκταση των μηχανισμών που τη διασφαλίζουν.

3.2.2. Τι είναι η ανεξάρτητη εξωτερική διασφάλιση;

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Λογιστών (European Federation of Accountants and Auditors - EFAA), η διασφάλιση περιγράφεται ως η παροχή εμπιστοσύνης ή βεβαιότητας από έναν ανεξάρτητο πάροχο διασφάλισης σε ένα σύνολο ανθρώπων (αποδέκτες της δήλωσης διασφάλισης), όσον αφορά ένα συγκεκριμένο θέμα (απολογισμός). Η διασφάλιση απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας είναι μια **μέθοδος αξιολόγησης του περιεχομένου των απολογισμών**, απλά και των υποκείμενων συστημάτων και διαδικασιών.

Σημαντικό χαρακτηριστικό της ανεξάρτητης εξωτερικής διασφάλισης είναι η επικοινωνία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης, στους χρήστες στους οποίους απευθύνεται η δήλωση διασφάλισης. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η διασφάλιση του αποδέκτη (εύλογη ή περιορισμένη) για την αξιοπιστία του κάθε θέματος είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας αξιολόγησης, ενώ ο έλεγχος του θέματος αποτελεί το μέσο για να επιτευχθεί η διασφάλιση αυτή.

Το εύρος της διασφάλισης μπορεί να συμπεριλαμβάνει συγκεκριμένες πληροφορίες και δεδομένα επίδοσης (π.χ. εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου) ή να καλύπτει ολόκληρο τον απολογισμό Εταιρικής Υπευθυνότητας. Το κλειδί για την αποτελεσματικότητα της διασφάλισης αποτελεί ο καθορισμός της ουσιαστικότητας (materiality) των θεμάτων

Λογοδοσία και Διασφάλιση

που συμπεριλαμβάνονται στο επιλεγμένο εύρος, ώστε οι πληροφορίες αυτές να έχουν αξία για τον οργανισμό και τον αποδέκτη της δήλωσης διασφάλισης.

Επίσης, στην περίπτωση διασφάλισης ολόκληρου του απολογισμού, σημαντικό μέρος της αξιολόγησης αποτελεί ο καθορισμός των ουσιαστικών θεμάτων, έτσι ώστε στο σύνολο του ο απολογισμός να περιλαμβάνει τις πιο σημαντικές και σχετικές πληροφορίες σε σχέση με τις δραστηριότητες του οργανισμού. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η διασφάλιση πλαισιώνει ένα ευρύ φάσμα ξεχωριστών προτύπων επαλήθευσης και πιστοποίησης (π.χ. συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης), τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά στοιχεία για την αξιολόγηση της επίδοσης.

3.2.3. Διεθνή Πρότυπα Διασφάλισης

Τα πιο διαδεδομένα διεθνή πρότυπα διασφάλισης των απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας είναι τα παρακάτω:



ISAE 3000 (2013)

Διεθνές Πρότυπο Εργασιών Διασφάλισης (ISAE) 3000, «Εργα Διασφάλισης Πλέον Ελέγχων ή Επισκοπήσεων Ιστορικών Οικονομικών Στοιχείων», το οποίο εκδόθηκε από το Συμβούλιο Διεθνών Ελεγκτικών και Ασφαλιστικών Προτύπων (IAASB) της Διεθνούς Ομοσπονδίας Λογιστών (IFAC).



AA1000 AS (2008)

Πρότυπο Διασφάλισης AA1000, το οποίο εκδόθηκε από τον οργανισμό AccountAbility.

3.2.4. Τα οφέλη

Πέρα από την προφανή ενίσχυση της δέσμευσης στην Εταιρική Υπευθυνότητα, που προσφέρει η ανεξάρτητη εξωτερική διασφάλιση, η αξία της διαδικασίας αφορά τόσο σε εσωτερικά, όσο και σε εξωτερικά για τον οργανισμό οφέλη. Η εξωτερική αξία της διασφάλισης προφανώς και σχετίζεται με την ενίσχυση της αξιοπιστίας των απολογισμών. Τα συμπεράσματα του παρόχου διασφάλισης για την ποιότητα των δημοσιοποίησεων και υποκείμενων συστημάτων, διαδικασιών και δεδομένων συνεισφέρουν στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των ενδιαφερομένων μερών στις επιδόσεις και δεσμεύσεις του οργανισμού. Η εσωτερική αξία της διασφάλισης είναι εξίσου σημαντική, αφού αφορά στη βελτίωση της ίδιας της διαχείρισης και των επιδόσεων της Εταιρικής Υπευθυνότητας. Η εσωτερική αξία σχετίζεται με την άμεση εμπλοκή του παρόχου διασφάλισης στα εσωτερικά συστήματα και διαδικασίες του οργανισμού, δημιουργώντας την ευκαιρία για εντοπισμό των περιοχών προς βελτίωση και την ανάπτυξη σχετικών συστάσεων.

3.3. Πρότυπα & Θεματικές Διαχείρισης και Λογοδοσίας

Σκοπός της συγκεκριμένης ενότητας είναι να παρέχει στον αναγνώστη μια σύντομη καταγραφή και περιγραφή των πλέον καθιερωμένων προτύπων διαχείρισης και λογοδοσίας της Εταιρικής Υπευθυνότητας, ώστε να επιλέξει αυτά που ταιριάζουν καλύτερα στην επιχείρησή του.

Δεδομένου του πλήθους των διεθνών προτύπων και οδηγιών που αφορούν στην εταιρική υπευθυνότητα και τη βιωσιμότητα (περί τα 110), αυτά που επιλέχθηκαν να αναφερθούν στην ενότητα αυτή διακρίνονται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:



- Είναι πρότυπα διαχείρισης και/ή λογοδοσίας.
- Είναι εθελοντικής φύσης.
- Δεν εστιάζουν/αναφέρονται σε πρότυπα/οδηγίες για τα προϊόντα της επιχείρησης (π.χ. EU Ecolabel).
- Δεν εστιάζουν/αναφέρονται σε πρότυπα/οδηγίες με επικέντρωση σε κάποιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. The Equator Principles).

Η ανάπτυξη αποδογισμού Εταιρικής Υπευθυνότητας αποτελεί κατά κύριο λόγο το κλείσιμο ενός κύκλου διαχείρισης, με σκοπό να **περιλαμβάνει τα πεπραγμένα και τα σχετικά αποτελέσματα του οργανισμού σχετικά με τη βιωσιμότητά του, αλλά και να παραθέτει μελλοντικούς στόχους και προοπτικές**.

Σε πολλές περιπτώσεις, συνήθως σε εταιρείες που κάνουν τα πρώτα βήματα στη συστηματική διαχείριση της βιωσιμότητας τους, **ένας αποδογισμός μπορεί να αποτελέσει την αφορμή για έναρξη της οργάνωσης, παρακολούθησης και βελτίωσης των σχετικών διαδικασιών και αποτελεσμάτων**.

Δεδομένου λοιπόν του πλήθους των προτύπων και των σχετικών προσεγγίσεων στην ανάπτυξη αποδογισμών, το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, όσον αφορά την κατάρτιση ενός αποδεκτού αποδογισμού εταιρικής υπευθυνότητας, θέτει ως ελάχιστη απαίτηση τη λογοδοσία με βάση τις **10 αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ [UN Global Compact]** (βλέπε 3.4.2.).

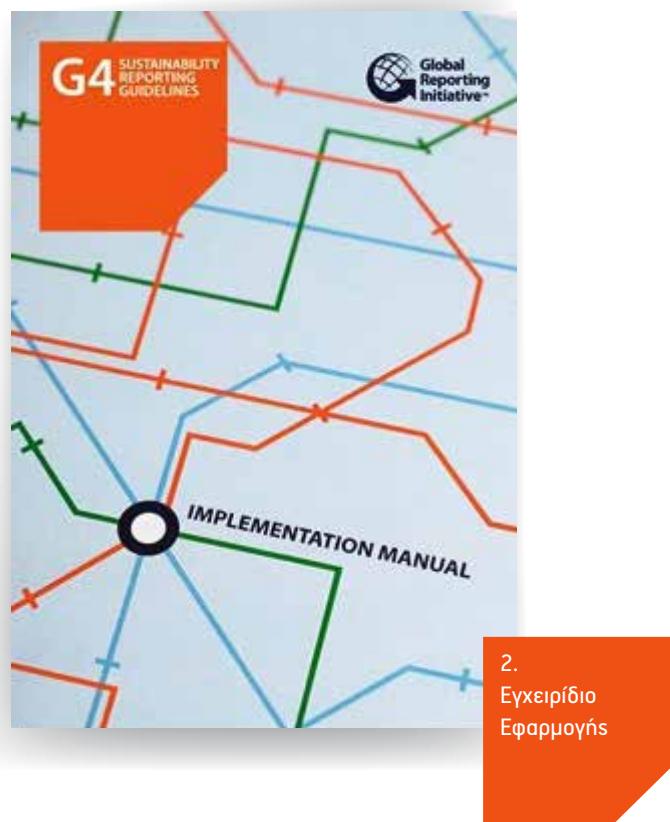
3.3.1. Κατευθυντήριες Οδηγίες GRI G4

Οι κατευθυντήριες οδηγίες σύνταξης αποδογισμών βιωσιμότητας του μη κερδοσκοπικού οργανισμού Global Reporting Initiative – GRI – www.globalreporting.org), θεωρούνται από πολλούς στις μέρες μας οι πιο αναγνωρισμένες διεθνώς. Αποτελούνται από κατηγορίες δημοσιοποίησεων, τις οποίες οι οργανισμοί μπορούν σταδιακά να συμπεριλάβουν σε έναν ετήσιο αποδογισμό, **ενισχύοντας με αυτό τον τρόπο τη διαφάνειά τους σε θέματα βιωσιμότητας**. Σε συνάρτηση με τη διεθνή αποδοχή του GRI, και στη χώρα μας η συντριπτική πλειοψηφία των αποδογισμών βιωσιμότητας που εκδίδονται ετησίως, συντάσσονται βάσει των κατευθυντήριων αυτών οδηγιών.

Η πιο πρόσφατη έκδοση των Οδηγιών, η οποία ονομάζεται G4 και αποτελεί μετεξέλιξη των εκδόσεων GRI-G3 και GRI-G3.1, δημοσιεύθηκε το Μάιο του 2013, με σκοπό να προσδώσει στρατηγική σημασία στους αποδογισμούς βιωσιμότητας, κάνοντας τους πιο **ουσιαστικούς, αξιόπιστους και εύχρηστους**. Στόχος του οργανισμού GRI, είναι οι αποδογισμοί μη οικονομικών στοιχείων να γίνουν τόσο απαραίτητοι, χρήσιμοι και χρηστικοί, όσο και αυτοί των χρηματοοικονομικών στοιχείων.

Λογοδοσία και Διασφάλιση

Το G4, αποτελείται από δύο κύρια μέρη, τα οποία είναι:



I. Οι «Αρχές Αναφοράς και Τυπικές Δημοσιοποίησεις» ("Reporting Principles and Standard Disclosures"), που περιλαμβάνουν:

- Τα κριτήρια για κατάρτιση του απολογισμού σύμφωνα ("in accordance") με την έκδοση G4,
- Τις αρχές προσδιορισμού της ποιότητας και του περιεχόμενου του απολογισμού,
- Τις απαραίτητες τυπικές δημοσιοποίησεις, οι οποίες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, στις:

➤ Γενικές τυπικές δημοσιοποίησεις, που περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- ✓ Στρατηγική και ανάλυση,
- ✓ Προφίλ οργανισμού,
- ✓ Αναγνωρισμένα ουσιαστικά θέματα και τα όρια τους,
- ✓ Εμπλοκή με τα ενδιαφερόμενα μέρη,
- ✓ Προφίλ απολογισμού,
- ✓ Διακυβέρνηση,
- ✓ Ηθική και ακεραιότητα.



➤ Συγκεκριμένες τυπικές δημοσιοποιήσεις, που περιλαμβάνουν τις ακόλουθες υποκατηγορίες:

- ✓ Οικονομική,
- ✓ Περιβαλλοντική,
- ✓ Κοινωνική.

Η Κοινωνική κατηγορία συγκεκριμένα, διαχωρίζεται με τη σειρά της στις παρακάτω επιμέρους κατηγορίες:

- ✓ Εργασιακά Δικαιώματα,
- ✓ Ανθρώπινα Δικαιώματα,
- ✓ Κοινωνία,
- ✓ Ευθύνη Προϊόντος.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σε αντίθεση με προηγούμενες εκδόσεις των οδηγιών GRI, **δεν απαιτείται πλέον η λογοδοσία για όλα τα θέματα** που άπτονται των παραπάνω κατηγοριών συγκεκριμένων τυπικών δημοσιοποιήσεων (βλ. iii), αλλά μόνο για αυτές που αποτελούν ουσιαστικά θέματα βιωσιμότητας για την επιχείρηση.

II. Το «Εγχειρίδιο Εφαρμογής» ("Implementation Manual") του G4 περιλαμβάνει επεξηγήσεις για το πώς θα εφαρμόσει κανές τις παραπάνω Αρχές (βλ. ii), πώς θα προετοιμάσει και θα συλλέξει τα στοιχεία προ δημοσιοποίηση και πώς θα αποσαφηνίσει τις διάφορες έννοιες των Οδηγιών.

Ιδιαίτερη βαρύτητα σε σχέση με τις προηγούμενες εκδόσεις των Οδηγιών, δίνεται σε θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, επιχειρηματικής ιθικής και ακεραιότητας, περιστατικών διαφθοράς, διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας και εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου.

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην πλεκτρονική διεύθυνση:
<https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>

3.3.2. Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών

Το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Global Compact – UNGC – www.unglobalcompact.org), αποτελεί ένα πλαίσιο για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς που δεσμεύονται να ευθυγραμμίσουν τις λειτουργίες και στρατηγικές τους με δέκα (10) παγκόσμια αποδεκτές αρχές στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς. Οι αρχές αυτές είναι οι ακόλουθες:

3

Λογοδοσία και Διασφάλιση**Αρχή 1ⁿ**

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να στηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρώπινων δικαιωμάτων.

Αρχή 2ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν ότι δεν συνεργούν σε καταπατήσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Αρχή 3ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προσασπίζουν την ελευθερία του συνδικαλίζεσθαι και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αρχή 4ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προσασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.

Αρχή 5ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προσασπίζουν την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.

Αρχή 6ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να προσασπίζουν την εξάρτηση των διακρίσεων σε σχέση με τις προσλήψεις και την απασχόληση.

Αρχή 7ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

Αρχή 8ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας.

Αρχή 9ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

Αρχή 10ⁿ

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιτίθενται σε κάθε μορφή διαφθορά, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο αποτελεί τη μεγαλύτερη παγκόσμια πρωτοβουλία ΕΚΕ, με χιλιάδες συμμετέχουσες επιχειρήσεις, επιχειρηματικούς φορείς, μη κυβερνητικές οργανώσεις, Πανεπιστημιακά και εκπαιδευτικά ιδρύματα, κ.α., από περισσότερες από 100 χώρες.

Πρωταρχικός στόχος του Οικουμενικού Συμφώνου είναι η **οικοδόμηση και προώθηση της κοινωνικής νομιμότητας των οργανισμών και των αγορών**. Κάθε οργανισμός που υπογράφει το Οικουμενικό Σύμφωνο μοιράζεται την πεποίθηση ότι, οι πρακτικές που στηρίζονται σε παγκόσμιες αρχές, συμβάλλουν σε μία σταθερότερη, δικαιούτερη και περιεκτικότερη παγκόσμια αγορά και βοηθούν στην οικοδόμηση κοινωνιών που ευημερούν και ακμάζουν.



Το Οικουμενικό Σύμφωνο αποτελεί μια καθαρά εθελοντική, διεθνή πρωτοβουλία με δύο κυρίαρχους στόχους:

1. Να αποτελέσουν, οι 10 αρχές, κυρίαρχο ρεύμα στις επιχειρηματικές δραστηριότητες σε ολόκληρο τον κόσμο.
2. Να λειτουργήσει η πρωτοβουλία, ως καταπλύτης για δράσεις που στηρίζουν τους αναπτυξιακούς στόχους της χιλιετίας των Ηνωμένων Εθνών.

Το Οικουμενικό Σύμφωνο προωθείται στις διάφορες χώρες ανά τον κόσμο, μέσω της δημιουργίας εθνικών δικτύων. Στη χώρα μας, λειτουργεί από το 2008, το **Ελληνικό Δίκτυο για το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ** (Global Compact Network Hellas), ύστερα από πρωτοβουλία του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Πιο συγκεκριμένα, σε ειδική εκδήλωση που οργανώθηκε στις 28 Μαΐου 2008 σε συνεργασία με το γραφείο Αθηνών της Αναπτυξιακής Πρωτοβουλίας του ΟΗΕ (United Nations Development Program – UNDP), 50 Ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμοί, επέδωσαν στον επικεφαλής του Global Compact Networks & Global Compact Partnerships, κ. Soren Petersen, επιστολή προς τον Γενικό Γραμματέα του Ο.Η.Ε. με την οποία **δεσμεύονται να τηρούν τις 10 αρχές**, κατά την παραγωγική διαδικασία και τις συναλλαγές τους.

Στόχοι του εθνικού Δικτύου είναι :

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

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην πλεκτρονική διεύθυνση:

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/Greek/index.html>

3.3.3. Πλαίσιο Ενοποιημένου Απολογισμού (Integrated Reporting Framework)

Το Διεθνές Συμβούλιο για τον Ενοποιημένο Απολογισμό (International Integrated Reporting Council – IIRC - www.theiirc.org), μια παγκόσμια συμμαχία με στόχο την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών για τη δημοσίευση ενοποιημένων απολογισμών, εξέδωσε το Δεκέμβριο του 2013, το διεθνές πλαίσιο για την ανάπτυξη τους. Ο Διευθύνων Σύμβουλος του IIRC, Paul Druckman, αναφέρει σε άρθρο του ότι ο Ενοποιημένος Απολογισμός (IR) παρέχει «ένα πλαίσιο που δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να εκφράσει ξεκάθαρα τη δημιουργία αξίας. Αρχικά, σχεδιάσθηκε για την εξυπρέτηση των επενδυτών. Ωστόσο, εξελίσσεται, επειδή υπάρχει ζήτηση για περισσότερες πληροφορίες από τα ενδιαφερόμενα μέρη».

Λογοδοσία και Διασφάλιση

Ο Ενοποιημένος Απολογισμός (IR) βασίζεται σε αρχές και έννοιες που εστιάζουν στη βελτίωση της αποδοτικότητας και της συνοχής, στη διαδικασία κατάρτισης ενός εταιρικού απολογισμού και στην υιοθέτηση μιας «ενοποιημένης λογικής», ως προσέγγιση για τη βελτίωση της συνεργασίας, μεταξύ των εταιρικών τμημάτων με στόχο τη μείωση ασκοπών επαναλήψεων και πλεονασμών στις σχετικές διαδικασίες. Εστιάζει στη δημιουργία αξίας και στα «κεφάλαια» που χρησιμοποιούνται από την εταιρεία για να δημιουργήσει αξία σε βάθος χρόνου, συνεισφέροντας σε μια κατεύθυνση χρηματοοικονομικής σταθερότητας στην παγκόσμια οικονομία.

Πρόκειται επομένως, για ένα είδος εταιρικού απολογισμού, ο οποίος παρουσιάζει τη δημιουργία αξίας της επιχείρησης σε χρηματοοικονομικούς και μη χρηματοοικονομικούς όρους, με σκοπό όχι να προσθέσει άλλο ένα είδος εκθέσεων σαν επιπρόσθετη υποχρέωση στις επιχειρήσεις, αλλά να βελτιώσει τον υφιστάμενο τρόπο λογοδοσίας που πραγματοποιείται μέσω διαφορετικών εκθέσεων (π.χ. ετήσιας οικονομικής έκθεσης, έκθεσης εταιρικής διακυβέρνησης, έκθεσης εταιρικής υπευθυνότητας, έκθεσης EKE) σε έναν ενοποιημένο απολογισμό.

Το πλαίσιο δημοσιεύτηκε αφού προηγήθηκε διεξοδική διαβούλευση και δοκιμή από επιχειρήσεις και επενδυτές διεθνώς, συμπεριλαμβανομένων και των 140 επιχειρήσεων και επενδυτών από 26 χώρες που συμμετέχουν στο σχετικό πιλοτικό πρόγραμμα (IIRC Pilot).

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην πλεκτρονική διεύθυνση:
<http://www.theiirc.org/>

3.3.4. Πρότυπο ISO 26000

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Τυποποίησης (International Organization for Standardization – ISO – www.iso.org), παρουσίασε το 2010, το πρότυπο 26000, ύστερα από πέντε χρόνια διαβούλεύσεων μεταξύ πολλών και διαφορετικών ομάδων ενδιαφερομένων μερών (εκπρόσωποι κυβερνήσεων, ΜΚΟ, βιομηχανίες, ομάδες καταναλωτών και εργασιακού οργανισμού).

Το ISO 26000 αναπτύχθηκε με σκοπό την αποσαφήνιση της έννοιας της EKE και την υποστήριξη των επιχειρήσεων στο να εφαρμόσουν τις αρχές της, σε αποτελεσματικές πρωτοβουλίες, καθώς και στην προβολή βέλτιστων πρακτικών. Απευθύνεται σε όλους τους τύπους επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας, μεγέθους ή τοποθεσίας. Με άλλα λόγια, παρέχει καθοδήγηση και όχι απαιτούμενα κριτήρια και για το λόγο αυτό δεν είναι πιστοποίησιμο, όπως άλλα πρότυπα ISO.

Πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει τα ακόλουθα επτά «κύρια θέματα» που σχετίζονται με την εταιρική υπευθυνότητα:

- 1)** Διακυβέρνηση
- 2)** Ανθρώπινα Δικαιώματα
- 3)** Εργασιακές Πρακτικές
- 4)** Περιβάλλον



- 5] Πρακτικές δίκαιους /ορθής λειτουργίας
- 6] Θέματα καταναλωτών
- 7] Συμμετοχή και ανάπτυξη τοπικών κοινοτήτων

[Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην πλεκτρονική διεύθυνση:
<http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>]

3.3.5. Σειρά Προτύπων AA1000

Η σειρά AA1000, του οργανισμού AccountAbility (www.accountability.org), αποτελείται από πρότυπα αρχών που σκοπό έχουν να υποστηρίζουν τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να γίνουν πιο υπεύθυνοι και βιώσιμοι. Αγγίζουν θέματα τα οποία επηρεάζουν τη διακυβέρνηση, τα επιχειρηματικά μοντέλα και τη στρατηγική και παρέχουν καθοδήγηση, αναφορικά με τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και τις διαδικασίες διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα πρότυπα αυτά έχουν αναπτυχθεί μέσω πολύ-συμμετοχικών διαδικασιών, και απευθύνονται σε ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων (ποδιυεθνικές, μικρομεσαίες κ.α.).

Η σειρά AA1000 αποτελείται από τα εξής πρότυπα:

- ✓ Το **Πρότυπο Αρχών Υπευθυνότητας AA1000 (AA1000APS)**, σκοπός του οποίου είναι να παρέχει στις επιχειρήσεις ένα διεθνώς αποδεκτό και ελεύθερα διαθέσιμο σύνολο αρχών για την πλαισίωση και τη διάρθρωση του τρόπου κατανόσης, διακυβέρνησης, διαχείρισης, εφαρμογής, αξιολόγησης και επικοινωνίας της υπευθυνότητάς τους.
- ✓ Το **Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 (AA1000AS)** παρέχει μια συγκεκριμένη μεθοδολογία σε παρόχους διασφάλισης για την αξιολόγηση της φύσης και του εύρους τήρησης των Αρχών Υπευθυνότητας AA1000.
- ✓ Το **Πρότυπο Διαβούλευσης με τα Ενδιαφερόμενα Μέρη AA1000 (AA1000SES)**, το οποίο αποτελεί ένα πλαίσιο υποστήριξης των επιχειρήσεων και οργανισμών, ώστε οι διαδικασίες διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενά τους μέρον να πληρούν κάποιες ελάχιστες προϋποθέσεις και να παρέχουν συγκεκριμένα αποτελέσματα.

3.3.6. Πρότυπο Social Accountability 8000

Το πρότυπο SA8000 είναι διεθνώς ένα από τα πρώτα πιστοποιήσιμα πρότυπα σχετικά με θέματα εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους βιομηχανικούς τομείς. Βασίζεται σε συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, των Ηνωμένων Εθνών και σχετικής διεθνούς νομοθεσίας. Όσες επιχειρήσεις ή οργανισμοί αναζητούν συμμόρφωση με το SA8000 θα πρέπει να έχουν υιοθετήσει πολιτικές και διαδικασίες προστασίας των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, αφορά τα παρακάτω θέματα: παιδική εργασία, καταναγκαστική και υποχρεωτική εργασία, υγιεινή και ασφάλεια, ελευθερία του συνδικαλίζεσθαι και του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις, διακρίσεις, πειθαρχικές πρακτικές, ωράριο, και αμοιβές.

3

Λογοδοσία και Διασφάλιση

[Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην πλεκτρονική διεύθυνση:
www.sa-intl.org/sa8000]

3.3.7. Κανονισμός EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)

Ο κανονισμός EMAS αποτελεί ένα διαχειριστικό εργαλείο οργανισμών για την αξιολόγηση, αναφορά και βελτίωση της περιβαλλοντικής τους επίδοσης. Αρχικά, το 1995, απευθύνοταν μόνο σε εταιρείες βιομηχανικών κλάδων, αλλά από το 2001 απευθύνεται σε οργανισμούς όλων των κλάδων, δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Το 2009 ο κανονισμός EMAS τροποποιήθηκε για δεύτερη φορά και τέθηκε σε ισχύ από τον Ιανουάριο του 2010. Απαιτεί από τους συμμετέχοντες οργανισμούς να εκδίδουν μια δημόσια αναφορά για την περιβαλλοντική τους επίδοση, η οποία θα πρέπει να πιστοποιείται από ανεξάρτητο φορέα.

[Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:
http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm]



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Μέθοδος Κατάρτισης
Απολογισμών Εταιρικής
Υπευθυνότητας (Βιωσιμότητας)



Μέθοδος Κατάρτισης Απολογισμών Εταιρικής Υπεύθυνότητας (Βιωσιμότητας)

Ο Απολογισμός EKE (αληθιώς Απολογισμός Εταιρικής Υπεύθυνότητας, Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης, Έκθεση Αειφορίας) είναι η έκδοση της επιχείρησης, σε έντυπη ή πληκτρονική μορφή, όπου αποτυπώνονται πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες και τις επιδόσεις της σε θέματα που αφορούν τους συμμέτοχους. Οι απολογισμοί/εκθέσεις συνήθως εκδίδονται σε ετήσια βάση και ακολουθούν όλοι και περισσότερο διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα λογοδοσίας (π.χ. GRI).

Η κατάρτιση του Απολογισμού είναι μια εταιρική διεργασία, η οποία επαναλαμβάνεται. Είναι ένα εταιρικό έργο, το οποίο εμπλέκει πολλούς συνεργάτες από διάφορα τμήματα της επιχείρησης ή του οργανισμού. Όπως κάθε λειτουργία που ακολουθεί μια κυκλική διαδικασία, έτσι και ο Απολογισμός θα πρέπει να ενέχει και το στοιχείο της **συνεχούς βελτίωσης από χρόνο σε χρόνο**.

Τα παρακάτω βήματα προτείνονται ως καλή πρακτική, πλην όμως κάθε επιχείρηση οφείλει να αξιολογήσει και να καθορίσει το βέβατο τρόπο εφαρμογής.

Βήμα 1

Καθορισμός Δομής Διοίκησης & Διαχείρισης

Ομάδα ανώτερων και ανώτατων στελεχών που έχουν ευθύνη για τη στρατηγική της επιχείρησης.

Βήμα 2

Σύσταση Ομάδας Απολογισμού

Σύσταση διατμηματικής ομάδας εργασίας που επωμίζεται το έργο συλλογής στοιχείων και σύνταξης, καθώς και το συντονισμό των εμπλεκόμενων εργαζομένων. Εφόσον αποκτηθεί η σχετική εμπειρία και εκπαίδευση/πιστοποίηση, είναι χρήσιμη και η τυποποίηση του τρόπου εργασίας με μια διαδικασία.

Βήμα 3

Προσδιορισμός Συμμετόχων

Αναγνώριση των ομάδων που επηρεάζουν και επηρεάζονται από τη λειτουργία της επιχείρησης.

Βήμα 4

Προσδιορισμός Ωρίων Απολογισμού (boundaries)

Απόφαση του εύρους των δραστηριοτήτων, καθώς και του αντίκτυπού τους που θα καλύψει ο Απολογισμός. Οι πρώτοι Απολογισμοί πρέπει να εστιάζουν στα κύρια θέματα και να είναι περιεκτικοί. Όσο αποκτάται εμπειρία, διευρύνονται τα όρια των περιεχομένων του Απολογισμού.

Βήμα 5

Άσκηση Ουσιαστικότητας

Αναγνώριση των ουσιαστικών θεμάτων που αναφέρονται στον Απολογισμό. Η αναγνώριση της ουσιαστικότητας γίνεται με βάση την επίδραση στην επιχείρηση και το ενδιαφέρον των Συμμετόχων. Σύμφωνα με τις οδηγίες του GRI G4, τα θέματα που αναγνωρίζονται ως ουσιαστικά, αναλύονται στη λεπτομέρειά τους.



Βήμα 6

Μελέτη Προτύπων

Σε πρώτη φάση προτείνεται προσπάθεια σύνταξης Απολογισμού “βάσει προτύπων” και όχι απαραίτητα σύμφωνα με αυτά. Η επιλογή προτύπου/οδηγίας (GRI, UN Global Compact, ISO26000 κ.λπ.) γίνεται ανάλογα με τις ανάγκες/δυνατότητες της επιχείρησης.

Βήμα 7

Απόφαση για Εξωτερική Διασφάλιση

Σε συνέχεια λήψης θετικής απόφασης για εξωτερική διασφάλιση θα πρέπει να ακολουθήσει διερεύνηση της αγοράς και επιλογή του φορέα που θα προσδώσει αξία στον Απολογισμό, με τα εποικοδομητικά σχόλια του ελέγχου που θα διεξάγει.

Βήμα 8

Καθορισμός των “σημείων επαφής” μέσα στην επιχείρηση / Μηχανισμός συλλογής δεδομένων και κειμένων

Αναγνώριση των εργαζομένων που θα εμπλακούν και καθορισμός του τρόπου συλλογής και αποτύπωσης των στοιχείων. Όσο μεγαλύτερος και πιο περίπλοκος η επιχείρηση, τόσο πιο έντονα παρουσιάζεται η ανάγκη για μηχανογραφικά συστήματα συλλογής στοιχείων δεδομένων.

Βήμα 9

Επιλογή Δημιουργικού Τρόπου Επικοινωνίας

Εμπλοκή συνεργάτη επικοινωνίας για την επιλογή του δημιουργικού που αναδεικνύει τον υπεύθυνο χαρακτήρα της επιχείρησης, χωρίς να αναλόνεται σε περιπτούς εντυπωσιασμούς. Απόφαση για το αν ο Απολογισμός θα είναι σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή.

Βήμα 10

Συλλογή Πληροφοριών

Περιλαμβάνει το κυρίως έργο συλλογής των κειμένων και δεδομένων που θα χρησιμοποιηθούν για την κατάρτιση του Απολογισμού. Απαραίτητη είναι η ιστορικότητα των στοιχείων εφόσον υπάρχει εμπλοκή εξωτερικής διασφάλισης.

Βήμα 11

Σύνταξη

Η σύνταξη των κειμένων του Απολογισμού θα πρέπει να γίνεται από ανθρώπους με εμπειρία στην «εταιρική γλώσσα» και με την ικανότητα να ανιχνεύουν λάθη που πιθανόν να εκθέσουν την επιχείρηση. Η σύνταξη γίνεται βάσει των σχετικών αρχών και προτύπων και με σκοπό την καλύτερη κατανόηση από όλες τις ομάδες συμμετόχων. Επίσης, θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται ποσοτικοί στόχοι που να σχετίζονται με τα ουσιαστικά θέματα και η επιτευχθείσα επίδοση. Αναγκαία είναι και η απόφαση για το αν η σύνταξη του Απολογισμού θα γίνει ενδοεταιρικά ή με επιλογή εξωτερικού συμβούλου.

Βήμα 12

Επιμέλεια κειμένων

Ενδείκνυται να υπάρχει τρίτος άνθρωπος (εκτός της ομάδας σύνταξης) που θα αναλάβει την επιμέλεια του κειμένου του Απολογισμού, μελετώντας το για τυχόν ορθογραφικά και συντακτικά λάθη.

Μέθοδος Κατάρτισης Απολογισμών Εταιρικής Υπεύθυνότητας (Βιωσιμότητας)

Βήμα 13

Επιβεβαίωση / Διασφάλιση

Η διεργασία επιβεβαίωσης/διασφάλισης του Απολογισμού από τρίτο ανεξάρτητο φορέα ενισχύει τη διαφάνεια και μπορεί να εκτελεστεί σε διάφορα επίπεδα, ανάλογα με την εμπειρία της επιχείρησης. Συνήθως, η επαλήθευση αριθμητικών δεδομένων και η επιβεβαίωση της σωστής εφαρμογής των προτύπων είναι η βάση μια τέτοιας διεργασίας. Ο έλεγχος/επιβεβαίωση του Απολογισμού επιφέρει αλλαγές, συνεπώς τελικό είναι το κείμενο, μόνο μετά το πέρας του ελέγχου.

Βήμα 14

Τελική Έγκριση

Απαραίτητη είναι η ενημέρωση της Ανώτατης Διοίκησης και έγκριση του τελικού Απολογισμού.

Βήμα 15

Επικοινωνία

Ανάρτηση του Απολογισμού στον ιστότοπο της επιχείρησης και υποβολή, αν έχει ληφθεί σχετική απόφαση στις αντίστοιχες ιστοσελίδες φορέων σχετικής καταγραφής (π.χ. Global Compact, Corporate Register κ.α.). Επίσης, ανάρτηση σε αντίστοιχες ιστοσελίδες επιχειρηματικών φορέων όπως του ΕΔΕΚΕ, καθώς και μέσω ενημερωτικών πλεκτρονικών εφημερίδων.

Βήμα 16

Διανομή

Διανομή του Απολογισμού, σε ομάδες συμμετόχων (εργαζόμενοι, δημοσιογράφοι, συνεργάτες, προμηθευτές, κρατικές αρχές, ΜΚΟ κ.λπ.). Εφόσον κάτι τέτοιο κρίνεται σκόπιμο, συλλογή σχολίων από τους συμμέτοχους. Ανάρτηση στον εταιρικό ιστότοπο.

Βήμα 17

Δικτύωση

Παρουσίαση του Απολογισμού σε κλαδικά ή άλλα συνέδρια.

Βήμα 18

Συγκριτική Μελέτη (Benchmarking)

Συγκριτική μελέτη του Απολογισμού με αυτούς άλλων επιχειρήσεων του κλάδου ή της αγοράς. Η σύγκριση μπορεί να αφορά στα πρότυπα/οδηγίες που εφαρμόζονται, στο βαθμό επικοινωνίας εταιρικών πληροφοριών κλπ.

Βήμα 19

Σημεία προς βελτίωση

Αναγνώριση των σημείων προς βελτίωση, με βάση τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συγκριτική μελέτη, από την αναφορά της εξωτερικής διασφάλισης, αλλά και από τα σχόλια των συμμετόχων. Αναφορά στην Ανώτατη Διοίκηση για περαιτέρω ενέργειες.

Βήμα 20

Επανέναρξη

Επανεκκίνηση της απολογιστικής διαδικασίας για την επόμενη χρονική περίοδο.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Α

**Παραδείγματα Απολογισμών
Εταιρικής Υπευθυνότητας**



Παραδείγματα Απολογισμών Εταιρικής Υπεύθυνότητας

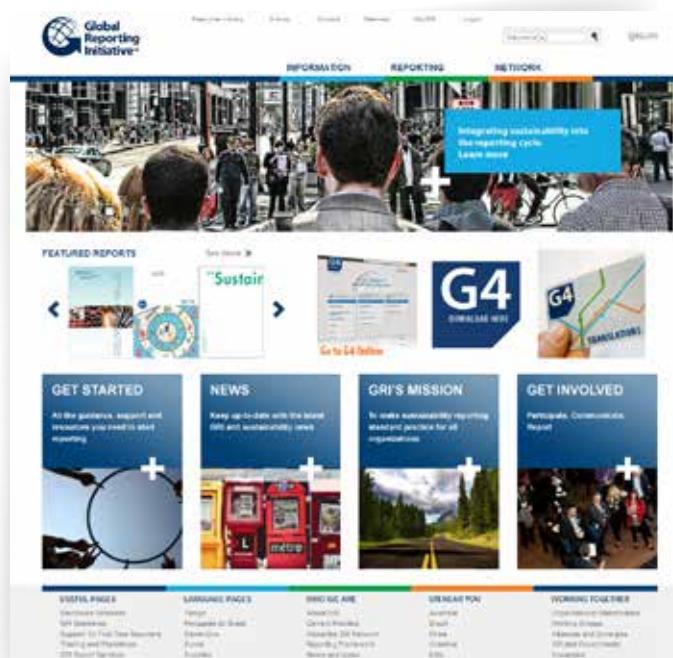
Σύμφωνα με στοιχεία έρευνας που διεξήχθη στην Ελλάδα, αναφορικά με τη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών μέσω Απολογισμών Εταιρικής Υπεύθυνότητας, προκύπτει ότι για τα έτη αναφοράς 2012 και 2011 εκδόθηκαν 49 Απολογισμοί ανά έτος, σημειώνοντας μείωση κατά 10% σε σχέση με τους απολογισμούς που εκδόθηκαν με έτος αναφοράς το 2010. Από αυτές τις 49 επιχειρήσεις που προέβησαν στην έκδοση Απολογισμού, μόνο 5 (10%) ανήκουν στην κατηγορία των μικρομεσαίων (κάτω από 100 εργαζόμενοι), με μόλις 3 να απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους.

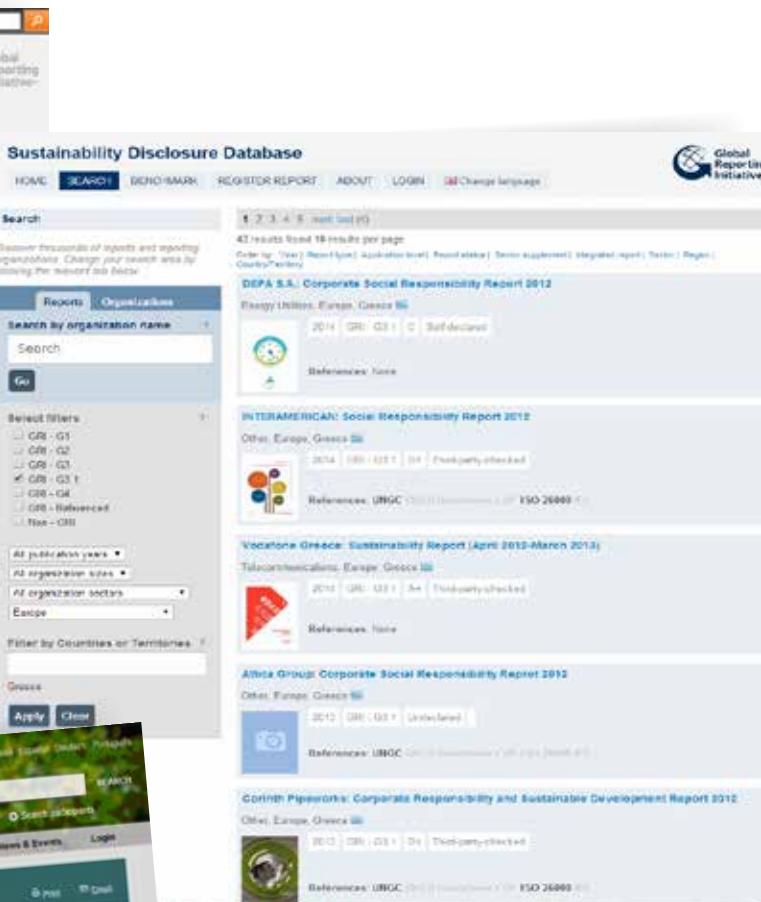
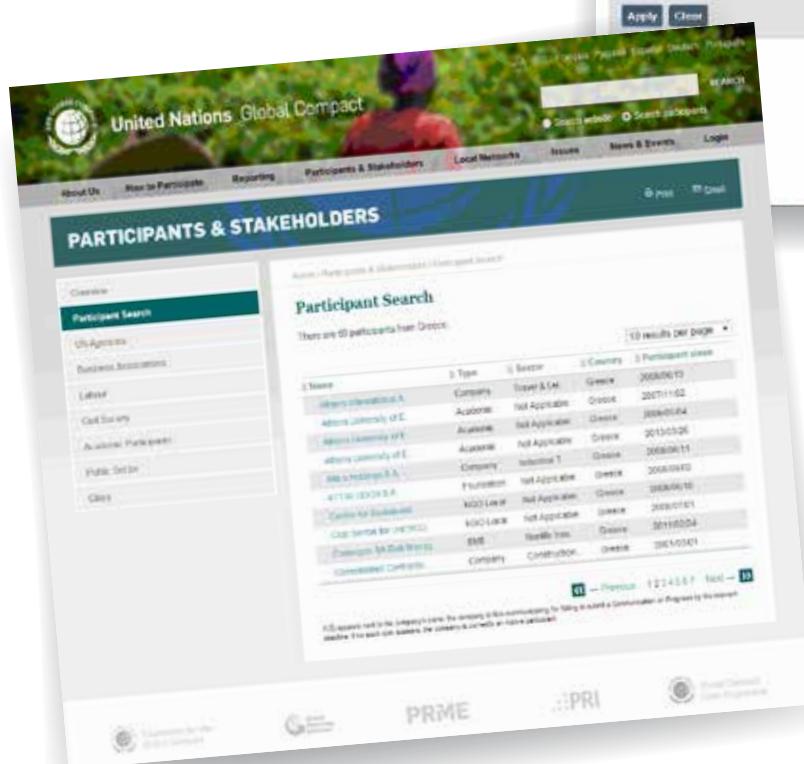
Οι περισσότεροι ελληνικοί Απολογισμοί για το 2012, σε ποσοστό 78%, ακολουθούν τις διεθνείς κατευθυντήριες οδηγίες έκδοσης απολογισμών του Global Reporting Initiative (GRI). Το 21% του συνόλου των ελληνικών απολογισμών με έτος αναφοράς το 2012 χρησιμοποιούν παράλληλα με το GRI και τις κατευθύνσεις του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UNGCG), δημοσιοποιώντας σχετικά στοιχεία μέσω της Ετήσιας Αναφοράς Προόδου (Communication on Progress – CoP), ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό της τάξης του 4%, το οποίο χρησιμοποίησε για το 2012 αποκλειστικά το UNGC. Από το 2012, ξεκίνησε και προσπάθεια από ορισμένες επιχειρήσεις για έκδοση ενοποιημένων οικονομικών και κοινωνικών απολογισμών με βάση το νέο πλαίσιο οδηγιών Integrated Reporting Framework (IR).

Παρόλο που ένα σημαντικό ποσοστό (18%) των Απολογισμών του 2012, δεν ακολουθεί κανένα πλαίσιο συγκεκριμένων οδηγιών αναφοράς, αξίζει να σημειωθεί ότι η χρήση ενός από αυτά, συμβάλλει στη συγκρισιμότητα με άλλες εκθέσεις, βοηθά στην τυποποίηση της υποβολής εκθέσεων και παρέχει ουσιαστική και κατανοητή ενημέρωση προς τα ενδιαφερόμενα μέρη. Επιπλέον, τα πλαίσια προσφέρουν καθοδήγηση στη μέτρηση του αντικτύου της δραστηριότητας μιας επιχείρησης και ως εκ τούτου, συνεισφέρουν στη βελτίωση των επιδόσεών της.

Το Global Reporting Initiative (GRI), προσφέρει το πιο ευρέως υιοθετημένο πλαίσιο σε παγκόσμια κλίμακα. Αναπτύχθηκε από μια ομάδα πολλών ενδιαφερομένων μερών και αποτελείται από μια συλλογή εγγράφων καθοδήγησης, ενώ προσφέρει ποικιλία δεικτών και το πιο σημαντικό, καθοδήγηση σχετικά με τον προσδιορισμό και την ιεράρχηση ουσιαστικών ζητημάτων της επιχείρησης, ζητήματα σημαντικά για τα ενδιαφερόμενα μέρη που μπορούν να επηρεάσουν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά της.

Για μια επιχείρηση που ξεκινά την πορεία της στο χώρο των Απολογισμών, το GRI μπορεί να βοηθήσει για μια καλή αρχή. Επισκεφτείτε τον ιστότοπο του οργανισμού (www.globalreporting.org) όπου μπορείτε να βρείτε και να κατεβάσετε τις οδηγίες και σχετικό υλικό. Το νέο εργαλείο G4 Online είναι μια χρηστική εφαρμογή για την καλύτερη κατανόηση των οδηγιών αυτών.



των επιχειρήσεων που έχουν δεσμευτεί στο Σύμφωνο και εκδίδουν Απολογισμούς στη βάση του "Communication on Progress".

Επίσης μέσα στον ιστότοπο του GRI, μπορείτε να αναζητήσετε τους Απολογισμούς από επιχειρήσεις που το έχουν ήδη εφαρμόσει. Η αναζήτηση γίνεται με βάση τη χώρα προέλευσης, τον κλάδο κλπ.

Επίσης, στον ιστότοπο του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (www.unglobalcompact.org), μπορείτε να αναζητήστε τους Απολογισμούς

Παραδείγματα Απολογισμών Εταιρικής Υπεύθυνότητας

Τέλος, ένας ακόμα χρηστικός ιστότοπος, όπου μπορεί κανείς να αναζητήσει Απολογισμούς από την Ελλάδα είναι αυτός του ΕΔΕΚΕ (www.csrhellas.gr), όπου καταχωρούνται και είναι διαθέσιμοι προς όλους όλοι οι Απολογισμοί των μελών του.



Πηγή: Sustainability Reporting Practices in Greece, A desk research of published sustainability reports, EY Greece, Vol. 1, April 2014

Ernst & Young LLP and Boston College Center for Corporate Citizenship, "Value of sustainability reporting", Ernst & Young LLP, 2013

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Sustainability_survey/\\$FILE/Sustainability%20survey.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Sustainability_survey/$FILE/Sustainability%20survey.pdf)

[http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Value_of_sustainability_reporting/\\$FILE/EY-Value-of-Sustainability-Reporting.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Value_of_sustainability_reporting/$FILE/EY-Value-of-Sustainability-Reporting.pdf)



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Β

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Στοιχεία Εταιρικής Διακυβέρνησης



Στοιχεία Εταιρικής Διακυβέρνησης

6.1. Εισαγωγή*

Ο όρος «Εταιρική Διακυβέρνηση» περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις διοικούνται και επλέγχονται. Σύμφωνα με τις **Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης** του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), οι οποίες αποτελούν διεθνώς σημείο αναφοράς και σημαντική πηγή έμπνευσης για τον παρόντα Οδηγό, η ΕΔ διαρθρώνεται ως ένα σύστημα σχέσεων ανάμεσα στη Διοίκηση της επιχείρησης/οργανισμού, το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ), τους μετόχους της και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Επίσης, συνιστά τη δομή μέσω της οποίας προσεγγίζονται και τίθενται οι στόχοι της επιχείρησης/οργανισμού, εντοπίζονται οι βασικοί κίνδυνοι που αυτή αντιμετωπίζει κατά τη λειτουργία της, προσδιορίζονται τα μέσα επίτευξης των επιχειρηματικών στόχων, οργανώνεται το σύστημα διαχείρισης κινδύνων και καθίσταται δυνατή η παρακολούθηση της απόδοσης της Διοίκησης κατά τη διαδικασία εφαρμογής των παραπάνω.

Οι Αρχές του ΟΟΣΑ υπογραμμίζουν τον ρόλο της καλής ΕΔ στην προώθηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, όσον αφορά αφενός στην αποτελεσματικότητα της εσωτερικής οργάνωσης αφετέρου στο χαμηλότερο κόστος κεφαλαίου. Τέλος, η αυξημένη διαφάνεια που προάγει η ΕΔ έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της διαφάνειας στο σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας των ιδιωτικών επιχειρήσεων, αλλά και των δημόσιων οργανισμών και θεσμών.

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η Ευρώπη γνώρισε την εκτενή διάδοση κωδίκων ΕΔ. Οι κώδικες αυτοί βασίζονται στην οικειοθελούς χαρακτήρα «συμμόρφωση ή εξήγηση» (comply or explain) και, με τις ουσιαστικές διατάξεις τους, συνιστούν πλέον το κυρίαρχο εργαλείο για τη θέσπιση προτύπων διακυβέρνησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η προσέγγιση αυτή έχει υιοθετηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από τα περισσότερα διεθνή fora.

Στην Ελλάδα, ο κώδικας «συμμόρφωσης ή εξήγησης», έγινε ευρέως αποδεκτός, θεσπίζοντας πρότυπα βέλτιστων πρακτικών για τη διακυβέρνηση των εταιρειών και διευκολύνοντας τη συμμόρφωσή τους με τις επιταγές της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, όσον αφορά την ΕΔ.

Το εθνικό θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο της ΕΔ έχει αναπτυχθεί, κυρίως, μέσω της υιοθέτησης υποχρεωτικών κανόνων, όπως ο Νόμος 3016/2002, που επιβάλλει:

- ▶ τη συμμετοχή μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών στα ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών,
- ▶ τη θέσπιση και τη λειτουργία μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και
- ▶ την υιοθέτηση Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας.

Επιπλέον, ένα πλήθος άλλων νομοθετικών πράξεων ενσωμάτωσαν στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο τις ευρωπαϊκές σδημίες εταιρικού δικαίου, δημιουργώντας νέους κανόνες ΕΔ, όπως:

- ▶ Ο Νόμος 3693/2008, που επιβάλλει τη σύσταση επιτροπών ελέγχου, καθώς και σημαντικές υποχρεώσεις γνωστοποίησης, όσον αφορά το ιδιοκτησιακό καθεστώς και τη διακυβέρνηση μιας επιχείρησης/οργανισμού,
- ▶ Ο Νόμος 3884/2010, που αφορά σε δικαιώματα των μετόχων και πρόσθετες εταιρικές υποχρεώσεις γνωστοποίησεων προς τους μετόχους, στο πλαίσιο της προετοιμασίας της Γενικής τους Συνέλευσης,
- ▶ Ο Νόμος 3873/2010, που ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/46/ΕC της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πειτούργει ως υπενθύμιση της ανάγκης θέσπισης του Κώδικα και αποτελεί «θεμέλιο λίθιο» του,
- ▶ Ο Νόμος 2190/1920, περί ανωνύμων εταιρειών, που περιλαμβάνει τους βασικούς κανόνες διακυβέρνησής τους. Στην Ελλάδα, όπως εξάλλου και στις περισσότερες άλλες χώρες, τον Νόμο αυτό τροποποιούν πολλές από τις παραπάνω διατάξεις νόμων κοινοτικής προέλευσης.

Στο παρελθόν, έγιναν σημαντικές προσπάθειες για την ανάπτυξη βέλτιστων πρακτικών ΕΔ στην ελληνική αγορά, πέραν από τις απαιτήσεις της νομοθεσίας. Το 1999, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς υιοθέτησε τις «Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα – Οδηγίες για τον Ανταγωνιστικό Μετασχηματισμό της», γνωστή και ως «Γαλάζια Βίβλο», με πρότυπο τις Αρχές του ΟΟΣΑ. Επίσης, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών (ΣΕΒ), συνέταξε γενικές αρχές ΕΔ που δημοσιεύθηκαν το 2001. Ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (Κώδικας) συντάχθηκε με πρωτοβουλία του ΣΕΒ και, κατόπιν, τροποποιήθηκε στο πλαίσιο της πρώτης αναθεώρησής του από το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), το 2013. Ο Κώδικας χρησιμοποιεί εκτενώς τις βασικές έννοιες και προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν σ' αυτές τις πρωτοπόρες για την ελληνική αγορά προσπάθειες και, κυρίως, στη «Γαλάζια Βίβλο».

6.2. Σύνδεση Εννοιών ΕΔ με αυτές της EKE

Σύμφωνα με το ισχύον πρότυπο κατάρτισης Απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας του Global Reporting Initiative (GRI G4), οι επιχειρήσεις καλούνται να δημοσιοποιήσουν στοιχεία που άπτονται της ΕΔ, με γνώμονα την καλύτερη πειτούργια της επιχείρησης σε σχέση με τον Οικονομικό Αντίκτυπο, το Περιβάλλον, τα Εργασιακά, τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, τα Προϊόντα & Υπηρεσίες και την Κοινωνία. Τα στοιχεία αυτά είναι:

- ✓ Δομή Εταιρικής Διακυβέρνησης
- ✓ Ελεγκτικοί Μηχανισμοί
- ✓ Προθητική Προσέγγιση / Διαχείριση Κινδύνων
- ✓ Επιχειρηματική Ηθική & Ακεραιότητα

Στοιχεία Εταιρικής Διακυβέρνησης

Ομοίως, στοιχεία ΕΔ αποτελούν αναπόσπαστα τμήματα του προτύπου ISO 26000 και των 10 Αρχών που πρεσβεύει το Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact).

6.3. Δομή Εταιρικής Διακυβέρνησης

Ο Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ και, συγκεκριμένα, η πρώτη ενότητα αναφέρεται στο ΔΣ και τα μέλη του και περιλαμβάνει πρακτική καθοδήγηση και κατευθύνσεις, όσον αφορά στην εκτέλεση των καταστατικών καθηκόντων τους. Επίσης, προτείνει τη δημιουργία επιτροπών που θα συνδράμουν τα ΔΣ στην εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Ο Κώδικας προτείνει τα θέματα, για τα οποία αποφασίζει το ΔΣ, να προσδιορίζονται από τους εσωτερικούς κανονισμούς της εταιρείας, καθώς και τις κύριες, μη εκχωρητέες αρμοδιότητες του ΔΣ.

Σημαντικό σημείο που άπτεται των θεμάτων Εταιρικής Υπευθυνότητας είναι ο ρόλος των οργάνων Εταιρικής Διακυβέρνησης σε σχέση με την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων βιώσιμης ανάπτυξης, εμπλοκής με συμμέτοχους, καθώς και εποπτείας των μηχανισμών Απολογισμού και επιβεβαίωσης των στοιχείων.

6.4. Επιπλέον πηγές πληροφόρησης περί Ε.Δ.

- *ΕΣΕΔ – Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης www.esed.org.gr
- ICC (International Chamber of Commerce – Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο) www.iccwbo.gr
- IIA (Institute of Internal Auditors – Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών) www.theiia.org
- IIRC (International Integrated Reporting Council – Διεθνές Συμβούλιο Ενοποιημένων Απολογισμών) www.theiirc.org

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Β

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7



Ελεγκτικοί Μηχανισμοί



Επεγκτικοί Μηχανισμοί

Σύμφωνα με τη δεύτερη ενότητα του Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ), τίθενται γενικές και ειδικές πρακτικές για το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ).

7.1. Πλαίσιο COSO - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

Ο εσωτερικός έλεγχος συμβάλλει αφενός στην πρόληψη και τον εντοπισμό των βασικών κινδύνων που δύναται να αντιμετωπίσει μία επιχείρηση κατά τη λειτουργία της, αφετέρου στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης καθώς και στη διατήρηση και βελτίωση της απόδοσης της Διοίκησής της.

Σύμφωνα με τον ορισμό του εσωτερικού ελέγχου που χρησιμοποιείται στο πλαίσιο COSO – το οποίο αναγνωρίζεται ως ένα από τα πιο διαδεδομένα πρότυπα συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε παγκόσμια κλίμακα – αυτός περιγράφεται ως μια διαδικασία, η οποία πραγματοποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της επιχείρησης, τα διευθυντικά στελέχη και το λοιπό προσωπικό, σχεδιασμένη να παρέχει εύλογη διαβεβαίωση, όσον αφορά την επίτευξη των στόχων στις ακόλουθες τρεις (3) κατηγορίες:

- Αποτελεσματικότητα και επάρκεια των λειτουργιών
- Αξιοπιστία των αναφορών
- Συμμόρφωση με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς

Πρόκειται, επομένως, για τρείς (3) κατηγορίες στόχων και πέντε (5) συστατικά στοιχεία του εσωτερικού ελέγχου. Κάθε ένα από τα πέντε (5) συστατικά στοιχεία του εσωτερικού ελέγχου απαιτείται για έναν αποτελεσματικό εσωτερικό έλεγχο. Η εξάσκηση της κρίσης είναι απαραίτητη στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου καθώς, επίσης, και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του (βλ. πίνακα παρακάτω).

Πλαίσιο COSO

Περιβάλλον
Ελέγχου

- Οργανωτική δομή
- Εκχώρηση εξουσιών και αρμοδιοτήτων
- Διοικητικό Συμβούλιο
- Ακεραιότητα, Ηθικές αξίες και Συμπεριφορά Διοίκησης
- Πολιτικές και Διαδικασίες Ανθρώπινων Πόρων

Διαχείριση
Κινδύνων

- Καθορισμός Ανεικειμενικών Σκοπών
- Αναγνώριση Γεγονότων
- Αξιολόγηση Κινδύνων
- Απόκριση στον Κίνδυνο

Δικτείδες
Ασφαλείας

- Σε Εταιρικό Επίπεδο
- Σε Επίπεδο Διαδικασίας
- Πληροφοριακών Συστημάτων

Πληροφόρηση
και Επικοινωνία

- Επιχειρησιακή και Χρηματοοικονομική Πληροφόρηση
- Πληροφόρηση επί του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου
- Εσωτερική Επικοινωνία
- Εξωτερική Επικοινωνία

Παρακολούθηση

- Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου (Internal Audit Unit)
- Διαρκείς Εποπτικές Δραστηριότητες
- Αναφορά Αδυναμιών

Τα πέντε (5) συστατικά στοιχεία του εσωτερικού ελέγχου είναι:

- Το Περιβάλλον Ελέγχου (Control Environment), που καταδεικνύει τη δέσμευση της Διοίκησης για ακεραιότητα και ηθικές αξίες. Η Διοίκηση εκχωρεί εξουσίες και αρμοδιότητες. Επιβάλλει υπευθυνότητα. Το ΔΣ, από πλευράς του, ασκεί εποπτικά καθήκοντα.
- Η Διαχείριση Κινδύνων (Risk Assessment), βάσει της οποίας προσδιορίζονται με σαφήνεια από την επιχείρηση οι στόχοι, ώστε, εν συνεχείᾳ, να αναγνωριστούν και να αξιολογηθούν οι κίνδυνοι που σχετίζονται με τους στόχους αυτούς. Η επιχείρηση αποφασίζει τον τρόπο με τον οποίο θα

Επεγκτικοί Μηχανισμοί

πρέπει να γίνει η διαχείριση των αναγνωρισμένων κινδύνων. Κατά την αξιολόγηση κινδύνων, λαμβάνει υπόψη της τον κίνδυνο απάτης. Επίσης, εντοπίζει και αξιολογεί αλληλαγές, οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

- Οι Διεργασίες Ελέγχου (Control Activities) ή Δικλείδες Ασφαλείας, που επιλέγονται και αναπτύσσονται από την επιχείρηση και οι οποίες συντελούν στον περιορισμό των κινδύνων. Στο πλαίσιο αυτό, επίσης, η επιχείρηση επιλέγει και αναπτύσσει διεργασίες ελέγχου επί της τεχνολογίας. Αναπτύσσει διεργασίες ελέγχου μέσω των Πολιτικών και των Διαδικασιών εκείνων που θέτουν σε ισχύ τις Πολιτικές αυτές.
- Η Πληροφόρηση και Επικοινωνία (Information & Communication), που πραγματοποιεί η επιχείρηση προκειμένου να υποστηρίξει την λειτουργία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Η επιχείρηση επικοινωνεί εσωτερικά τις απαραίτητες πληροφορίες για την υποστήριξη της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου. Επικοινωνεί, επίσης, με εξωτερικούς φορείς σχετικά με θέματα που αφορούν στην λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου.
- Οι Διεργασίες Παρακολούθησης (Monitoring Activities), που περιλαμβάνουν συνεχείς ή/και ξεχωριστές αξιολογήσεις από την πλευρά της επιχείρησης, προκειμένου να διαπιστωθεί η παρουσία και ορθή λειτουργία (ή μη) των συστατικών στοιχείων του εσωτερικού ελέγχου.

Το πλαίσιο COSO ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις/οργανισμούς:

- α)** να αναπτύξουν αποτελεσματικά και με επάρκεια συστήματα εσωτερικού ελέγχου, τα οποία προσαρμόζονται στα διαφορετικά επιχειρηματικά και λειτουργικά περιβάλλοντα,
- β)** να περιορίσουν τους κινδύνους σε αποδεκτά επίπεδα, και
- γ)** να υποστηρίξουν τη λήψη αποφάσεων και την εταιρική διακυβέρνηση.

Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου αποτελεί μία σημαντική πρόκληση. Τα νέα και ταχύτατα μεταβαλλόμενα επιχειρησιακά μοντέλα, η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας σε συνδυασμό με την εξάρτηση από αυτήν, οι αυξανόμενες κανονιστικές απαιτήσεις και ο λεπτομερής έλεγχος, η παγκοσμιοποίηση, καθώς και άλλες προκλήσεις απαιτούν ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου ευέλικτο στην υιοθέτηση των αλληλαγών, όσον αφορά το επιχειρησιακό, λειτουργικό και κανονιστικό περιβάλλον.

Ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου απαιτεί κάτι παραπάνω από την πιστή εφαρμογή των θεσπισμένων πολιτικών και διαδικασιών μίας επιχείρησης/οργανισμού. Απαιτεί την ύπαρξη κρίσης, εφόσον η Διοίκηση και τα Διοικητικά Συμβούλια είναι αυτά που κρίνουν/καθορίζουν το πόσος έλεγχος είναι αρκετός. Η Διοίκηση και οι εσωτερικοί έλεγκτές, μεταξύ άλλων, ασκούν το αξιολογικό τους κριτήριο, καθώς ελέγχουν και αξιολογούν την αποτελεσματικότητα του συστήματος εσωτερικού ελέγχου.



Το πλαισίο COSO βοηθά τη Διοίκηση, τα Διοικητικά Συμβούλια, τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη μίας επιχείρησης στην υλοποίηση των καθηκόντων τους σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο, χωρίς αυτό να είναι εντελώς δεσμευτικό.

Για τη Διοίκηση και τα Διοικητικά Συμβούλια, το πλαισίο COSO παρέχει:

- ✓ Ένα μέσο για την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου σε οποιαδήποτε επιχειρησιακή μονάδα.
- ✓ Μία προσέγγιση βασισμένη σε αρχές, η οποία παρέχει ευελιξία και επιτρέπει την άσκηση κρίσης κατά το σχεδιασμό, την εφαρμογή και διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου.
- ✓ Τις απαιτήσεις για ένα αποτελεσματικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου, πλαμβάνοντας υπ' όψιν τον τρόπο με τον οποίο τα συστατικά και οι αρχές είναι παρούσες και λειτουργούν συγχρόνως.
- ✓ Ένα μέσο για την αναγνώριση και ανάλυση των κινδύνων, καθώς και την ανάπτυξη και υιοθέτηση κατάλληλης αντιμετώπισης των κινδύνων εντός αποδεκτών επιπέδων και με επικέντρωση στα μέτρα κατά της απάτης.
- ✓ Μία ευκαιρία για επέκταση της εφαρμογής εσωτερικού ελέγχου, πέραν των οικονομικών αναφορών, και σε άλλους τύπους αναφορών, λειτουργιών και στόχων συμμόρφωσης.
- ✓ Μία ευκαιρία για περιορισμό των αναποτελεσματικών, περιττών ή ανεπαρκών ελέγχων, οι οποίοι προσδίδουν αμελητέα αξία στον περιορισμό των κινδύνων στο πλαίσιο της επίτευξης των στόχων που έχει θέσει η επιχείρηση/οργανισμός.

Για τους μετόχους και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη μίας επιχείρησης, η εφαρμογή του πλαισίου COSO παρέχει:

- ✓ Μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην εποπτεία του Διοικητικού Συμβουλίου επί των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου.
- ✓ Μεγαλύτερη εμπιστοσύνη αναφορικά με την επίτευξη των στόχων.
- ✓ Μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην ικανότητα της επιχείρησης/οργανισμού να αναγνωρίσει, να αναλύσει και να αντιμετωπίσει έναν κίνδυνο καθώς και αλλιαγές στο επιχειρησιακό και λειτουργικό περιβάλλον.
- ✓ Μεγαλύτερη κατανόηση ότι, μέσω της άσκησης κρίσης, η Διοίκηση δύναται να περιορίσει τους αναποτελεσματικούς, περιττούς ή ανεπαρκείς κινδύνους.

Επεγκτικοί Μηχανισμοί

7.2. Περιβάλλον Ελέγχου

Περιβάλλον ελέγχου είναι το σύνολο των προτύπων, διαδικασιών και δομών που παρέχουν τη βάση για την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση/οργανισμό.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Ανώτατη Διοίκηση δίνουν τον λεγόμενο "τόνο Διοίκησης" ("tone at the top") αναφορικά με την σπουδαιότητα του να περιλαμβάνει ο εσωτερικός έλεγχος τα αναμενόμενα πρότυπα δεοντολογίας. Η Διοίκηση επιβεβαιώνει τις προσδοκίες στα διάφορα επίπεδα της επιχείρησης/οργανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό, το ΔΣ δηλώνει την ανεξαρτησία του από την Διοίκηση της επιχείρησης και ασκεί εποπτικά καθήκοντα. Η Διοίκηση, από πλευράς της, εγκαθιδρύει, υπό την επίβλεψη του ΔΣ, δομές, γραμμές αναφοράς και εκχωρεί αρμοδιότητες προς την κατεύθυνση της κατάκτησης των στόχων. Η επιχείρηση δεσμεύεται να προσλαμβάνει, να αναπτύσσει και να διατηρεί άτομα σε ευθυγράμμιση με τους στόχους.

Το περιβάλλον ελέγχου, συνοπτικά, περιλαμβάνει:

- ▶ Την ακεραιότητα και τις ιθικές αξίες της επιχείρησης/οργανισμού.
- ▶ Τις παραμέτρους που ενθαρρύνουν τη Διοίκηση να εφαρμόσει τις εποπτικές της αρμοδιότητες.
- ▶ Την οργανωτική δομή και την ανάθεση αρμοδιοτήτων.
- ▶ Τη διαδικασία επιλογής, ανάπτυξης και διατήρησης αρμόδιων ατόμων.
- ▶ Την αυστηρότητα ως προς τα μέτρα απόδοσης, τα κίνητρα και τις ανταμοιβές.

Το περιβάλλον ελέγχου που προκύπτει έχει μία γενικότερη επίπτωση στο συνολικό σύστημα του εσωτερικού ελέγχου.

7.3. Το περιβάλλον ελέγχου και η σύνδεση με τη φιλοσοφία της επιχείρησης

Το περιβάλλον ελέγχου για κάθε επιχείρηση είναι ένα αυτορρυθμιστικό και εποπτικό πλαίσιο, διαμορφωμένο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και του κλάδου όπου δραστηριοποιείται. Το περιβάλλον ελέγχου αντανακλά και αντιπροσωπεύει την φιλοσοφία της επιχείρησης, με άλλα λόγια, τις αξίες, αρχές, όραμα, επιχειρηματική ιθική και στρατηγική, πολιτικές και δεσμεύσεις της.

Αποτελείται από διαχειριστικά συστήματα σχετικά με την πρόληψη κινδύνων και την αποτροπή συμβάντων μη συμμόρφωσης, οικονομικής ζημίας και δυσφήμισης. Περιλαμβάνει, επίσης, μηχανισμούς αυτοαξιολόγησης, πολιτικές, διαδικασίες και εγκυρότητας, δημιουργώντας ένα πλαίσιο διοίκησης που προάγει την επιχειρηματική αριστεία. Με απλά λόγια, είναι το σύστημα κανόνων του οργανισμού που ορίζουν συμπεριφορές, κανόνες, όρια και διαδικασίες λειτουργίας. Η μη τήρηση (μη συμμόρφωση) αυτών των κανόνων εκθέτει την επιχείρηση/οργανισμό σε κινδύνους (συστημικούς και μη).



Το περιβάλλον ελέγχου αποτελεί μέρος της ΕΔ ως μέτρο πρόληψης των επιχειρηματικών κινδύνων και βελτίωσης της απόδοσής της (οικονομικής και μη). Το περιβάλλον ελέγχου (ή ένα μέρος του) πρέπει να προσαρμόζεται στα εκάστοτε κοινωνικά, οικονομικά ή και περιβαλλοντικά δεδομένα. Τέλος, οι κανόνες που διέπουν το περιβάλλον ελέγχου περιγράφονται στον Κώδικα Δεοντολογίας του οργανισμού.

7.4. Αξιολόγηση Κινδύνου

Κάθε επιχείρηση αντιμετωπίζει πληθώρα κινδύνων, είτε από εσωτερικές είτε από εξωτερικές πηγές. Ως κίνδυνος ορίζεται η πιθανότητα του να συμβεί κάποιο γεγονός που θα επηρεάσει δυσμενώς τους στόχους που έχει θέσει η επιχείρηση. Η αξιολόγηση κινδύνου περιλαμβάνει μία δυναμική και επαναληπτική διαδικασία αναγνώρισης και αξιολόγησης κινδύνων για τη μη επίτευξη των στόχων. Οι κίνδυνοι αυτοί εξετάζονται σε σχέση με τα καθορισμένα επίπεδα ανοχής κινδύνου. Συνεπώς, η αξιολόγηση κινδύνου αποτελείται βάση για τον καθορισμό του τρόπου με τον οποίο θα πραγματοποιηθεί η διαχείριση κινδύνων.

Προϋπόθεση για την αξιολόγηση κινδύνων είναι ο καθορισμός στόχων που συνδέονται με διαφορετικά επίπεδα της επιχείρησης. Η Διοίκηση καθορίζει τους στόχους εντάσσοντάς τους σε κατηγορίες που σχετίζονται με λειτουργίες, αναφορές και συμμορφώσεις με επαρκή σαφήνεια, ώστε να μπορεί κανείς να αναγνωρίσει και να αναλύσει τους κινδύνους σε σχέση με τους στόχους. Η Διοίκηση, επίσης, εξετάζει την καταληπότητα των στόχων για την επιχείρηση. Η αξιολόγηση κινδύνου, επιπροσθέτως, ζητά από την Διοίκηση να εξετάσει την επίπτωση πιθανών αλλαγών στο εξωτερικό περιβάλλον καθώς και εντός του δικού της επιχειρηματικού μοντέλου, αλλαγές οι οποίες μπορεί να καταστήσουν αναποτελεσματικό τον εσωτερικό έλεγχο.

7.5. Διεργασίες Ελέγχου

Διεργασίες ελέγχου είναι οι ενέργειες που εγκαθιδρύονται μέσω πολιτικών και διαδικασιών και οι οποίες διασφαλίζουν ότι εκτελούνται οι οδηγίες της Διοίκησης για την ελαχιστοποίηση των κινδύνων, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι. Οι διεργασίες ελέγχου διενεργούνται σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, σε διάφορα στάδια των επιχειρησιακών διαδικασιών και επί του τεχνολογικού περιβάλλοντος.

Οι διεργασίες αυτές μπορεί να έχουν προληπτικό ή διερευνητικό χαρακτήρα και μπορείνα περιλαμβάνουν μία σειρά από χειροκίνητες και αυτοματοποιημένες δραστηριότητες, όπως εξουσιοδοτήσεις και εγκρίσεις, επαληθεύσεις, συμφωνίες και αξιολογήσεις της απόδοσης της επιχείρησης. Ο διαχωρισμός αρμοδιοτήτων τυπικά βασίζεται στην επιλογή και την ανάπτυξη των διεργασιών ελέγχου. Όπου δεν είναι πρακτική η διάκριση αρμοδιοτήτων, η Διοίκηση επιλέγει και αναπτύσσει εναλλακτικές διεργασίες ελέγχου.

Σε περίπτωση εντοπισμού ανεπαρκειών του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η επιχείρηση αξιολογεί και επικοινωνεί εγκαίρως τις ανεπάρκειες αυτές σε όλους τους αρμόδιους να αναλάβουν διορθωτικές ενέργειες, συμπεριλαμβανομένης της ανώτερης Διοίκησης και του ΔΣ, ανάλογα με την περίπτωση.

Επεγκτικοί Μηχανισμοί

7.6. Πληροφόρηση και Επικοινωνία

Η πληροφόρηση είναι απαραίτητη, προκειμένου η επιχείρηση να εφαρμόσει τον εσωτερικό έλεγχο, ώστε να υποστηρίξει την επίτευξη των στόχων. Η Διοίκηση διατηρεί ή δημιουργεί και χρησιμοποιεί την σχετική ποιοτική πληροφόρηση, τόσο από εσωτερικές, όσο και από εξωτερικές πηγές, προκειμένου να υποστηρίξει τη λειτουργία των πιοπών συστατικών στοιχείων του εσωτερικού ελέγχου.

Επικοινωνία είναι η συνεχής, επαναλαμβανόμενη διαδικασία για την παροχή, την ανταλλαγή και την συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών. Η εσωτερική επικοινωνία είναι το μέσο με το οποίο διαδίδονται οι πληροφορίες σ' οιλόκληρη την επιχείρηση, προς πάσα κατεύθυνση. Ενθαρρύνει το προσωπικό να λάβει ένα σαφές μήνυμα από την Ανώτατη Διοίκηση, σχετικά με το ότι οι επεγκτικές υποχρεώσεις θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπ' όψη. Η εξωτερική επικοινωνία είναι διττή: ενθαρρύνει την εισερχόμενη επικοινωνία της σχετικής εξωτερικής πληροφορίας και παρέχει πληροφόρηση σε εξωτερικές πλευρές σε απόκριση προς τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες.

7.7. Διεργασίες Παρακολούθησης

Εν εξελίξει αξιολογήσεις, ανεξάρτητες αξιολογήσεις ή αξιολογήσεις σε συνδυασμό των δύο περιπτώσεων χρησιμοποιούνται για να επιβεβαιωθεί ότι καθένα από τα πέντε (5) συστατικά στοιχεία του εσωτερικού ελέγχου, συμπεριλαμβανομένων των σημείων ελέγχου που επηρεάζουν τις αρχές που περιλαμβάνονται σε κάθε μεμονωμένο συστατικό στοιχείο, είναι παρόν και λειτουργεί. Οι εν εξελίξει αξιολογήσεις, οι οποίες στηρίζονται στις εταιρικές διαδικασίες στα διαφορετικά επίπεδα της επιχείρησης, παρέχουν έγκαιρη πληροφόρηση.

Οι ανεξάρτητες αξιολογήσεις, οι οποίες διενεργούνται περιοδικά, διαφοροποιούνται ως προς το σκοπό και τη συχνότητα, σύμφωνα με την αξιολόγηση των κινδύνων, την αποτελεσματικότητα των εν εξελίξει αξιολογήσεων και πιοπών εκτιμήσεων της Διοίκησης. Τα ευρήματα αξιολογούνται σε σχέση με τα κριτήρια που έχουν θεσπιστεί από τους ρυθμιστές, κατά βάση από αναγνωρισμένους φορείς τυποποίησης ή την Ανώτατη Διοίκηση και το Διοικητικό Συμβούλιο, και οι ελλείψεις επικοινωνούνται κατάλληλα στην Διοίκηση και το Διοικητικό Συμβούλιο.

Πηγές:

1. COSO, «Internal Control - Integrated Framework (Executive Summary)», May 2013.
http://www.coso.org/documents/coso%202013%20icfr%20executive_summary.pdf
2. Deloitte Development LLC, "Deloitte alert: COSO issues an updated Internal Control - Integrated Framework", 2013.
<http://www.corpgov.deloitte.com/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/USEng/Documents/Audit%20Committee/Internal%20Control/Coso%20Issues%20an%20Updated%20Internal%20Control-Integrated%20Framework.pdf>



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Β

Επιχειρηματική Ηθική /
Κώδικας Δεοντολογίας



Επιχειρηματική Ηθική / Κώδικας Δεοντολογίας

Η Επιχειρηματική Ηθική εδράζεται στις αρχές και αξίες που πρεσβεύει η κάθε επιχείρηση και στον τρόπο με τον οποίο αυτές υλοποιούνται.

Βασικό εργαλείο για την αποτύπωση και προώθηση της Επιχειρηματικής Ηθικής είναι ο Κώδικας Δεοντολογίας. Εφόσον αναπτυχθεί και εφαρμοστεί σωστά, ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελεί ένα ισχυρότατο μέσο στα χέρια μιας υπεύθυνης Διοίκησης, τόσο για την επικοινωνία των κανόνων προς το εσωτερικό της επιχείρησης, όσο και για προβολή της υπεύθυνης στάσης προς το εξωτερικό περιβάλλον.

Ο Οδηγός αυτός παραθέτει τα οφέλη από την εφαρμογή του και προτείνει ένα μη περιοριστικό πρότυπο για την ανάπτυξη Κώδικα Δεοντολογίας, το οποίο απευθύνεται σε κάθε επιχείρηση ασχέτως μεγέθους ή αντικειμένου.

8.1. Ο Κώδικας Δεοντολογίας και τα οφέλη του

Ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελεί βασικό εργαλείο δημιουργίας θεμελίωσης, ανάπτυξης και ενοποίησης της φιλοσοφίας της επιχείρησης. Αποτελεί τον «Χάρτη» της αυτής της φιλοσοφίας και προσδιορίζει τι θεωρείται ηθική και ορθή συμπεριφορά και αποτελεί τον «Οδηγό Συμπεριφοράς» για κάθε εργαζόμενο και παράλληλα προστιθέμενη αξία, ενισχύοντας το κύρος της ίδιας της επιχείρησης.

Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας είναι «Ποιμιτισμός» και αποτελεί υποχρέωση όλου του προσωπικού της επιχείρησης (εργαζομένων, στελεχών, διοίκησης, ειδικών συνεργατών, κ.λπ.). Ο Κώδικας Δεοντολογίας δε λειτουργεί ως ευχολόγιο, αλλά ως καθρέφτης των αξιών της επιχείρησης και πρακτικό εργαλείο της διοίκησης της.

Ως κυριότερα οφέλη του Κώδικα Δεοντολογίας προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελεί μέσο διαφοροποίησης της επιχείρησης, γεγονός που μπορεί να αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, σε μια αγορά καταναλωτών που αναπτύσσουν την τάση να «τιμωρούν» μη υπεύθυνες επιχειρήσεις.
- Η εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας προστατεύει και ενισχύει την φήμη της επιχείρησης, τόσο στο εσωτερικό, όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον. Ενισχύεται η εμπιστοσύνη των συμμετόχων της επιχείρησης ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης προτύπων ήθους και επαγγελματισμού, τα οποία τηρεί με συνέπεια και για τα οποία λογιοδοτεί τακτικά.
- Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια όταν θεωρούν ότι βρίσκονται σε ένα περιβάλλον που λειτουργεί εύρυθμα, με ξεκάθαρες οδηγίες δεοντολογικής συμπεριφοράς και συναλλαγής. Οι εργαζόμενοι προτρέπονται να ζητούν καθοδήγηση όταν δεν είναι βέβαιοι για τις επιπτώσεις των πράξεών τους.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Β

**Μέθοδος Κατάρτισης
Κώδικα Δεοντολογίας**



Μέθοδος Κατάρτισης Κώδικα Δεοντολογίας

9.1. Γενικές Οδηγίες

Ο Κώδικας Δεοντολογίας πρέπει να είναι αποτέλεσμα συνιστάμενης πολυσυλλεκτικής εργασίας και συναίνεσης (consensus), ώστε να διασφαλιστεί ότι δε παραλείπονται κρίσιμα ζητήματα.

Αποδέκτες του Κώδικα Δεοντολογίας είναι πρωτίστως οι εργαζόμενοι. Ως εκ τούτου, το περιεχόμενο, η γλώσσα και το ύφος πρέπει να είναι κατανοητά και αποδεκτά από όλους τους εργαζόμενους, ασχέτως βαθμίδας, μορφωτικού και κοινωνικού επιπέδου. Εφόσον καταρτισθεί, ο Κώδικας Δεοντολογίας, επικοινωνείται σε επόμενο στάδιο, σε ευρύ κοινό (προμηθευτές, συνεργάτες), ώστε να λειτουργήσει και ως μέσο προώθησης των συναθλητικών ηθών της επιχείρησης στην εφοδιαστική αλυσίδα.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελεί «Διακήρυξη Αρχών» σε προσιτή μορφή. Η εφαρμογή των αρχών αυτών εξειδικεύεται μέσω των εγγράφων της επιχείρησης (π.χ. Οδηγίες, Εγκύκλιοι, Πολιτικές, Διαδικασίες, Ανακοινώσεις κ.λπ.). Θεωρείται αυτονότο ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας έχει τη δέσμευση της Ανώτατης Διοίκησης, καθώς και την πλήρη εφαρμογή και τήρησή του, από τα μέλη της. Η τακτική αναθεώρηση του Κώδικα είναι αναγκαία, ώστε να αντικατοπτρίζονται οι αλλαγές στις συνθήκες της επιχείρησης, της αγοράς κ.λπ.

9.2. Πρότυπος Κώδικας Δεοντολογίας

Ο Πρότυπος Κώδικας Δεοντολογίας είναι μη περιοριστικός και σκοπό έχει να λειτουργήσει ως παράδειγμα προς μίμηση για άλλες επιχειρήσεις. Ο Πρότυπος Κώδικας Δεοντολογίας παροτρύνει τους προβληματισμούς που πρέπει να έχει μια επιχείρηση, για να αποφασίσει πώς θα χειρίστεί τα θέματα με βάση τις γενικά αποδεκτές αξίες, αποφεύγοντας να ορίζει συγκεκριμένη θέση για επιμέρους ζητήματα, τα οποία εξαρτώνται από τη φύση του αντικειμένου κάθε επιχείρησης.

Οι αναγνώστες του κειμένου που ακολουθεί καλούνται να επιλέξουν τις περιοχές που τους αφορούν, ώστε να αναπτύξουν ένα κείμενο, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες και συνθήκες της επιχείρησης τους.

9.2.1. Εισαγωγή από το Γενικό Διευθυντή

Ο Κώδικας Δεοντολογίας είναι ένα πλαίσιο αξιών, το οποίο επλέγχεται διαρκώς για την αδιαπραγμάτευτη τήρησή του, από όλες τις βαθμίδες εργαζομένων και αποτυπώνει ουσιαστικά και με λεπτομέρειες τις δεσμεύσεις της Διοίκησης ως ακολούθως:

- Δέσμευση της επιχείρησης για υπεύθυνη πειτουργία.
- Αναφορά στη στρατηγική που επιθυμεί να ακολουθήσει με έμφαση στη σημασία της ηθικής ακεραιότητας, τις ενότητες που καλύπτει, τους ανθρώπους που αφορά (διοίκηση & εργαζόμενους).
- Δέσμευση της Διοίκησης ότι πρώτη από όλους τηρεί τον Κώδικα Δεοντολογίας και διαθέτει όλα τα απαραίτητα μέσα (π.χ. τηλεφωνική γραμμή, εξουσιοδοτημένοι αποδέκτες αναφορών), ώστε να μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία.
- Δέσμευση για ηγετική θέση της επιχείρησης (μεταξύ των πρώτων του κλάδου, πρωτοπορία).

9.2.2. Το όραμα, η αποστολή και οι αξίες της επιχείρησης

Απαραίτητη είναι η σαφής παρουσίαση και περιγραφή του Οράματος και της Αποστολής της επιχείρησης, παράλληλα με:

- Ενδεικτική παρουσίαση ευρωπαϊκών πρακτικών (ανάλογα με τον τύπο της επιχείρησης), σχετικά με το τι πρέπει να περιλαμβάνει κάθε μία από αυτές (όραμα και αποστολή) και κάποιες βασικές προτεινόμενες αξίες, όπως για παράδειγμα ήθος και αξιοκρατία.
- Αναφορά στον τρόπο με τον οποίο η βιώσιμη ανάπτυξη αποτελεί μέρος της στρατηγικής της επιχείρησης (ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας) και πως αυτή εξυπηρετείται από το σύστημα εταιρικής διακυβέρνησης και επιχειρηματικής ηθικής.
- Αναφορά στις Αξίες, κατά τρόπο που να είναι κατανοητός από όλους τους εργαζόμενους χωρίς να αφήνει περιθώριο παρερμονείας ή αμφισβήτησης. Κάποιες αξίες όπως: ακεραιότητα, διαφάνεια, ποιότητα, σεβασμός στη διαφορετικότητα είναι παγκόσμιες και ευρέως αποδεκτές και επιθυμητές.

9.2.3. Ευθύνη Διοίκησης

Πέραν των δεσμεύσεων, στις οποίες θα αναφέρεται ο Διευθύνων Σύμβουλος, Γενικός Διευθυντής ή άλλο ανώτατο στέλεχος, πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά των ευθυνών της Διοίκησης της επιχείρησης, έναντι όλων των συμμετόχων της (εργαζομένων, πελατών, μετόχων κ.α.). Αναλυτικότερα στις δεσμεύσεις περιλαμβάνονται:

Μέθοδος Κατάρτισης Κώδικα Δεοντολογίας

- Η συμμόρφωση με το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο του κράτους και της αγοράς είναι ευθύνη της Διοίκησης.
- Η δέσμευση για προάσπιση του συμφέροντος της επιχείρησης, προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, διαφύλαξη των ανθρώπινων και εργασιακών δικαιωμάτων είναι επίσης, ευθύνη της Διοίκησης.
- Η δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης και επικοινωνίας με τους εργαζόμενους με σκοπό να κατανοήσουν την ύπαρξη του Κώδικα Δεοντολογίας, ως οδηγού συμπεριφοράς και όχι ως εργαλείο τιμωρίας προς αυτούς, γίνεται από τη Διοίκηση.
- Η αναφορά στο κατά πόσον τα μέλη της Διοίκησης έχουν αυξημένη ευθύνη σε σχέση με την εφαρμογή του Κώδικα, σε σύγκριση με οποιονδήποτε εργαζόμενο (π.χ. έχουν οι Διευθυντές ευθύνη να γνωρίζουν εάν υπάρχουν παραβάσεις του Κώδικα Δεοντολογίας στο χώρο ευθύνης τους και να πράττουν ανάλογα;).
- Ο προσδιορισμός μέλους της Διοίκησης (πρόσωπο, Διεύθυνση, Μονάδα, μέλος Δ.Σ. κ.α.) που είναι αρμόδιο για την τροποποίηση / συμπλήρωση / αναθεώρηση, καθώς και την παρακολούθηση εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας.

9.2.4. Προστασία της Φήμης / Επικοινωνία και Προβολή

Ευθύνη για τη φήμη της επιχείρησης έχουν όλοι οι εργαζόμενοί της. Ευθύνη για την επικοινωνία έχουν μόνο οι εξουσιοδοτημένοι λειτουργοί της επιχείρησης. Αναλυτικότερα:

- Η ευθύνη των εργαζομένων για τη φήμη της επιχείρησης, αφορά τον τρόπο με τον οποίο κάθε εργαζόμενος καλείται να προστατεύσει την επιχείρηση, αναλογικά με την έκθεση / επίπεδο ευθύνης του καθενός.
- Η συνειδητοποίηση της λεπτής ισορροπίας και σχέσης ανάμεσα στη φήμη και την νομιμότητα είναι προϋπόθεση. Η προστασία της φήμης δεν εξαντλείται στην αποφυγή διενέργειας παράνομων πράξεων ή ενεργειών, καθώς υπάρχουν περιπτώσεις που η επιχείρηση μπορεί να ενεργεί νόμιμα, ωστόσο να βλάπτεται η φήμη της.
- Η προστασία της φήμης της επιχείρησης κατά την άσκηση των καθηκόντων όλων είναι ζωτικής σημασίας (π.χ. διαχείριση σχολίων, κριτικής από εξωτερικούς συμμετόχους).
- Η αποσαφήνιση σχετικά με το ποια θα πρέπει να είναι η συμπεριφορά που αναμένεται από τους εργαζόμενους, όταν βρίσκονται εκτός επιχείρησης και με τις πράξεις ή τα λεγόμενά τους μπορούν να πλήξουν την εικόνα της.



- Η επικοινωνία εξ ονόματος της επιχείρησης, αφορά την εξουσιοδότηση σε συγκεκριμένους εργαζομένους να απευθύνονται σε εξωτερικά κοινά και ΜΜΕ, καθώς και τη διασφάλιση, ότι ο κάθε εργαζόμενος που εκφράζει δημόσια μια άποψη για θέμα που σχετίζεται με την επιχείρηση έχει πλάβει προηγουμένως τη σχετική έγκριση.
- Η προβολή της επιχείρησης μέσω δραστηριοτήτων μάρκετινγκ / δημοσίων σχέσεων, θα πρέπει να πραγματοποιείται μόνο από εξουσιοδοτημένα άτομα, ώστε να διασφαλίζεται η κοινή γραμμή.
- Η διαχείριση κρίσεων η οποία απαιτεί τον προηγούμενο διαχωρισμό ανάμεσα στις αρμοδιότητες των υπευθύνων που καλούνται να διαχειριστούν το πρόβλημα ή την κρίση και τις αρμοδιότητες εκείνων που επικοινωνούν για λογαριασμό της επιχείρησης προς τα έξω.

9.2.5. Εργασιακή υγεία και ασφάλεια (safety)

Η Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας βασίζεται στην «Αρχή της Πρόληψης». Αναλυτικότερα μπορεί να περιλαμβάνει:

- ✓ Αναφορά σε μηχανισμούς / αρμοδιότητες / διαδικασίες (Τεχνικός Ασφαλείας, Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας, Υπεύθυνοι Πυρασφάλειας και Πολιτική Προστασίας).
- ✓ Αποσαφήνιση ορισμών σχετικά με τι θεωρείται κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια στην επιχείρηση, καθώς και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα Συστήματα Διαχείρισης Ασφάλειας (π.χ. ISO 18001) στις περιπτώσεις που αυτά εφαρμόζονται από την επιχείρηση.
- ✓ Αναφορά σε παροχές πρόσθετων καλύψεων υγείας και ασφάλισης, επιπλέον των νομικών υποχρεώσεων του εργοδότη, (π.χ. ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια, ειδικές συμφωνίες με διαγνωστικά ιατρικά κέντρα, τακτικοί ιατροί-συνεργάτες, κ.λπ.).
- ✓ Αναφορά υποχρεώσεων εργαζομένων από το νόμο, σχετικά με την τήρηση κανόνων και μέτρων ασφαλείας (π.χ. Μέσα Ατομικής Προστασίας).
- ✓ Περιγραφή της διαδικασίας ενημέρωσης που θα πρέπει να ακολουθείται σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος παρατηρεί μη-ασφαλείς συνθήκες στο χώρο εργασίας. Αναφορά στη ατομική και συλλογική ευθύνη για θέματα ασφάλειας.
- ✓ Αναγνώριση της ευθύνης παρακολούθησης και συμμετοχής σε εκπαιδεύσεις και ασκήσεις ετοιμότητας που σχετίζονται με την ασφάλεια, την πυρασφάλεια κ.λπ.
- ✓ Αναφορά σε πολιτική μη ανοχής απέναντι σε φαινόμενα κατοχής / διακίνησης / χρήσης αλκοόλ, ουσιών, όπλων κ.λπ. στους χώρους εργασίας.

Μέθοδος Κατάρτισης Κώδικα Δεοντολογίας

9.2.6. Προστασία του περιβάλλοντος

Η Περιβαλλοντική Πολιτική βασίζεται στην «Αρχή της Πρόληψης». Αναλυτικότερα μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ορισμούς περιβαλλοντικών επιδράσεων και κινδύνων από τη λειτουργία, ανάλογα με το κλάδο ή την περιοχή δραστηριοποίησης της επιχείρησης.
- Αναφορά σε διεθνείς καλές πρακτικές, πρωτοβουλίες, πρωτόκολλα και Ευρωπαϊκές Οδηγίες που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος γενικά και ειδικά.
- Υποχρεώσεις που απορρέουν από Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης (π.χ. ISO14001, EMAS, κ.λπ.), εφόσον εφαρμόζεται από την επιχείρηση ή από άλλες αντίστοιχες διαδικασίες.
- Ευθύνη του κάθε εργαζόμενου να γνωρίζει εάν υπάρχουν περιβαλλοντικές επιπτώσεις από την εργασία του. Άκομη και αν δεν έχει πάθει τη σχετική γνώση, έχει υποχρέωση να είναι ευαισθητοποιημένος και να θέτει ερωτήματα στους προϊσταμένους.
- Ευαισθητοποίηση του κάθε εργαζόμενου, ώστε να συμμετέχει ενεργά στην ευρύτερη προσπάθεια της επιχείρησης για την προστασία του περιβάλλοντος.

9.2.7. Εταιρικός Εθελοντισμός

Ο Εταιρικός Εθελοντισμός περιγράφεται συχνά ως «σχέση αμοιβαίου οφέλους», καθώς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη αποκομίζουν όφελος: οι εργαζόμενοι οι οποίοι λειτουργούν εθελοντικά, η επιχείρηση που υποστηρίζει τους εργαζόμενούς της στην προσπάθεια αυτή και η κοινωνία (συμπεριλαμβάνονται κοινωνικοί και θεσμικοί φορείς) στην οποία προσφέρεται η βοήθεια.

- Προτροπή των εργαζομένων για συμμετοχή τους ως εθελοντών σε δράσεις της επιχείρησης, που σχετίζονται με τη προστασία του περιβάλλοντος, την αρωγή ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων και άλλων κοινωφελών δραστηριοτήτων.
- Αποσαφήνιση του σχετικού ορισμού όπου “Εταιρικός εθελοντισμός είναι η συστηματική υλοποίηση, υπό την αιγίδα της επιχείρησης, εθελοντικών δράσεων που πραγματοποιούνται από το ανθρώπινο δυναμικό της, στο πλαίσιο του εργασιακού χρόνου, και στοχεύουν στο γενικό καλό της κοινωνίας και αξιοποιούν τις ιδιαίτερες ικανότητες του ίδιου του εθελοντή”

Σημείωση: Το Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, παράλληλα με τον παρόντα οδηγό έχει εκδώσει και τον Οδηγό Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας: Εταιρικός Εθελοντισμός, μέσα στον οποίο μπορείτε να βρείτε περισσότερες σχετικές πληροφορίες.

9.2.8. Ευθύνη προϊόντος / υπηρεσιών

Η αναγνώριση της ευθύνης και των ορίων αυτής αναφορικά με τα προϊόντα / υπηρεσίες της επιχείρησης είναι ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα και μπορεί να περιλαμβάνει θέματα όπως:

- Ορισμός της ποιότητας (π.χ. πώς ορίζεται η ποιότητα των παρεχόμενων από την επιχείρηση προϊόντων / υπηρεσιών, πώς η ποιότητα εξυπηρέτησης, ποιος αναλαμβάνει την ευθύνη για τυχόν δυσλειτουργίες κ.λπ.).
- Αναφορά σε θέματα δημόσιας υγείας (π.χ. ευθύνη ενημέρωσης καταναλωτών, ανάκλησης ελαττωματικών προϊόντων κ.λπ.).
- Πολιτική εξυπηρέτησης και ευθύνη (συλλογικά και ατομικά) για την εξυπηρέτηση των πελατών. (π.χ. πρέπει να αντιδράσει ένας εργαζόμενος εάν γίνει αποδέκτης παραπόνου πελάτη, έστω και αν δεν είναι αρμόδιος να το χειριστεί;).
- Αναφορά στην εκπαίδευση του προσωπικού για την ποιοτική και ισότιμη εξυπηρέτηση της πελατείας, καθώς και την αντιμετώπιση των παραπόνων της.
- Καταγραφή Πολιτικής Πωλήσεων / Μάρκετινγκ / Διαφήμισης (π.χ. πώς διασφαλίζεται η αποφυγή πρακτικών παραπλάνησης του καταναλωτικού κοινού και αποφυγή ενεργειών αθέμιτου ανταγωνισμού;).

9.2.9. Έπειγχος εφοδιαστικής αλυσίδας

Με βάση αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας που διεξήχθη από το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ (UN Global Compact) σε περισσότερες από 1.700 επιχειρήσεις και 750 CEOs, προκύπτει πως ολοένα και περισσότερο αυξάνονται οι προσδοκίες των μεγάλων επιχειρήσεων από τις εφοδιαστικές τους αλυσίδες, ωστόσο, οι περισσότερες από αυτές συνεχίζουν να υπολείπονται σε ότι αφορά την εμπλοκή της εφοδιαστικής αλυσίδας στις δεσμεύσεις υπευθυνότητας και βιωσιμότητας. Παράλληλα η έρευνα ανέδειξε πως η ίδια η διαχείριση της υπευθυνότητας και βιωσιμότητας των προμηθευτών, παραμένει το μεγαλύτερο εμπόδιο για τις μεγάλες επιχειρήσεις στην προσπάθεια τους να περάσουν στο επόμενο επίπεδο της υπεύθυνης και βιώσιμης απόδοσης.

Ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις προοδεύουν στον τομέα του σχεδιασμού προσδοκιών από την εφοδιαστική αλυσίδα αναφορικά με την υπευθυνότητα και βιωσιμότητα, οι περισσότερες από τις επιχειρήσεις της εφοδιαστικής αλυσίδας αποτυγχάνουν στην εφαρμογή απτών μετρήσεων, ώστε να οδηγηθούν με τη σειρά τους στην τήρηση των αρχών. Ως εκ τούτου γίνεται ακόμη πιο αναγκαία η προσπάθεια για εντατική:

Μέθοδος Κατάρτισης Κώδικα Δεοντολογίας

- Προώθηση των αξιών της επιχείρησης προς τους προμηθευτές / συνεργάτες (π.χ. για θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, προστασία περιβάλλοντος, υγείας και ασφάλειας, φοροδιαφυγής κ.λπ.).
- Αξιολόγηση προμηθευτών κατά τη διαγωνιστική διαδικασία με περιβαλλοντικά και κοινωνικά κριτήρια, καθώς και με τη σύννομη δραστηριοποίησή τους (π.χ. εργασιακά, φορολογικά κ.λπ.).
- Συμμόρφωση των προμηθευτών με πρότυπα (π.χ. διαφάνεια, άρτια δομή κ.λπ.), έλεγχος ποιότητας στα στάδια της εφοδιαστικής αλυσίδας (π.χ. συστήματα μέτρησης). Συμπερίληψη σχετικών όρων στις συμβάσεις.
- Ευθύνη του εργαζόμενου που ελέγχει προμηθευτές, για να διαπιστώνει ότι τηρούνται οι αξίες της επιχείρησης (π.χ. ασφάλεια, περιβάλλον κ.λπ.).

9.2.10. Προστασία της επιχείρησης/οργανισμού (security)

Απαραίτητη είναι η αναφορά σχετικά με την Πολιτική Προστασίας για τα ακόλουθα πεδία:

- Ύλικη περιουσία (π.χ. εγκαταστάσεις, συστήματα, εξοπλισμός, μετρητά, αποθήκες υλικών κ.λπ.).
- Άυλη περιουσία (π.χ. πνευματικά δικαιώματα, τεχνογνωσία κ.λπ.).
- Ανθρώπινο δυναμικό.
- Αναφορά σε θέματα προσβάσεων, διαβάθμιση φυσικών και ιλεκτρονικών προσβάσεων.
- Προσωπική ευθύνη εργαζομένων για διατήρηση των προσβάσεων (π.χ. τήρηση των κλειδιών και κωδικών πρόσβασης σε ασφαλές μέρος, κ.λπ.).
- Αναφορά σε έκνομες ενέργειες που αποτελούν κινδύνους για την επιχείρηση. Εκπαίδευση του προσωπικού με στόχο την ευαισθητοποίηση, επαγρύπνηση και απαρέγκλιτη τήρηση κανόνων ασφαλείας (security).
- Πολιτική Θρήνης Χρήσης Συστημάτων (π.χ. σύστημα ιλεκτρονικής προστασίας που αποτρέπει τη πρόσβαση σε απαγορευμένους ιστότοπους κ.λπ.).
- Χρήση των πόρων και της περιουσίας της επιχείρησης με όρια (π.χ. πολιτική για χρήση οχημάτων ή υπολογιστών από τους εργαζόμενους για προσωπικούς σκοπούς κ.λπ.).

9.2.11. Πληροφορίες και δεδομένα της επιχείρησης/οργανισμού

Καθοριστικής σημασίας είναι η περιγραφή της Πολιτικής διασφάλιση των πληροφοριών και των δεδομένων. Ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:



- Ακεραιότητα των δεδομένων της επιχείρησης (π.χ. επιχειρηματικών, οικονομικών κ.λπ.). Θρισμός παραβάσεων και αντίστοιχων κυρώσεων που σχετίζονται με αθλοίωση στοιχείων, πλαστογράφηση ή παράλειψη καταγραφής.
- Διευκρίνιση ότι τα «δεδομένα» δεν περιλαμβάνουν μόνο οικονομικά στοιχεία, αλλά κάθε μορφής επιχειρησιακά και εμπορικά στοιχεία ή σήματα.
- Αναφορά στην υποχρέωση κάθε εργαζόμενου να παρέχει πλήρη συνεργασία σε ελεγκτικές αρχές και εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές
- Πολιτική διαβάθμισης της πληροφορίας (π.χ. ποια πληροφορία είναι ευαίσθητη, ποια είναι απόρρητη, ποια επισύρει νομικές ευθύνες, όπως θέματα δεδομένων πελατών. κ.λπ.), και πως αυτή αφορά ή/και εφαρμόζεται από όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης.
- Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (αφορά ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις που διαχειρίζονται προσωπικά δεδομένα πελατών τους ή και του προσωπικού τους).
- Πολιτική εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας (ενημέρωση προσωπικού για την υποχρέωση τήρησης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας αναφορικά με τις πληροφορίες).
- Πολιτική ισότιμης πληροφόρησης όλων των συμμετόχων για δημοσιοποιημένα δεδομένα της επιχείρησης.

9.2.12. Σύγκρουση συμφερόντων (εντός και εκτός επιχείρησης)

Πρωταρχικής σημασίας είναι η τήρηση όλων των προβλεπόμενων πολιτικών και διαδικασιών με στόχο την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων και την προστασία της επιχείρησης και των εργαζομένων της.

- Αρχές της αμεροληψίας και ακεραιότητας (π.χ. Αναφορά στις συνέπειες για την επιχείρηση και το προσωπικό, όταν δεν τηρούνται αυτές οι αρχές κ.λπ.).
- Αποφυγή διαφθοράς. Κανόνες σχέσεων με προμηθευτές, συνεργάτες κ.λπ. (π.χ. αντικειμενικότητα στα κριτήρια αξιολόγησης, εμπιστευτικότητα κατά τις διαγωνιστικές διαδικασίες, ίση μεταχείριση, αποφυγή αθέμιτων τρόπων εξασφάλισης επιχειρηματικού πλεονεκτήματος ή συμβάσεων με κρυφές συμφωνίες, αποτροπή συμμετοχής σε εξωτερική δραστηριότητα που μπορεί να είναι ανταγωνιστική για την επιχείρηση κ.λπ.).
- Όρια Εξουσίας (π.χ. συνυπογραφή για δέσμευση του οργανισμού, όρια υπογραφής μελών της διοίκησης, αρχή διπλού ελέγχου στη διαδικασία εγκρίσεων κ.λπ.).
- Πολιτική πρόσληψης ή/και συνεργασίας με συγγενείς εργαζομένων.
- Πολιτική για ζευγάρια εργαζομένων εντός επιχείρησης, τμήματος κ.λπ.

Μέθοδος Κατάρτισης Κώδικα Δεοντολογίας

- Δώρα και Εξυπορετήσεις. Όρια και αποσαφήνιση σχετικά με το τι θεωρείται αποδεκτό δώρο στο πλαίσιο των συναλλακτικών ηθών. Διαδικασία επιστροφής / μη αποδοχής δώρων που υπερβαίνουν τα όρια.
- Εμπλοκή με την πολιτική και τους κρατικούς φορείς. Πολιτική της επιχείρησης για εργαζόμενους που εξασκούν το δικαίωμα του εκπλέγεσθαι.
- Πολιτική χορηγιών, ώστε να αποτρέπεται η σύγκρουση συμφερόντων.

9.3. Εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας

9.3.1. Ευθύνη Αποδοχής του Κώδικα Δεοντολογίας και συμμόρφωση

Αναγκαία για την αποτελεσματική εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας είναι η αποδοχή και γνώση του Κώδικα, από όλους τους εργαζόμενους. Σχετικές ενέργειες προς αυτή την κατεύθυνση είναι:

- ▶ Η πιστοποίηση της αποδοχής του Κώδικα Δεοντολογίας από όλους τους εργαζόμενους είτε με την υπογραφή σε σχετικό έγγραφο, είτε με την παρουσία τους σε τακτικές σχετικές παρουσιάσεις.
- ▶ Η διαθεσιμότητα του Κώδικα Δεοντολογίας σε όλους τους εργαζόμενους με Ευθύνη της Διοίκησης (π.χ. ανάρτηση σε εσωτερική ιστοσελίδα, κ.λπ).
- ▶ Η ύπαρξη πολιτικής για δημοσιοποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας εκτός επιχείρησης.
- ▶ Ο ορισμός υπευθύνου για την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας και την αναθεώρησή του σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- ▶ Η αναγνώριση επιπλέον ευθύνης των μελών της Διοίκησης σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, ώστε εάν δεχτούν κάποιο σχόλιο / καταγγελία από εργαζόμενο, να φροντίσουν να το αξιολογήσουν και να ενημερώσουν αρμοδίως.

9.3.2. Γνωστοποίηση / Αναφορές παραβάσεων του Κώδικα

Απαραίτητη είναι, η λήψη μέριμνας για την καταχώρηση και γνωστοποίηση περιπτώσεων παραβάσεων όσων ορίζονται από τον Κώδικα, μέσω με θέσπισης συγκεκριμένης διαδικασίας που μπορεί να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- ▶ Κανόνες για το πώς υποβάλλονται αναφορές (π.χ. επώνυμα ή ανώνυμα) σε ποιόν και με ποιο τρόπο, με ποια διαδικασία, ποιος συλλέγει την πληροφορία (επιτροπές / τμήματα). Διαδικασίες υποβολής αναφορών / παραπόνων και διασφάλιση εμπιστευτικότητας και απορρήτου αναφορών από το αρμόδιο τμήμα.



- ▶ Αναφορά στη λογική του «whistleblowing» / Πολιτική της επιχείρησης για τις ανώνυμες καταγγελίες.
- ▶ Ενίσχυση του «θάρρους ηθικής» που πρέπει να επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι, προστατεύοντας την επιχείρηση, τους συναδέλφους τους και τους ίδιους.
- ▶ Διασφάλιση από τη διοίκηση ότι ο καταγγέλλων προστατεύεται (από αντίποινα / εκδικητικές συμπεριφορές) και ότι οι αναφορές αξιολογούνται αντικειμενικά, εφόσον δεν είναι ψευδείς, υπερβολικές και παραπλανητικές.
- ▶ Αναφορά στο δικαίωμα καταγγελίας της επιχείρησης από εργαζόμενο σε εξωτερικό φορέα (εφόσον παραβιάζονται νόμοι και ως έσχατη λύση).

9.3.3. Διερεύνηση Αναφορών Παραβάσεων

Παράλληλα η επιχείρηση οφείλει να προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες, προκειμένου να διερευνά τα αναφερόμενα περιστατικά, με τρόπο που δεν διαταράσσει την ομαλή λειτουργία της. Ειδικότερα, μπορεί να προβλεφθεί:

- ✓ Σύνδεση με τις διαδικασίες συμμόρφωσης.
- ✓ Αξιολόγηση αναφορών με εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα.
- ✓ Σύσταση διατμηματικής Επιτροπής (π.χ. Νομικές Υπηρεσίες, Οικονομικές Υπηρεσίες, Δ/νση Προσωπικού) και διαδικασία (charter) που ορίζει τις αρμοδιότητες.
- ✓ Σύνδεση με Κώδικα Δεοντολογίας, ώστε να είναι ξεκάθαρες οι συνέπειες για τους παραβάτες.
- ✓ Τεκμήριο αθωότητας. Αναφορά σε παραβάσεις που δεν ενέχουν δόλο ή αμέλεια από πλευράς εργαζομένου.

9.3.4. Παραδείγματα για μικρές / μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Ο Κώδικας Δεοντολογίας είναι ένα εργαλείο διοίκησης που δεν αφορά μόνο τις μεγάλες επιχειρήσεις. Ανάλογα με το μέγεθος, ωριμότητα και τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται μια επιχείρηση, ο Κώδικας Δεοντολογίας βρίσκει χρήσιμες εφαρμογές και οδηγεί σε αποτελέσματα που ενισχύουν την εταιρική κουπούρα. Απλές πρακτικές που θα μπορούσε να συμπεριλάβει μια μικρομεσαία επιχείρηση στον Κώδικα Δεοντολογίας αναφέρονται παρακάτω:

Μέθοδος Κατάρτισης Κώδικα Δεοντολογίας

- **Δημιουργία Φιλοσοφίας:** Τι περιμένουν από εμάς οι κύριοι συμμέτοχοι (π.χ. πελάτες, εργαζόμενοι); Πώς εξασφαλίζεται η εμπιστοσύνη από εξωτερικούς συμμετόχους (π.χ. καταναλωτές); Τι συμπεριφορές περιμένουμε / απαιτούμε από τους εργαζόμενους μας;
- **Φιλοσοφία σε περίοδο κρίσης:** Πώς θα αντιδράσει το προσωπικό μας σε μια κρίσιμη κατάσταση; Πώς θα διαφυλάξουμε τις εταιρικές αξίες σε περιόδους κρίσης (είτε η κρίση αφορά την επιχείρηση, είτε όλη την αγορά);
- **Περιεχόμενο Κώδικα:** Απαντήσεις σε ερωτήματα / προβληματισμούς για καταστάσεις που πιθανόν θα έφερναν σε δύσκολη θέση την επιχείρηση, αλλά και τον εργαζόμενο σε προσωπικό επίπεδο (π.χ. έκθεση στα ΜΜΕ).
- **Κανόνες και παραβάσεις:** Σαφείς αναφορές για το τί θεωρείται μη αποδεκτή συμπεριφορά και επισύρει επιπτώσεις γι' αυτόν που παραβιάζει τους κανόνες.
- **Γλώσσα Κώδικα:** απλή, καθημερινή, κατανοητή – δεν είναι εργαλείο εταιρικής εικόνας, είναι πρωτίστως εργαλείο διασφάλισης της απαιτητής συμπεριφοράς. Αποφυγή νομικής «ξύλινης» γλώσσας (η μη τίρηση των κανονισμών ασφαλείας δεν είναι αποδεκτή και επισύρει κυρώσεις) Αντίθετα, ξεκάθαρη αναφορά στις απαιτητές συμπεριφορές ανά περίπτωση «είμαστε όλοι υποχρεωμένοι να τηρούμε τους κανόνες ασφαλείας για να προστατεύσουμε τον εαυτό μας, τους συναδέλφους και την επιχείρηση».
- **Αποφυγή Διακρίσεων:** Εξυπορετούμε όλους τους πελάτες μας με τον ίδιο τρόπο, άσχετα από την καταγωγή τους ή κάθε άλλη τους ιδιαιτερότητα.
- **Προστασία φήμης:** Εκπαιδεύουμε τους εργαζόμενούς μας να αντιδρούν σε σχόλια πελάτη με τρόπο ευγενικό και να ενημερώνουν άμεσα τους προϊστάμενους τους.
- **Προστασία περιβάλλοντος:** Ευαισθητοποιούμε τους εργαζομένους να κάνουν μικρές καθημερινές κινήσεις εξοικονόμησης φυσικών πόρων (π.χ. σβήνουμε τα φώτα, άδειο δωμάτιο = σκοτεινό δωμάτιο, σβήνουμε το κλιματιστικό όταν δεν χρειάζεται, δεν αφήνουμε το νερό να τρέχει άσκοπα, χρησιμοποιούμε τους κάδους ανακύκλωσης, βοηθάμε στον εξορθολογισμό των μετακινήσεων).
- **Αναφορές / Καταγγελίες:** Παρέχουμε τη δυνατότητα στους εργαζομένους να αναφέρουν επώνυμα ή ανώνυμα τους προβληματισμούς τους, π.χ. προς μια ταχυδρομική θυρίδα, και διασφαλίζουμε ότι δεν υπάρχουν αρνητικές συνέπειες για όποιον ενδιαφέρεται για το καλό της επιχείρησης.

9.3.5. Επιπλέον πηγές πληροφόρων



Ethics Resource Center – www.ethics.org. Το ERC είναι ένας μη κερδοσκοπικός, ανεξάρτητος ερευνητικός οργανισμός, αφιερωμένος στην ανεξάρτητη έρευνα αναφορικά με τα πρότυπα, τις πρακτικές και τις εξελίξεις της ηθικής διακυβέρνησης σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Προτείνονται τα παρακάτω άρθρα:

- *Ethics in times of crisis* - <http://ethics.org/resource/accepting-responsibility-responsibly-corporate-response-times-crisis>
- *Whistleblowing* - <http://www.ethics.org/news/just-what-whistleblower>



Παρουσιάσεις από το συνέδριο του Global Compact που διοργανώθηκε το 2012 στη Θεσσαλονίκη, με πρωτοβουλία του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη με τη συμμετοχή όλων των Δικτύων Global Compact της Νοτιοανατολικής Ευρώπης. http://www.globalcompactnetworkhellas.gr/portal/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=407&Itemid=109&lang=EN



Άρθρο του περιοδικού Business Week «Γιατί οι διοικήσεις χρειάζονται Κώδικα Δεοντολογίας» http://www.businessweek.com/bschools/content/oct2009/bs20091015_998252.htm



Ο Κώδικας της GlaxoSmithKlein είναι ένα καλό παράδειγμα για το πώς γίνεται καλύτερη η κατανόηση του κειμένου με χρήση ερωτήσεων/απαντήσεων. <http://www.gsk.com/content/dam/gsk/globals/documents/pdf/Policy-Code-Conduct.pdf>



Η σκοπιά των εσωτερικών ελεγκτών (Institute of Internal Auditors):

<https://na.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/pages/code-of-ethics.aspx>



Η σκοπιά των επενδυτών (CFA Institute):

<http://www.cfapubs.org/doi/pdf/10.2469/ccb.v2010.n14.1>



Τέλος, όσον αφορά στις εισηγμένες επιχειρήσεις, άξιες προσοχής είναι οι απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας που προκύπτουν από το νόμο περί εταιρικής διακυβέρνησης στις Η.Π.Α. (Sarbanes-Oxley Act) και τις απαιτήσεις της εκεί επιτροπής κεφαλαιαγοράς (Securities Exchange Commission)

<http://www.ethicalleadershipgroup.com/articles/CodeofConductarticlewithrevisions.pdf>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Γ

**Φιλοσοφία Κανονιστικής
Συμμόρφωσης**



Φιλοσοφία Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Κάποιες από τις ενότητες που ακολουθούν έχουν διαχωριστεί σε τρία επίπεδα, όσον αφορά τις διαδικασίες και τα εργαλεία, τα οποία πρέπει να εφαρμόζει μια επιχείρηση, ώστε να διασφαλίζεται έναντι του κινδύνου διαφθοράς:

**Επίπεδο 1:
Βασικό**

**Επίπεδο 2:
Προχωρημένο**

**Επίπεδο 3:
Εξειδικευμένο**

10.1. Αναγνώριση ενδιαφερομένων μερών

10.1.1. Γιατί όλοι πρέπει να δράσουμε κατά της διαφθοράς.

Οι επενδύσεις είναι χρήσιμες για τον πελάτη, τις επιχειρήσεις και εν γένει την κοινωνία. Η διαφθορά πλήριττει τις επενδύσεις με την έννοια ότι ο τελικός αποδέκτης λαμβάνει προϊόντα ή υπηρεσίες υποδεέστερα σε ποιότητα, αλλά και ακριβότερα σε τιμή από αυτή που πρέπει. Οι επιχειρήσεις με την σειρά τους δεν ανταγωνίζονται σε υγιές περιβάλλον με βάση την ποιότητα, καινοτομία των προϊόντων ή υπηρεσιών τους ή την καλύτερη προσφερόμενη τιμή. Το δημόσιο, που στις περισσότερες χώρες, είναι ο μεγαλύτερος επενδυτής (πελάτης) ζημιώνεται και κατ' επέκταση ζημιώνεται και το κοινωνικό σύνολο, διότι τα χρήματα από τη φορολογία δεν έχουν την «αγοραστική αξία» που αρμόζει. Επιπρόσθετα δημιουργείται ένα αποθαρρυντικό κλίμα για τους ξένους επενδυτές οι οποίοι απαιτούν σαφείς και διαφανείς κανόνες ώστε να διασφαλίζεται η επένδυσή τους, καθώς και η απόδοσή της.

Είναι γνωστό ότι σε υπό ανάπτυξη κράτη, οι επενδύσεις πολλές φορές εμποδίζονται από διεφθαρμένα καθεστώτα με σκοπό να απομυζίσουν προσωπικά οφέλη, ελέγχοντας διεφθαρμένους μηχανισμούς επενδύσεων και ανάθεσης έργων.

Ο Οδηγός αυτός απευθύνεται σε όλες τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα που **είναι ή στοχεύουν να γίνουν προμηθευτές μεγαλύτερων πολυεθνικών ή να αναπτύξουν εξαγωγική δραστηριότητα** και δίνει σαφείς κατευθύνσεις ή και προβληματισμούς σε θέματα διαδικασιών κανονιστικής συμμόρφωσης κατά της διαφθοράς. Δημιουργώντας μια φιλοσοφία κανονιστικής συμμόρφωσης, διαφάνειας και ένα περιβάλλον επλέγχου αναπτύσσονται καλύτερες προϋποθέσεις για την ανάδειξη ενός κλίματος εμπιστοσύνης και προβλεψιμότητας με άμεση ενίσχυση των δραστηριοτήτων των ίδιων των επιχειρήσεων.

10.1.2. Ποιοι είναι οι κοινωνικοί εταίροι στον αγώνα κατά της διαφθοράς

Είναι γενικά αποδεκτό ότι η εδραιωμένη διαφθορά είναι πολύ δύσκολο να καταπολεμηθεί μονομερώς. Πρέπει όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς και τα φυσικά πρόσωπα να ταχθούν κατά της διαφθοράς, ώστε να καταστεί δυνατό μετά από αρκετό χρονικό διάστημα να εξαλειφθεί. Ως κοινωνικοί εταίροι στον αγώνα κατά της διαφθοράς θεωρούνται οι παρακάτω:



- **Η Πολιτεία**, η οποία όπου χρειάζεται, οφείλει να αναπτύσσει ισχυρή πολιτική βιούληση με μηδενική ανοχή για κάθε παραβατική συμπεριφορά πολιτικών και μη στελεχών του δημοσίου βίου. Οι συχνοί έλεγχοι αλλά και η τιμωρία των παραβατών πρέπει να αποτελούν διαδικασίες για όλες τις περιπτώσεις παραβατικότητας.
- **Το Δημόσιο**, το οποίο οφείλει να διασφαλίζει διαφανείς διαδικασίες και μηχανισμούς κρατικών προμηθειών και διαδικασίες εξυπηρέτησης / επικοινωνίας φυσικών και νομικών προσώπων με τις υπηρεσίες του και να τιμωρεί αυστηρά τους επίορκους.
- **Οι Ιδιωτικές εταιρείες** (μικρομεσαίες, μεγάλες και πολυεθνικές), οι οποίες πρέπει να καθιερώσουν μηχανισμούς κανονιστικής συμμόρφωσης με την ισχύουσα εθνική και διεθνή νομοθεσία, καθώς και κώδικες εταιρικής συμπεριφοράς υποχρεωτικούς για όλους τους εργαζομένους και επιχειρηματικούς τους εταίρους.
- **Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις** με αντικείμενο την καταπολέμηση της διαφθοράς, οι οποίες πρέπει να ενημερώνονται διαρκώς, να επικοινωνούν μεταξύ τους διεθνείς καλές πρακτικές και να ευαισθητοποιούν τα μέλη τους, το κράτος και την κοινωνία γενικότερα.
- **Οι Κλαδικές Οργανώσεις** και οι **Σύνδεσμοι Επιχειρήσεων**, οι οποίοι μπορούν να επιβάλουν κανόνες συμπεριφοράς στα νομικά πρόσωπα μέλη τους, που καλύπτουν συγκεκριμένους «κινδύνους» του κλάδου τους.
- **Το κοινωνικό σύνολο**, το οποίο οφείλει να κατανοήσει ότι ακόμη και το πιο πενιχρό «φακελάκι» ή η αδιαφορία όταν κάποιος γίνεται γνώστης φαινομένων διαφθοράς δημιουργεί προηγούμενο, στερεότυπα στην κοινωνία, ενώ παράλληλα ανατρέπει κοινωνικές ισορροπίες. Εξάλλου, έμμεσα επιβαρύνει και τον ίδιο τον παρέχοντα μέσω της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής.

Μόνον εάν **όλοι** οι παραπάνω κοινωνικοί εταίροι συμπράξουν στον αγώνα κατά της διαφθοράς δείχνοντας μηδενική ανοχή σε τέτοια περιστατικά η διαφθορά θα ελαχιστοποιηθεί, ενώ το όφελος για την κοινωνία θα μεγιστοποιηθεί, καθώς θα αλλάξει νοοτροπία και φιλοσοφία.

10.2. Ευθύνη εφαρμογής

10.2.1. Ευθύνη της Διοίκησης στον ιδιωτικό τομέα

Η Διοίκηση επιχείρησηίναι υπεύθυνη για τις ενέργειες του νομικού προσώπου συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων και των επιχειρηματικών της εταίρων. Σε αυτήν την περίπτωση χρειάζεται να θέσει **τους κανόνες και τις αξίες** της με σαφήνεια και να τις επικοινωνεί **συχνά** σε όλο το προσωπικό. Επιπροσθέτως, πρέπει να δίνει το σωστό παράδειγμα, βιώνοντας καθημερινά αυτές τις αξίες χωρίς τον παραμικρό συμβιβασμό και τιμωρώντας αυτούς που τις παραβαίνουν.

Φιλοσοφία Κανονιστικής Συμμόρφωσης

10.2.2. Ευθύνη των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα

Κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για τις πράξεις του και οφείλει να ενεργεί σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους της Πολιτείας και τους κανονισμούς της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Οφείλει επίσης, να γνωστοποιεί στη Διοίκηση, παραβατικές συμπεριφορές συναδέλφων ή και στελεχών της επιχείρησης που υποκύπτουν στην αντίληψή του προς όφελος πάντα της επιχείρησης, αλλά και του ίδιου.

10.3. Πρόγραμμα κανονιστικής συμμόρφωσης

10.3.1. Ορισμός Υπεύθυνου κανονιστικής συμμόρφωσης

Κάθε επιχείρηση, στο πλαίσιο της λειτουργίας της, ορίζει Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ο οποίος έχει την ευθύνη της θέσπισης, παρακολούθησης και εφαρμογής κανόνων υπέρ της διαφάνειας και κατά της διαφθοράς, αλλά και τη θέσπιση και εφαρμογή ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Παράλληλα, εκπαιδεύει το προσωπικό και πραγματοποιεί ελέγχους σε όλες τις δραστηριότητες του. Ο ρόλος του οφείλει να είναι ανεξάρτητος από κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα και από τη λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων. Λειτουργεί συμβουλευτικά ως προς τα διάφορα όργανα της επιχείρησης και αναφέρεται κατευθείαν στον υψηλότερο βαθμό διοίκησής της. Πρέπει να έχει δυνατότητα αναζήτησης και επεξεργασίας στοιχείων και δεδομένων, ώστε να μπορεί να προβαίνει σε ελέγχους και να διασφαλίσει την ορθή λειτουργία της επιχείρησης και την πρόληψη της διαφθοράς.

10.3.2. Κανόνες Επιχειρησιακής συμπεριφοράς

Για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας και τον περιορισμό της διαφθοράς, η επιχείρηση οφείλει να θεσμοθετεί πολιτικές και διαδικασίες, οι οποίες θα αποσκοπούν στον καθορισμό του πλαισίου και του τρόπου λειτουργίας της. Ως πολιτικές ορίζονται οι βασικές αρχές και αξίες που διέπουν τη λειτουργία της. Στον καθορισμό τους λαμβάνονται υπ' όψιν ενδεικτικά: οι αρχές του δικαίου, της ίστης μεταχείρισης, του σεβασμού του επιχειρείν και του ατόμου, η σχετική κληδονική και φορολογική νομοθεσία και η σύγκρουση συμφερόντων. Οι διαδικασίες περιγράφουν τις καθημερινές λειτουργίες και τον τρόπο υλοποίησή τους σύμφωνα με τις υιοθετημένες πολιτικές.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Γ

**Κατάρτιση Προγράμματος
Κανονιστικής Συμμόρφωσης**



Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Η διαμόρφωση και εφαρμογή ενός προγράμματος κανονιστικής συμμόρφωσης της επιχείρησης πρέπει να εστιάζεται ιδιαίτερα σε περιοχές / δραστηριότητες, στις οποίες υπάρχει αυξημένος κίνδυνος διαφθοράς.

11.1. Συνεργασία με επιχειρηματικούς εταίρους

Η συνεργασία με τρίτους πρέπει να στηρίζεται στις αρχές της ίσης μεταχείρισης και του σεβασμού. Αναλυτικότερα πρέπει να:

- ✓ Ορίζονται διαδικασίες επιλογής τρίτων είτε για την προμήθεια πρώτων υλών και υπηρεσιών είτε για την ανάθεση λειτουργιών για λογαριασμό της επιχείρησης (outsourcing).
- ✓ Αποφεύγεται η επιλογή συνεργασίας με βάση τις διαπροσωπικές σχέσεις ή τις τυχόν υποδείξεις χωρίς τεκμηριωμένο όφελος για την επιχείρηση.
- ✓ Υπάρχει διαδικασία αξιολόγησης κάθε συνεργασίας με εκ των προτέρων καθορισμένα και συμφωνημένα κριτήρια.
- ✓ Επιβάλλονται δειγματοληπτικοί έλεγχοι για τη διαπίστωση της σωστής συνεργασίας.
- ✓ Δεσμεύονται οι τρίτοι που λειτουργούν για λογαριασμό της επιχείρησης ότι ασπάζονται και τις πολιτικές της.

Επιπλέον, οι διαδικασίες λειτουργίας των τρίτων δεν πρέπει να αφήνουν αδιάφορη την αναθέτουσα επιχείρηση, καθώς επηρεάζουν σοβαρά τη πιθανότητα έκθεσής της στον ίδιο κίνδυνο.

Ωρισμός επιχειρηματικού εταίρου σε περίπτωση συνεργασίας υψηλού κινδύνου: Αφορά επιχειρηματικούς εταίρους (προμηθευτές ή πελάτες) με δράση ως ενδιάμεσων. Αυτοί δρουν για λογαριασμό του εντολέα και είναι σε θέση να επηρεάζουν αποφάσεις ή την έκβαση ενεργειών (π.χ. σύμβουλοι πωλήσεων, δικηγόροι, εκτελωνιστές, μεταπωλητές, πωλητές με προμήθεια, εισπρακτικές εταιρείες, κ.λπ.). Ο κίνδυνος σε αυτές τις συνεργασίες προέρχονται από το γεγονός ότι οι τρίτοι που ενεργούν για λογαριασμό του εντολέα ενδέχεται να προβούν σε ενέργειες όχι σύννομες, σχετικά με τη δωροδοκία, με αποτέλεσμα την έκθεση του εντολέα, ο οποίος εν τέλει όμως είναι υπεύθυνος για τις ενέργειές τους.

Ως εκ τούτου η αναθέτουσα επιχείρηση μπορεί να μειώσει την έκθεσή της σε αυτό τον κίνδυνο, διενεργώντας έλεγχο ακεραιότητας και αξιοπιστίας του υποψηφίου συνεργάτη πριν τη σύναψη συμφωνίας μαζί του. Τα παρακάτω τρία επίπεδα περιλαμβάνουν διαδικασίες ενδελεχούς ελέγχου την επιχειρηματικών εταίρων ως προς την ακεραιότητά τους και την ορθότητα των πρακτικών τους πριν από την σύναψη συνεργασίας.



Επίπεδο 1

Η συνεργασία με επιχειρηματικούς εταίρους εγκρίνεται μόνον από τη Γενική Διεύθυνση, αφού συνεκτιμούθει η ακεραιότητα του συνεργάτη, ο κίνδυνος πλόγω της φύσης της συνεργασίας και πιθανού μέτρα ελαχιστοποίησης του. (π.χ. εκπαίδευση, κατάλληλοι όροι στο συμφωνητικό κ.λπ.). Η συνεργασία αρχίζει μόνον κατόπιν έγγραφης συμφωνίας, στην οποία εμπεριέχεται το είδος των υπορεσιών, ο τρόπος τιμολόγησης και όροι κατά της διαφθοράς, καθώς και πλύση της συμφωνίας σε περίπτωση παράβασης των όρων κατά της διαφθοράς.

Επίπεδο 2

Πραγματοποιείται έλεγχος της ακεραιότητας του επιχειρηματικού εταίρου πριν από τη σύναψη συμφωνίας, χρησιμοποιώντας δημόσια διαθέσιμες πηγές (π.χ. μηχανές αναζήτησης στο διαδίκτυο, επιμελητήρια, οικονομικές καταστάσεις, τράπεζες, συστάσεις κ.λπ.). Εάν το αποτέλεσμα οδηγήσει σε αμφιβολία για την ακεραιότητα, η συνεργασία δεν πρέπει να αρχίζει. Εάν όχι, ακολουθείται το Επίπεδο 1. Επιπλέον ο νέος επιχειρηματικός εταίρος δηλώνεται σε μια κατάσταση ενεργών επιχειρηματικών εταίρων με αυξημένο κίνδυνο κανονιστικής συμμόρφωσης, πλόγω της φύσης της συνεργασίας και ο έλεγχος ακεραιότητας επαναλαμβάνεται σε προκαθορισμένα διαστήματα (π.χ. μια φορά το χρόνο).

Επίπεδο 3

Δημιουργία και πλειτουργία προγράμματος ελέγχου ακεραιότητας και κατάλληλης διοικητικής έγκρισης πριν από τη συνεργασία με τον επιχειρηματικό εταίρο. Ταυτόχρονη υποστήριξη από βάση δεδομένων. Το πρόγραμμα εμπεριέχει βήματα μεταβλητής διαδικασίας για τον ενδελεχή έλεγχο της ακεραιότητας του επιχειρηματικού εταίρου ανάλογα με τη φύση της συνεργασίας (επικινδυνότητα). Σε περίπτωση επιτυχούς ελέγχου ακεραιότητας, το πρόγραμμα διασφαλίζει ότι θα υπάρξει η κατάλληλη επίπεδου διοικητική έγκριση και στη συνέχεια ότι οι κατάλληλοι κατά της διαφθοράς όροι θα εισαχθούν στη συμφωνία. Επιπλέον, η βάση δεδομένων επιτρέπει την επαναχρησιμοποίηση στοιχείων και από άλλης επιχειρηματικές περιοχές ή χώρες δραστηριοποίησης του εντολέα. Ο έλεγχος ακεραιότητας επαναλαμβάνεται σε προκαθορισμένα διαστήματα (π.χ. μια φορά το χρόνο).

11.2. Συναλλαγές υψηλού κινδύνου

Ως τέτοιες ορίζονται οι πληρωμές για την προμήθεια υλικών και υπορεσιών, αλλά και εκείνες που σχετίζονται με τα έξοδα για την ανάληψη έργου (προμήθειες σε επιχειρηματικούς εταίρους με διαμεσολαβητική δράση).

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Βασική αρχή: Κάθε είδους συναλλαγή και πληρωμή πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένη. Να γίνεται μέσω τραπέζης και να συνοδεύεται από τα νόμιμα παραστατικά. Πληρωμές σε τρίτους και όχι άμεσα στη συνεργαζόμενη επιχείρηση, δεν επιτρέπονται. Στο ίδιο πλαίσιο δεν επιτρέπονται οι συνεργασίες με υποδεικνυόμενες (από τρίτους) εταιρείες για την προώθηση των εταιρικών συμφερόντων. Οι δημόσιες υπηρεσίες αμείβονται σύμφωνα με τιμοκαταλόγους και καμία επιπλέον πληρωμή δεν πρέπει να γίνεται προς τους δημοσίους λειτουργούς.

Ορισμός πληρωμών υψηλού κινδύνου: Είναι οι πληρωμές που γίνονται σε προμηθευτές που η φύση της συνεργασίας τους χαρακτηρίζεται ως υψηλού κινδύνου (π.χ. πληρωμές σε επιχειρηματικούς εταίρους) ή πληρωμές με ιδιόμορφα χαρακτηριστικά (π.χ. πληρωμές σε υπεράκτιους λογαριασμούς, πληρωμές σε λογαριασμούς τρίτων από τους προμηθευτές, πληρωμές σε μετρητά). Ο κίνδυνος σε αυτές τις περιπτώσεις αφορά στη χορήγηση μεγαλύτερης αμοιβής από τον μέσο όρο της αγοράς ή αμοιβής χωρίς αντίκρισμα υπηρεσιών, μέρος της οποίας μπορεί να χορηγηθεί από τον επιχειρηματικό εταίρο για δωροδοκία με στόχο την απόκτηση μη πρέπουσας πλεονεκτικής μεταχείρισης για τον εντοπέα.

Τα παρακάτω δύο επίπεδα περιγράφουν διαδικασίες διαχείρισης πληρωμών υψηλού κινδύνου, ώστε να ελαχιστοποιείται η έκθεση της επιχείρησης στην διαφθορά.

Επίπεδο 1

Οι πληρωμές αυτές ομαδοποιούνται από το λογιστήριο, ώστε να διαχωρίζονται από το «σωρό» των πληρωμών και να ελέγχονται ξεχωριστά από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης ως προς την αιτιότητα, την τεκμηρίωση και τη σωστή τους καταχώρηση στα βιβλία της επιχείρησης. Πιο αναλυτικά, ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης ελέγχει την ύπαρξη έγκυρου συμφωνητικού, το ύψος της αμοιβής και την συμφωνία της πληρωμής με το συμφωνητικό και τέλος, την αναλυτική περιγραφή των υπηρεσιών στο παραστατικό.

Επίπεδο 2

Επιπροσθέτως του επιπέδου 1, οι πληρωμές αυτές γίνονται μέσω ηλεκτρονικών εμβασμάτων, ώστε να παρακολουθείται η διαδρομή τους μέχρι τον κάτοχο. Γίνεται επιβεβαίωση της παραλαβής της αμοιβής, από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης και περιοδικός δειγματοληπτικός έλεγχος στην βάση των πληρωμών υψηλού κινδύνου για το εάν όλες αυτές οι πληρωμές έχουν τύχει της έγκρισης του υπεύθυνου κανονιστικής συμμόρφωσης.



11.3. Παροχή Δώρων, Γευμάτων και πληρωμή εξόδων Διαμονής σε τρίτους

Η ενότητα «Δώρα και Φιλοξενία» περιλαμβάνει όλες τις παροχές προς τρίτους, όπως δώρα, γεύματα, ψυχαγωγία και την καταβολή των εξόδων ταξιδίου και διαμονής τους. Οι παροχές αυτές εκλαμβάνονται ως μια μορφή «ευγένειας» και αποτελούν κοινή πρακτική των επιχειρήσεων σε πολλές χώρες. Ωστόσο, η νομοθεσία για την καταπολέμηση της διαφθοράς απαγορεύει την προσφορά ή την παροχή οποιασδήποτε αξίας, συμπεριλαμβανομένων των δώρων και της φιλοξενίας, σε τρίτους, προκειμένου να αποκτηθεί αθέμιτο πλεονέκτημα και να επηρεαστεί η απόφαση του τρίτου προς όφελος της επιχείρησης.

Τα παραπάνω, προκειμένου να ή αφού διασφαλιστεί μια συνεργασία, αποτελούν έμμεσο τρόπο πληρωμής. Είτε έχουν κόστος για την επιχείρηση σε χρήμα είτε όχι (χρήση ιδίων πόρων των εργαζομένων), απαγορεύονται. Η έμμεση πληρωμή μέσω δώρου, μπορεί να γίνει μόνο εφ' όσον είναι σπάνια, μικρή σε αξία, ελάσσονος σημασίας για τον αποδέκτη και δεν συνδέεται με δραστηριότητα ή συνεργασία.

Επιπλέον, η αποδοχή τέτοιων παροχών διέπεται από ειδικές ρυθμίσεις σύμφωνα με την νομοθεσία της κάθε χώρας, διότι θεωρείται ως μια από τις πιο εμφανείς μορφές δωροδοκίας. Ιδιαίτερες ανησυχίες προκύπτουν όταν η αποδοχή κατά κάποιο τρόπο συνδέεται με μια πιθανή επιχειρηματική συναλλαγή ή έγκριση. Σε γενικές γραμμές, οι δαπάνες που συνδέονται με κυβερνητικούς αξιωματούχους θεωρούνται ότι εμπεριέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο. Αντίθετα, όταν τέτοιες παροχές προσφέρονται στους εργαζομένους πρέπει να εξετάζεται εάν τα κίνητρα της προσφοράς προσβλέπουν σε ανέντιμη πράξη και προσωπικό όφελος υπέρ εκείνων.

Επίπεδο 1:

Πριν από την παροχή οφέλους σε τρίτους ή τη λήψη παροχών από τρίτους, οι εργαζόμενοι πρέπει συνεχώς να αναρωτιούνται εάν η εν λόγω ενέργειά τους θα μπορούσε να θεωρηθεί παράτυπη και κατά συνέπεια να κατηγορηθούν για παράνομη πράξη. Αν η απάντηση είναι ναι, δεν θα πρέπει να προσφέρουν ή να αποδέχονται το όφελος. Ως εκ τούτου, η επιχείρηση πρέπει να εφαρμόσει πολιτική κατά την οποία κανένας εργαζόμενος δεν επιτρέπεται άμεσα ή έμμεσα να προσφέρει, να υπόσχεται, να χορήγει ή να επιτρέπει την παροχή χρημάτων ή την παροχή άλλων ωφελειών σε κυβερνητικούς αξιωματούχους ή σε αξιωματούχους / εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, προκειμένου να επηρεάσει αποφάσεις ή να αποκτήσει αθέμιτο πλεονέκτημα είτε αυτός, είτε η επιχείρηση την οποία εκπροσωπεί.

Εργαλεία: Δημοσίευση των κατευθυντήριων οδηγιών σχετικά με τα Δώρα και την Φιλοξενία και παροχή ενημέρωσης / σεμιναρίων στο προσωπικό.

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Επίπεδο 2:

Λεπτομερής έλεγχος της παροχής ως προς τις ακόλουθες πτυχές και τεκμηρίωσή τους. Κάθε παροχή που προορίζεται για έγκριση, πρέπει να εξετάζεται και να συμμορφώνεται με τις ακόλουθες υποχρεωτικές αρχές:

- Εάν επιτρέπεται από την τοπική νομοθεσία.
- Εάν η παροχή ή αποδοχή δεν προορίζεται ως αντάλλαγμα για ένα αθέμιτο πλεονέκτημα.
- Εάν η φύση και η αξία της είναι κατάλληλη για την περίσταση, για τη θέση και τις συνθήκες του παραλήπτη.
- Εάν η παροχή ή αποδοχή πραγματοποιείται με διαφάνεια, δηλαδή εάν είναι ορατή και ελέγχιμη.
- Εάν η συχνότητα παροχής προς τον ίδιο αποδέκτη θα μπορούσε να δημιουργήσει εμφάνιση κακής πίστης ή απρέπεια.
- Εάν η καταχώριση της παροχής έχει γίνει με ακρίβεια και λεπτομέρεια στα βιβλία και τα στοιχεία της επιχείρησης.

Εργαλεία: Ο έλεγχος από εξειδικευμένο προσωπικό κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αναγνώρισης επαγγελματικών εξόδων των εργαζομένων και πριν από την πληρωμή τους στον εργαζόμενο. Τακτικοί έλεγχοι στους λογιστικούς λογαριασμούς Δώρων και Φιλοξενίας για έλεγχο της σωστής καταχώρισής του και της απόδοσης των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Επίπεδο 3:

Ανάπτυξη ενός συστήματος ελέγχου βασιζόμενο στη συλλογή πόντων ως εργαλείο λήψης αποφάσεων (scorecard), όπου η φύση, η περίπτωση, η συχνότητα και η αξία της παροχής να λαμβάνονται υπ' όψιν. Επίσης ανάπτυξη βάσης δεδομένων όπου όλες οι παροχές Δώρων και Φιλοξενίας σε τρίτους θα καταχωρούνται με λεπτομέρεια. Αναλυτικά για το επίπεδο 3:

Διασκέδαση/ Ψυχαγωγία:

Προσκλήσεις σε εκδηλώσεις ψυχαγωγίας (π.χ. για παρακολούθηση θεατρικών παραστάσεων, συναυλιών ή αθλητικών γεγονότων) μπορεί να θεωρηθούν ότι παρέχονται για την απόκτηση αθέμιτου πλεονεκτήματος. Για το λόγο αυτό, οι προσκλήσεις ψυχαγωγίας προς τρίτους απαιτούν προέγκριση από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Έγκριση θα χορηγείται, εφόσον πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:



- Εάν ένας προτεινόμενος προσκεκλημένος κατέχει θέση λήψης αποφάσεων κατά τη διάρκεια μιας αναμενόμενης απόφασης και δύναται να επηρεάσει τα συμφέροντα της επιχείρησης, θα πρέπει να αποδεικνύεται ότι η εν λόγω πρόσκληση δεν έχει γίνει για το λόγο αυτό και μόνο.
- Εάν η ψυχαγωγία εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό της επιχείρησης
- Εάν δεν γίνεται χρήση εισιτηρίων μαύρης αγοράς
- Εάν δεν προσκαλούνται ο/η σύζυγος του προτεινόμενου/ης προσκεκλημένου/ης ή άλλοι συγγενείς του/της εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις όπου λαμβάνει χώρα μια κοινωνική ή πολιτιστική εκδήλωση της επιχείρησης.

Ταξίδια και Διαμονή:

Περιστασιακά ενδέχεται να χρειαστεί η επιχείρηση να καταβάλει έξοδα ταξιδίου και διαμονής τρίτων, για παράδειγμα, να καλύψει τα έξοδα για συμμετοχή σε συνέδρια, σεμινάρια ή πολυήμερες επαγγελματικές συναντήσεις, συμπεριλαμβανομένου τυχόν προγράμματος ψυχαγωγίας. Επειδή, η ανάληψη αυτού του κόστους μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό οικονομικό και προσωπικό όφελος για το άτομο που προσκαλείται, όλες αυτές οι προσκλήσεις πρέπει να υπόκεινται σε προέγκριση από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Η προέγκριση από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης απαιτείται για την κάλυψη των εξόδων ταξιδίου και διαμονής τρίτων. Έγκριση μπορεί να δοθεί, εφόσον πληρούνται όλες οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Εάν το ταξίδι είναι άμεσα συνδεδεμένο με την προώθηση, επίδειξη ή παρουσίαση προϊόντων ή υπηρεσιών της επιχείρησης, που αφορούν στην εκτέλεση της σύμβασης.
- Εάν η απόσταση του ταξιδιού και η διάρκεια της παραμονής δικαιολογούνται βάση της επικείμενης επιχειρηματικής δραστηριότητας (π.χ. τη συμμετοχή σε μια έκθεση προϊόντων, τη διαθεσιμότητα των πτήσεων κ.λπ.).
- Εάν ο επιχειρηματικός σκοπός δεν θα μπορούσε να επιτευχθεί χωρίς την πραγματοποίηση του ταξιδίου ή να λάβει χώρα σε κάποιο κοντινότερο προορισμό
- Εάν οι διαδικασίες ταξιδίου (αεροπορική κλάση, κλάση ξενοδοχείου κ.λπ.) που ισχύουν για τους εργαζόμενους της επιχείρησης εφαρμόζονται εξίσου και για τους επισκέπτες τους είτε αφορούν τοπικές είτε μη-τοπικές μετακινήσεις.

Φιλοξενία που απαιτείται βάση συμβατικής συμφωνίας:

Ακόμα και αν υπάρχει συμβατική δέσμευση για την κάλυψη εξόδων φιλοξενίας (π.χ. καταβολή του κόστους σε σχέση με επιθεωρήσεις ή εκπαιδεύσεις), ισχύουν τα ακόλουθα:

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Η επιχείρηση πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν υπάρχει φιλοξενία, η οποία μπορεί να παρεμπονευτεί ως ανέντιμη. Ως εκ τούτου δεν πρέπει να δίνονται δεσμεύσεις για μία πράξη, η οποία θα μπορεί να θεωρηθεί μη συμβατή με τις εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές. Πρέπει απαραιτήτως να προλαμβάνεται η περίπτωση κατάληξης σε κατάσταση, όπου η μόνη διαθέσιμη επιλογή θα είναι η παραβίαση της σύμβασης ή του νόμου. Για να εξασφαλιστεί αυτό, θα πρέπει η σχετική πρόταση να αναθεωρείται και να εγκρίνεται από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης πριν από την υπογραφή της σύμβασης.

Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης πριν από τη χορήγηση της έγκρισης, πρέπει να εξετάζει διεξοδικά την καταληπολότητα των στοιχείων της φιλοξενίας, του επιτρεπτού ορίου, καθώς και τον τρόπο πληρωμής των εξόδων στους εργαζόμενους του πελάτη, οι οποίες θα πρέπει να περιγράφονται με την κάθε δυνατή λεπτομέρεια στην προς υπογραφή συμφωνία. Όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή αυτών των κατευθυντήριων γραμμών θα πρέπει να επικοινωνούν με τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Εταιρικές Εκδηλώσεις:

Προσκλήσεις σε εταιρικές εκδηλώσεις αφορούν σε εκδηλώσεις οι οποίες διοργανώνονται με σκοπό την παροχή επιστημονικών ή τεχνικών πληροφοριών ή τη συζήτηση πολιτιστικών ή οικονομικών θεμάτων και είναι δυνατό να εγκριθούν, εφόσον πληρούνται οι κάτωθι προϋποθέσεις:

- Οι πληροφορίες να είναι χρήσιμες για τον προσκεκλημένο.
- Να υπάρχει επιχειρηματική δραστηριότητα / συνεργασία με τον προσκεκλημένο.
- Η παροχή φαγητού να περιορίζεται σε σνακ και αναψυκτικά / καφέ.

Επιτρέπεται η παροχή μόνο δώρων μικρής ονομαστικής αξίας

11.4. Δωρεές, χορηγίες, μέλη εταιρειών, άλλες συνεισφορές χωρίς αντάλλαγμα και έξοδα φιλοξενίας.

Συχνά, οι επιχειρήσεις προβάλουν την κοινωνική ευθύνη τους μέσα από κοινωνικές δραστηριότητες. Αυτές μπορεί να είναι χορηγίες πολιτιστικών, καλλιτεχνικών και επιστημονικών δραστηριοτήτων, δωρεές σε κοινωφελή ιδρύματα και ανεξάρτητες Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις. Ο κίνδυνος σε αυτές τις περιπτώσεις είναι τα διατιθέμενα χρήματα να έχουν αποδέκτες πολιτικά και μη πρόσωπα που είναι σε θέση να επηρεάσουν αποφάσεις ή ενέργειες με αποτέλεσμα το αθέμιτο όφελος για την επιχείρηση-χορηγό.

Οι δωρεές προς τρίτους (π.χ. ΜΚΟ ή φορείς του δημοσίου) αποσκοπούν στο γενικότερο όφελος του κοινωνικού συνόλου. Οι δωρεές πρέπει να αποφασίζονται από τη Διοίκηση της επιχείρησης, να είναι πλήρως τεκμηριωμένες, να μην αποσκοπούν σε επιχειρηματικό όφελος και βεβαίως να μη γίνονται μετά από παρότρυνση ή καθ' υπόδειξη τρίτου. Κάθε επιχείρηση πρέπει να διατηρεί πλήρως ενημερωμένο αρχείο δωρεών, καθώς και πρόγραμμα δημοσιοποίησής τους και ο αποδέκτης φορέας να συμφωνεί με



αυτά. Οι χορηγίες πρέπει να έχουν σκοπό την προβολή της επιχείρησης, το ανταποδοτικό όφελός τους να είναι ανάλογο του τιμήματός τους και να μην υποκύπτουν περισσότερα ανταλλάγματα.

Επίπεδο 1

Οι παραπάνω ενέργειες γίνονται έπειτα από έγκριση του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ο οποίος διασφαλίζει ότι ο αποδέκτης είναι υπαρκτός οργανισμός (και όχι φυσικό πρόσωπο) και σχετικός με το αντικείμενο της χορηγίας ή δωρεάς. Επιπλέον, στη δωρεά διασφαλίζεται ότι ο οργανισμός είναι μη κερδοσκοπικός, με κοινωνικό χαρακτήρα και με ορθό καταστατικό. Τέλος, διασφαλίζεται τη μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια από το στάδιο της επιλογής, έγκρισης ως την ορθή καταχώρηση στα βιβλία της επιχείρησης και την εκτέλεση σύμφωνα με την έγκριση.

Επίπεδο 2

Οι χορηγίες και οι δωρεές αποτελούν μέρος της στρατηγικής της επιχείρησης και συνάδουν με το αντικείμενό της. Με αυτό τον τρόπο αποκλείονται περιστασιακές ενέργειες με σκοπό την απόκτηση αθέμιτου πλεονεκτήματος. Στη συνέχεια εφαρμόζεται το επίπεδο 1

Επίπεδο 3

Λειτουργία λογισμικού και βάσης δεδομένων με την οποία επιτυγχάνεται η καταχώρηση της προς έγκρισης ενέργειας, ακολουθώντας συγκεκριμένα σημεία ελέγχου, καθώς και η καταχώρηση των εγκεκριμένων δραστηριοτήτων, ώστε να παρέχονται στατιστικά στοιχεία για την συχνότητα ανά οργανισμό/φορέα, καθώς επίσης και ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των διαφόρων ενδιεταιρικών τμημάτων και χωρών.

11.5. Εγγραφή πελατών και προμηθευτών στα στοιχεία σταθερών δεδομένων της επιχείρησης.

Η καταχώρηση των πελατών και προμηθευτών της επιχείρησης στα βιβλία της είναι βασική παράμετρος για τον έλεγχο τυχόν συσχέτισης μεταξύ τους και τη διασφάλιση της διαφάνειας στις συνεργασίες με τρίτους. Η χωρίς επαρκή έλεγχο δημιουργία, αλλά και αλληλαγή σταθερών στοιχείων, μπορεί να οδηγήσει σε περιπτώσεις απάτης, αλλά και διαφθοράς.

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Επίπεδο 1

Η δημιουργία σταθερών στοιχείων πελατών και προμηθευτών καθώς και οποιαδήποτε αλλαγή τους πρέπει να γίνεται κάτω από τους κανόνες του διαχωρισμού των αρμοδιοτήτων (π.χ. άλλος εργαζόμενος αιτείται τεκμηριωμένη δημιουργία ή αλλαγή και άλλος εγκρίνει) ώστε να αποφεύγεται ο κίνδυνος εσκεμμένης αλλαγής επικίνδυνων πεδίων (π.χ. τραπεζικός λογαριασμός) χωρίς τεκμηρίωση και κατάλληλη έγκριση.

Επίπεδο 2

Τα ίδια με το επίπεδο 1 και επιπρόσθετα διενέργεια δειγματοληπτικών τριμηνιαίων ελέγχων από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε όλες τις δημιουργίες και τις αλλαγές, για το αν έγιναν με τεκμηρίωση και σύμφωνα με την αρχή διαχωρισμού αρμοδιοτήτων.

11.6. Λογιστήριο, τήρηση βιβλίων και λογαριασμών

Οι διαχειριστές των βιβλίων και λογαριασμών της επιχείρησης πρέπει να ενημερώνουν τα βιβλία ανελλιπώς και χωρίς λάθο. Η μεθοδολογία να αποτρέπει διπλές ή κρυφές καταχωρήσεις. Τα στοιχεία πρέπει να είναι ακριβή και να αποφεύγεται η σύγκρουση συμφερόντων, μεταξύ των εμπλεκομένων στην καταχώρηση των στοιχείων και των ενεργούντων τις σχετικές πληρωμές. Στους ελεγκτικούς μηχανισμούς εντάσσεται η διασφάλιση δυνατότητας ταυτοποίησης στοιχείων/λογαριασμών πελατών, προμηθευτών και δωρεοδόχων.

11.7. Προληπτικές ενέργειες

11.7.1. Εκτίμησης της επιχείρησης σε κίνδυνο διαφθοράς, δωροδοκίας και αθέμιτου ανταγωνισμού

Αφορά τα βασικά ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν κατά τη διαγνωστική φάση / χαρτογράφηση του κινδύνου, καθώς ο βαθμός έκθεσης διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση.

Ειδικότερα:

- Ποιοι είμαστε, σε ποιον κλάδο, πώς δραστηριοποιούμαστε και σε ποια χώρα (υψηλού / χαμηλού κινδύνου), (π.χ. σύμφωνα με το δείκτη αντίληψης της διαφθοράς (Corruption Perception Index) που δημοσιεύεται σε ετήσια βάση από την Διεθνή Διαφάνεια – Transparency International).
- Ποιοι είναι οι κώδικες δεοντολογίας των επαγγελματικών ενώσεων του κλάδου.

- Ποιά είναι τα διεθνή πρότυπα και οι οδηγίες που αφορούν την επιχείρηση (π.χ. Οργανισμός Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας - ΟΑΣΑ (OECD), Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών – ΟΗΕ (UN), εθνικά πλαίσια κ.λπ.).
- Ποιοι και πώς μας εποπτεύουν.
- Προηγούμενη εμπειρία και ιστορικότητα καταγεγραμμένων περιστατικών στον κλάδο.
- Ποινές που έχουν επιβληθεί σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Αξιολόγηση των επισημάνσεων των ελέγχων εποπτικών και εξωτερικών ελεγκτών.
- Ποιά τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που παρέχουμε (π.χ. αμυντική βιομηχανία, κατασκευές, υγεία, ΜΜΕ κ.λπ.).
- Με ποιους και πώς συνεργαζόμαστε; / Σε ποιους απευθυνόμαστε; (ποιοι δηλαδή είναι οι πελάτες / προμηθευτές μας)
- Συναλλακτικό προφίλ και οργάνωση πελατών – προμηθευτών.
- Αξιολόγηση και κατηγοριοποίηση προμηθευτών, συνεργατών, συμβούλων (consultants), πρακτόρων πωλήσεων (sales agents), κοινοπραξιών (joint ventures), κ.λπ.
- Αξιολόγηση και κατηγοριοποίηση πελατών [ιδιωτικός – δημόσιος / ευρύτερος δημόσιος τομέας – ΟΤΑ – πολιτικά εκτεθειμένα πρόσωπα (PEPs - politically exposed persons), ιδιώτες, νομικές οντότητες – υπεράκτιες (offshore), ΜΚΟ κ.λπ.].
- Εξωτερική ανάθεση ουσιωδών λειτουργιών (outsourcing): Ουσιώδης ή σημαντική λειτουργία θεωρείται αυτή που η ενδεχόμενη πλημμελής ή άστοχη ή τυχόν παράλειψη εκτέλεσής της θα έθιγε σε ουσιαστικό βαθμό την διαρκή συμμόρφωση της επιχείρησης με τους όρους και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το καταστατικό της ή/και τις λιοπέρας υποχρεώσεις της που απορρέουν από την νομοθεσία που διέπουν την λειτουργία της ή θα έθιγε τα οικονομικά της αποτελέσματα ή την ευρωστία ή την συνέχεια των υπηρεσιών που παρέχει.
- Προσδιορισμός των ευαίσθητων, αναφορικά με την έκθεση στον κίνδυνο διαφθοράς – δωροδοκίας – αθέμιτου ανταγωνισμού, λειτουργιών και διαδικασιών.
- Ανάλυση των αποκλίσεων μεταξύ του θεσμικού και κανονιστικού – νομικού πλαισίου και των πολιτικών και διαδικασιών – λειτουργιών της επιχείρησης.
- Εντοπισμός περιοχών κινδύνου, αξιολόγησή τους σε σχέση με την πιθανότητα εμφάνισης και τις επιπτώσεις στην επιχείρηση.
- Ενέργειες για την ελαχιστοποίηση του κινδύνου μη συμμόρφωσης.

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

- Σχέσεις πρώτου βαθμού μεταξύ εργαζομένων σε ευαίσθητες θέσεις της επιχείρησης και των μεγάλων εταιρειών - πελατών, προμηθευτών, ειδικών συνεργατών κ.λπ..

11.7.2. Διαδικασίες κανονιστικής Συμμόρφωσης και ενσωμάτωση τους στις γενικές διαδικασίες της επιχείρησης

Βασική αρχή που πρέπει να διέπει τις δραστηριότητες οποιασδήποτε επιχείρησης είναι η κανονιστική συμμόρφωση με το σύνολο του νομικού και θεσμικού πλαισίου που την αφορά.

Στην πράξη, η δέσμευση κανονιστικής συμμόρφωσης, υλοποιείται διαμέσου:

- Της ανάπτυξης Κώδικα Δεοντολογίας.
- Της ανάπτυξης σημείων και περιοδικότητας ελέγχων ανάλογα με την αξιολόγηση και κατηγοριοποίηση του κινδύνου.
- Της ανάπτυξης πολιτικών ή/και διαδικασιών για συγκεκριμένους εντοπισμένους κινδύνους, όπως π.χ. τιμολόγηση προϊόντων / υπηρεσιών, σύγκρουση συμφερόντων, αγορές & προμήθειες, ανάθεση έργων, επιλογή συνεργατών – προμηθευτών, αποδοχή δώρων – ταξιδίων κ.λπ.
- Της διαμόρφωσης και εφαρμογής σημείων ελέγχου στις λειτουργίες και διαδικασίες του προγράμματος κανονιστικής συμμόρφωσης που περιγράφονται στις ενότητες 11.1 έως 11.6. Επιπλέον, ενδεικτικά θα μπορούσαν να αναπτυχθούν σημεία ελέγχου σε δραστηριότητες που αφορούν την παρακολούθηση χρηματικών ροών και πληρωμής συναλλαγών, ακυρώσεων και αλληλαγών, ανάπτυξη δικτύων διανομής, εφαρμογή τιμολογιακής πολιτικής, λογιστική υποστήριξη, εντοπισμού ασυνήθιστων συμπεριφορών μετών του προσωπικού αλλά και συνεργατών – προμηθευτών.
- Της ανάλυσης των διαπιστώσεων των εσωτερικών και εξωτερικών ελέγχων, εποπτικών ή άλλων και εφαρμογής των σχετικών διορθωτικών ενεργειών.
- Της υλοποίηση διορθωτικών ενεργειών και μέτρων της αποτελεσματικότητας υλοποίησης.
- Του ελέγχου μεταβλητών αμοιβών και παροχών με θέσπιση διαφανών κριτηρίων.

11.7.3. Παροχή Εκπαίδευσης και ενημέρωσης στους εργαζομένους

Για την επιτυχή εφαρμογή ενός προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, απαραίτητη είναι η παροχή εκπαίδευσης σε όλους τους εργαζομένους ανάλογα με το βαθμό ευθύνης και εμπλοκής τους. Αναλυτικότερα χρειάζεται:

- Ομαδοποίηση εργαζομένων σχετικά με το διοικητικό επίπεδο, το εύρος ευθύνης και την έκθεσή τους σε κίνδυνο μη συμμόρφωσης.



- Εκπαίδευση των παραπάνω ομάδων στις περιοχές έκθεσης σε κίνδυνο και μεθόδους ελαχιστοποίησής του.
- Παροχή γενικής ενημέρωσης/εκπαίδευσης σε όλους τους νεοεισερχόμενους στην επιχείρηση σε εύλογο χρονικό διάστημα από την πρόσληψή τους. Οι ενεργεία εργαζόμενοι παρακολουθούν υπενθυμίστηκες εκπαιδεύσεις.
- Παρακολούθηση και διασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν λάβει τις αντίστοιχες για τις αρμοδιότητές τους εκπαιδεύσεις.
- Δημιουργία υποτικού εκπαίδευσης σύμφωνα με τα τοπικά και διεθνή πρότυπα (βλ. κεφάλαιο 12).
- Περιοδική επικοινωνία υποτικού κανονιστικής συμμόρφωσης σε όλους τους εργαζομένους.

11.7.4. Παροχή Υποστηρικτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών στους εργαζομένους της επιχείρησης

Η παροχή υποστηρικτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τους εργαζομένους της επιχείρησης μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω:

- ✓ Δημιουργίας γραμμής βοήθειας για παροχή συμβουλών κανονιστικής συμμόρφωσης.
- ✓ Επικοινωνίας της ύπαρξης της γραμμής βοήθειας και του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε όλους τους εργαζόμενους.
- ✓ Ανάθεσης αρμοδιοτήτων λειτουργίας του προγράμματος σε συγκεκριμένη οργανωτική μονάδα.
- ✓ Ενημέρωσης των εργαζόμενων μέσω ειδικών εντύπων επικοινωνίας (newsletters) για τις εξελίξεις στο συγκεκριμένο χώρο.

11.7.5. Κοινές δράσεις

Εσωτερικό Περιβάλλον:

- Παρουσία των υπευθύνων του προγράμματος σε συναντήσεις συντονισμού περιφερειών, πωλήσεων, Διευθυντικών Στελεχών κ.π..
- Τακτικές συναντήσεις των υπευθύνων των λειτουργιών ελέγχου για την αξιολόγηση της επάρκειας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και την ανάληψη διορθωτικών ενεργειών.
- Προσδιορισμός και ανάθεση ειδικών ελέγχων για το συγκεκριμένο αντικείμενο στον εσωτερικό έλεγχο της επιχείρησης.

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

- ▶ Ανάληψη διατμηματικών ενεργειών για τον εντοπισμό αποκλίσεων και υλοποίηση διορθωτικών ενεργειών, κυρίως σε περιοχές που αφορούν στις διαδικασίες ευαίσθητων λειτουργικών χώρων (Λογιστήριο, Προσωπικό κ.λπ.).

Εξωτερικό Περιβάλλον:

- ▶ Συμμετοχή σε επαγγελματικές ενώσεις, εκδηλώσεις, συνέδρια.
- ▶ Συμμετοχή σε διεθνείς οργανισμούς, σχετικούς με την καταπολέμηση της διαφθοράς και της απάτης.
- ▶ Παρουσίαση των προγραμμάτων κανονιστικής συμμόρφωσης στην εκπαιδευτική κοινότητα.

11.7.6. Δείκτες Μέτρησης της Εφαρμογής του Προγράμματος

Για την καταπολέμηση της διαφθοράς, της δωροδοκίας και του αθέμιτου ανταγωνισμού είναι δυνατό να υλοποιηθούν ενδεικτικά οι πιο κάτω έλεγχοι και να εφαρμοστούν οι ακόλουθοι δείκτες μέτρησης εφαρμογής του προγράμματος:

- ▶ Δείκτης εκπαίδευσης νεοεισερχόμενων στην επιχείρηση.
- ▶ Δείκτης εναλλαγής εργαζόμενων σε ευαίσθητες θέσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα.
- ▶ Δείκτης διάρκειας κανονικής αδείας σε αντιπαραβολή με την υποχρεωτική λήψη άδειας για δέκα συνεχόμενες ημέρες.
- ▶ Αριθμός παραπόνων και τυπολογία παραπόνων.
- ▶ Έλεγχος εξουσιοδοτημένων υπογραφών για εκταμιεύσεις.
- ▶ Έλεγχος φύλλων επιταγών.
- ▶ Αριθμός αιτημάτων για συμβουλές και αριθμός καταγγελιών.
- ▶ Αριθμός περιστατικών για διερεύνηση.
- ▶ Αριθμός συνεδριάσεων πειθαρχικών συμβουλίων και τυπολογία παραπτωμάτων.
- ▶ Αλλαγές σε ευαίσθητα στοιχεία πελατών / προμηθευτών / συνεργατών (αριθμός λογαριασμών, διευθύνσεων).



11.8. Αναγνώριση Περιστατικών

11.8.1. Γραμμή καταγγελιών

Η γραμμή καταγγελιών είναι ένας μηχανισμός, στον οποίο δύνανται οι εργαζόμενοι, αλλά και οι εξωτερικοί συνεργάτες, να αναφέρουν περιστατικά σχετικά με παραβατική συμπεριφορά εργαζομένων ή ομάδας εργαζομένων, για τα οποία σε άλλη περίπτωση η Διοίκηση της επιχείρησης δεν θα πάθαινε γνώση. Επιπλέον, πρέπει ο μηχανισμός αυτός να είναι σχεδιασμένος κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καταχωρεί την καταγγελία και να παρακολουθεί όλα τα στάδια διερεύνησής της έως την στιγμή του πορίσματος.

Ένας τέτοιος μηχανισμός επιτρέπει στην επιχείρηση την άμεση γνωστοποίηση των παραβατικών περιστατικών στον αρμόδιο αποδέκτη χωρίς το φόβο να συγκαλυφθεί το περιστατικό. Το επιπλέον έμμεσο όφελος για την επιχείρηση προκύπτει από την αυξημένη εμπιστοσύνη τρίτων σε αυτόν (π.χ. επενδυτές, πελάτες και εργαζόμενοι).

Η επιχείρηση έχει την υποχρέωση να προστατεύει το πρόγραμμα αποδοτικά, να προστατεύει τον καταγγέλλοντα, διατηρώντας την ανωνυμία του καθώς και να διαφυλάττει το απόρρητο της έρευνας και των στοιχείων.

Επίπεδο 1

Η γραμμή καταγγελιών μπορεί να είναι σχεδιασμένη κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να δέχεται τηλεφωνική ή προφορική κατ' ιδίαν καταγγελία ή έγγραφη καταγγελία μέσω e-mail ή επιστολής προς τον αρμόδιο αποδέκτη (π.χ. τον τοπικό Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης).

Η κάθε καταγγελία καταχωρείται σε ειδική απόρρητη βάση δεδομένων και παίρνει κωδικό αριθμό που θα την ακολουθεί μέχρι το κλείσιμό της και το πόρισμα. Κατόπιν διερευνάται για τον εάν είναι αληθής και ποιες είναι οι διαστάσεις της. Ο διερευνών πρέπει να είναι ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ο οποίος έχει άπλετη πρόσβαση στις διαδικασίες της επιχείρησης, ενεργεί με μεθοδικότητα, εμπλέκει όσο το δυνατόν πλιγότερα άτομα και μόνο αυτά που χρειάζονται για τη διεξαγωγή της έρευνας, καθώς και αυτά που δεν θα αλλοιώσουν τα αποδεικτικά στοιχεία.

Επίπεδο 2

Η γραμμή καταγγελιών να προστατεύει σε ανεξάρτητο φορέα από την επιχείρηση διασφαλίζοντας ότι καμία από τις καταγγελίες δεν θα συγκαλυφθεί.

11.8.2. Τακτικοί έλεγχοι

Είναι οι έλεγχοι που πραγματοποιούνται από τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης κατά τακτά χρονικά διαστήματα σε συγκεκριμένες περιοχές επικινδυνότητας όπως δωρεές, χορηγίες,

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

επιχειρηματικοί εταίροι, δώρα, φιλοξενία κ.λπ., με σκοπό την ανίχνευση ορθής εφαρμογής. Η διεξαγωγή των επέγχων, καθώς και το αποτέλεσμά τους τεκμηριώνονται και αρχειοθετούνται κατάλληλα.

Τυχόν αποκλίσεις από τις σχεδιασμένες διαδικασίες τεκμηριώνονται και ο διορθωτικός μηχανισμός δραστηριοποιείται (βλ. κεφάλαιο 11.9).

11.8.3. Έκτακτοι έλεγχοι

Αυτοί είναι έλεγχοι σε συγκεκριμένες επιχειρησιακές περιοχές που μπορεί να έχουν ως ένασμα κάποια καταγγελία ή μια επιχειρηματική αξιολόγηση. Οι έλεγχοι αυτοί γίνονται από τον εσωτερικό έλεγχο και δύναται να αποκαλύψουν παραβατικές ενέργειες. Τα αποτελέσματα των επέγχων πρέπει να επικοινωνούνται στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης, προκειμένου αυτός να σχεδιάσει μηχανισμούς, οι οποίοι να ελαχιστοποιούν μελλοντικές παραβάσεις.

11.8.4. Διερευνήσεις υποθέσεων

Η διερεύνηση των καταγγελιών πρέπει να γίνεται από εκπαιδευμένα γι' αυτή τη δραστηριότητα άτομα, τα οποία να λειτουργούν με συγκεκριμένους κανόνες και τεχνογνωσία, ώστε να διασφαλίζουν την επιχείρηση, καθώς και τους καταγγελλόμενους, οι οποίοι πρέπει να αντιμετωπίζονται με το κριτήριο της αθωότητας, μέχρις αποδείξεως του αντιθέτου.

11.9. Διορθωτικές ενέργειες

11.9.1. Συνεχής αυτοβελτίωση προγράμματος

Όταν η λειτουργία του προγράμματος ή οι έλεγχοι αποκαλύψουν αποκλίσεις ή κενά, πρέπει να υπάρχει μηχανισμός και δυνατότητα για τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης να προβαίνει σε βελτιώσεις, ώστε να καλύπτονται αποτελεσματικά οι κίνδυνοι μη συμμόρφωσης. Αυτό, τις περισσότερες φορές, απαιτεί δια-τμηματική συνεργασία (π.χ. μεταξύ Λογιστρίου, Ταμείου), ώστε να καταγράφονται οι υπάρχουσες διαδικασίες και καταστάσεις, το εύρος του κινδύνου και οι πιθανές επιπτώσεις του. Με βάση αυτά τα στοιχεία, όλοι οι εμπλεκόμενοι θα πρέπει να επανασχεδιάσουν τη διαδικασία, ώστε να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος μη συμμόρφωσης.

11.9.2. Επικαιροποίηση / Απλοποίηση διαδικασιών

Σε συνδυασμό με την παραπάνω ενότητα, οι διαδικασίες της επιχείρησης υπόκεινται σε επικαιροποίηση, είτε διότι οι εκάστοτε νομοθεσίες αλλάζουν (π.χ. νομοθεσίες κρατών, διεθνείς συνθήκες κατά της διαφθοράς, κλαδικοί κώδικες), είτε διότι ο κίνδυνος για την επιχείρηση αλλάζει (π.χ. εξαγωγικές δραστηριότητες σε χώρες υψηλής διαφθοράς, χρησιμοποίηση μοντέλων μεταπωλητών κ.λπ.). Στόχος είναι πάντα να καλύπτεται ο κίνδυνος μη συμμόρφωσης με πιο απλό, αλλά με εξίσου αποτελεσματικό τρόπο.



Συνήθως οι αρχικές διαδικασίες σχετικά με τη κανονιστική συμμόρφωση που τοποθετούνται σε μια επιχείρηση είναι γραφειοκρατικές και πολλές φορές υπερβολικές, χρειάζονται συχνά αναθεώρηση και επανασχεδιασμό, ώστε να είναι φιλικές προς τους χρήστες / εργαζομένους και ταυτόχρονα αποτελεσματικές. Έτσι, η δεκτικότητα των εργαζομένων θα είναι αυξημένη και η σύνδεση του επιπλέον κόπου με το όφελος, θα είναι πιο άμεση.

11.9.3. Παρακολούθηση της εφαρμογής του προγράμματος κανονιστικής συμμόρφωσης με δείκτες

Στην περίπτωση προγραμμάτων κανονιστικής συμμόρφωσης οι δείκτες δεν είναι τόσο ποσοτικοί, όσο ποιοτικοί. Κύριο μέλημα είναι το μήνυμα της κανονιστικής συμμόρφωσης να έχει περάσει σε όλους τους εργαζομένους, να έχει γίνει κατανοτό και να το βιώνουν. Για να γίνει αυτό, απαιτούνται ως προϋποθέσεις, η ισχυρή βιούμηση της Διοίκησης που να αντικατοπτρίζεται στους εργαζομένους, η συνεχής ενημέρωση των εργαζομένων, η πεποίθηση ότι περιστατικά παραβατικότητας τιμωρούνται και η πεποίθηση ότι η αληταγή φιλοσοφίας της επιχείρησης θα δημιουργήσει οφέλη γι' αυτή, στην αγορά μέσα στην οποία δραστηριοποιείται. Όλα τα παραπάνω θα μπορούσαν να ενταχθούν σε ένα ερωτηματολόγιο προς τους εργαζόμενους, όπου οι ανώνυμες απαντήσεις θα είναι χρήσιμη ανατροφοδότηση στη συνεχή αυτοβελτίωση του προγράμματος.

Οι ποσοτικοί δείκτες (βλέπε ενότητα 11.7.6) συμπεριλαμβάνουν καταγραφές σε σχέση με στόχους (δείκτης ποσοστού εργαζομένων που έχουν λάβει εκπαίδευση, αριθμός περιστατικών παράβασης). Η συνεχής παρακολούθηση ποσοτικών δεικτών θέτει νέους στόχους για την υλοποίηση και τη λειτουργία του προγράμματος.

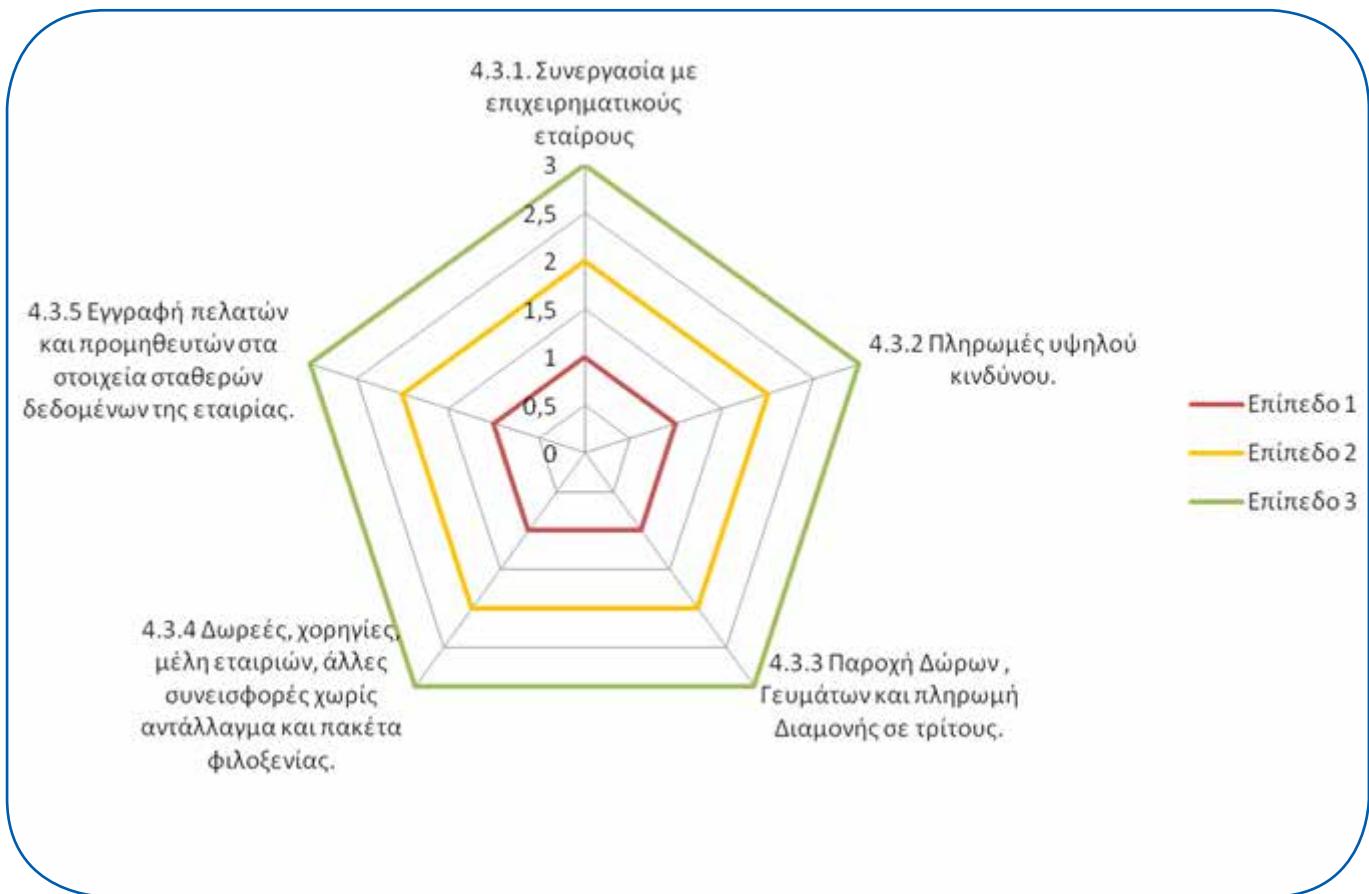
11.9.4. Συνέπειες στους εργαζομένους για τα περιστατικά μη συμμόρφωσης

Είναι λογικό ότι περιστατικά παραβατικότητας εκθέτουν την επιχείρηση σε κίνδυνο, πολλές φορές με μεγάλες επιπτώσεις και κλονίζουν τη σχέση εμπιστοσύνης του εργαζόμενου με τη Διοίκηση. Φυσικά για περιπτώσεις που αφορούν στον ποινικό κώδικα, πρέπει να εμπλέκεται η νομική υπηρεσία της επιχείρησης ή ικανός εξωτερικός νομικός σύμβουλος και να γνωστοποιούνται στη δικαιοσύνη.

Για τις υπόλοιπες περιπτώσεις, η Διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να αναπτύξει ένα σύστημα αξιολόγησης της βαρύτητας της μη συμμόρφωσης, ώστε να προβεί στα απαραίτητα διορθωτικά μέτρα και τις συνέπειες για τους εργαζομένους της. Αυτά μπορεί να είναι από απλές προφορικές επιπλήξεις, περαιτέρω εκπαίδευση, αληταγή θέσης ή ακόμη και απόλυτη του εργαζόμενου. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στη σπουδαιότητα του συμβάντος σε σχέση με το εργατικό δίκαιο/πλαίσιο της χώρας.

Κατάρτιση Προγράμματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης

11.10. Εργαλείο αυτο-αξιολόγησης κινδύνου κανονιστικής συμμόρφωσης



Το παραπάνω διάγραμμα έχει σχεδιαστεί ως εργαλείο αυτο-αξιολόγησης μιας επιχείρησης σε σχέση με τις βασικές περιοχές κινδύνου κανονιστικής συμμόρφωσης. Η αυτο-αξιολόγηση είναι δυναμική, δηλαδή δύναται να μεταβληθεί με την πάροδο του χρόνου, ανάλογα με την πρόοδο της επιχείρησης και την εμβάθυνση που αυτή επιλέγει (στοχοθέτηση) για κάθε ένα από τα θέματα.

Μια άλλη χρησιμότητα του εργαλείου είναι για παροχή στατιστικών στοιχείων για επιχειρήσεις με ομοειδή χαρακτηριστικά (π.χ. κλάδος, αριθμός εργαζομένων, κύκλος εργασιών, εξαγώγιμος όγκος) και την καθιέρωση ενός προτύπου μελλοντικά.

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Γ

Νομικό και Κανονιστικό

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12

Πλαίσιο Λειτουργίας



Νομικό και Κανονιστικό Πλαίσιο Λειτουργίας

Η τέρπηση του εθνικού και ευρωπαϊκού νομικού και κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας κατά την άσκηση των καθηκόντων όλων των εργαζομένων της επιχείρησης, αποτελεί προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της, αλλά και για την αποφυγή αρνητικών επιπτώσεων που μπορεί να επηρεάσουν τη βιωσιμότητά της, τόσο βραχυπρόθεσμα, όσο και μακροπρόθεσμα. Για το σκοπό αυτό, ακολουθεί συνοπτική περιγραφή της ισχύουσας νομοθεσίας κατά της διαφθοράς, της δωροδοκίας, του αθέμιτου ανταγωνισμού και του οικονομικού εγκλήματος, καθώς και παραπομπές σε Διεθνείς Οργανισμούς που δραστηριοποιούνται για την καταπολέμηση των παραπάνω φαινομένων με εφαρμογή και στην Ελλάδα.

12.1. Τι ισχύει στην Ελλάδα

Η ελληνική ποινική νομοθεσία καθίπτει όλες τις μορφές και τα αδικήματα που αφορούν την διαφθορά και την δωροδοκία και βασίζεται στις νομικές πράξεις και το ισχύον νομικό πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου (*Group of States against Corruption – GRECO – www.coe.int/greco*).

Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του ποινικού δικαίου αναφορικά με τα αδικήματα της διαφθοράς και της δωροδοκίας, περιλαμβάνει τόσο την παθητική, όσο και την ενεργητική μορφή τους, καθώς και άλλες συναλλαγές άσκησης επιρροής σε τρίτους και εφαρμόζεται για όλους τους εκλεγμένους και διορισμένους κυβερνητικούς αξιωματούχους, καθώς και για κάθε άλλο δημόσιο υπάλληλο.

Το θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της διαφθοράς και της δωροδοκίας είναι σύνθετο και αποτελείται από τους κάτωθι φορείς:

- Το Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης
- Το Γενικό Γραμματέα της Κυβέρνησης
- Την Υπηρεσία του Γενικού Επιτρόπου Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο
- Το Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (ΣΔΟΕ)
- Το Γραφείο του Εισαγγελέα Οικονομικού Εγκλήματος
- Την Ανεξάρτητη Αρχή για την καταπολέμηση του ξεπλύματος Βρώμικου Χρήματος
- Τη Μονάδα Εσωτερικών Υποθέσεων της Ελληνικής Αστυνομίας
- Τη νεοσύστατη Υπηρεσία Δίωξης Υποθέσεων Διαφθοράς
- Το Συνήγορο του Πολίτη
- Εξειδικευμένα τμήματα και φορείς ελέγχου σε Οργανισμούς και Υπουργεία

Για την εύρυθμη συνεργασία και τον συντονισμό όλων των άνω αναφερόμενων φορέων η Ελληνική Πολιτεία ίδρυσε το 2013, τον ανεξάρτητο φορέα του Εθνικού Συντονιστή για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς (www.ggme.gov.gr). Αποστολή του είναι επίσης η διαμόρφωση Εθνικής Στρατηγικής για την

καταπολέμηση της διαφθοράς, σε όλα τα επίπεδα του δημοσίου βίου (πολιτικό, κυβερνητικό, δικαστικό, διοικητικό), η παρακολούθηση και η αξιολόγηση της πολιτικής των Υπουργείων και των φορέων, καθώς και ο συντονισμός αυτών.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αναφορά για την καταπολέμηση της διαφθοράς 2014 στην Ελλάδα - παράρτημα 8. Βρυξέλλες 03/02/2014.

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/e-library/documents/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/docs/acr_2014_en.pdf

12.2. Νομοθεσία κατά της διαφθοράς κυβερνητικών υπαλλήλων σε χώρες εκτός ΗΠΑ, (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA)

Η νομοθεσία κατά της διαφθοράς κυβερνητικών υπαλλήλων σε χώρες εκτός ΗΠΑ (FCPA), η οποία ψηφίστηκε το 1977, αποτελεί τον ακρογωνιαίο πίσθιο της ισχύουσας Ομοσπονδιακής Νομοθεσίας των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής για την καταπολέμηση της διαφθοράς και της δωροδοκίας, αλλά και την βάση πάνω στην οποία στηρίζεται και έχει αναπτυχθεί η αντίστοιχη νομοθεσία σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η νομοθεσία FCPA, είναι γνωστή για τις δύο κύριες διατάξεις της, η πρώτη αναφέρεται στις απαιτήσεις διαφάνειας των λογιστικών λογαριασμών της επιχείρησης, σύμφωνα με το νομοσχέδιο κεφαλαιαγοράς των ΗΠΑ (Securities Exchange Act), του 1934 και η δεύτερη σχετικά με τη δωροδοκία ξένων αξιωματούχων. Αναλυτικότερα :

Η πρώτη διάταξη αναφέρει ότι οι εγγραφές στους λογιστικούς λογαριασμούς πρέπει να γίνονται με διαφάνεια, τα τιμολόγια και τα έξοδα φιλοξενίας να αναφέρουν ακριβή περιγραφή των παρεχόμενων υπηρεσιών και να συνοδεύονται από τα αντίστοιχα παραστατικά.

Η δεύτερη διάταξη αναφέρει ότι απαγορεύεται η προσφορά, υπόσχεση ή παροχή οποιασδήποτε αξίας ωφελήματος σε ξένο αξιωματούχο ή κρατικό εργαζόμενο, με σκοπό να επηρεάσουν τυχόν αποφάσεις υπέρ της επιχείρησης.

Πηγή: Υπουργείο Δικαιοσύνης Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής
Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:
<http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/>

12.3. Νομοθεσία κατά της δωροδοκίας του Ηνωμένου Βασιλείου, (UK Bribery ACT)

Η νομοθεσία κατά της δωροδοκίας του Ηνωμένου Βασιλείου (UK Bribery Act) έχει ψηφιστεί από το Κοινοβούλιο του Ηνωμένου Βασιλείου και καλύπτει το ποινικό δίκαιο σχετικά με θέματα δωροδοκίας. Ο νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1^η Ιουλίου 2011, καταργώντας όλες τις προηγούμενες νομοθετικές και κοινές

Νομικό και Κανονιστικό Πλαίσιο Λειτουργίας

διατάξεις της νομοθεσίας σχετικά με την δωροδοκία. Η ενεργητική και παθητική δωροδοκία, καθώς και η αποτυχία μιας επιχείρησης να αποτρέψει τη δωροδοκία μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές ποινές, όπως περιγράφονται στην συνέχεια.

Θέμα των πιθανών κυρώσεων είναι για φυσικά πρόσωπα (μέχρι και 10 χρόνια φυλάκιση ή/και απεριόριστο χρηματικό πρόστιμο) και για επιχειρήσεις / νομικά πρόσωπα (απεριόριστο χρηματικό πρόστιμο ή/και διαρκή αποκλεισμό συμμετοχής σε δημόσιες συμβάσεις). Ο νόμος έχει καθολική δικαιοδοσία, επιτρέποντας τη δίωξη ενός ατόμου ή μιας επιχείρησης με συνδέσμους προς το Ήνωμένο Βασίλειο, ανεξάρτητα από τη χώρα που διαπράχθηκε το έγκλημα.

Πηγή: Νομοθεσία του Ήνωμένου Βασιλείου

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>

12.4. Σύμπραξη κατά της Διαφθοράς, (Partnering Against Corruption Initiative - PACI)

Οι Αρχές της Σύμπραξης κατά της Διαφθοράς και της αντιμετώπισης της δωροδοκίας αναπτύχθηκαν από μια πολυεθνική ομάδα εταιρειών που συνεργάζονται με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, τη Διεθνή Διαφάνεια και το Ινστιτούτο Διακυβέρνησης της Βασιλείας (Ελβετία).

Ο στόχος αυτών των αρχών είναι να παρέχουν ένα πλαίσιο με ορθές πρακτικές και στρατηγικές διαχείρισης κινδύνου, με σκοπό την αντιμετώπιση της δωροδοκίας.

Βασικός στόχος των αρχών είναι να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις στους κάτωθι τομείς:

- ▶ Εξάλειψη της δωροδοκίας.
- ▶ Επίδειξη της δέσμευσής τους για την καταπολέμηση της δωροδοκίας
- ▶ Θετική συμβολή στην ενίσχυση των επιχειρηματικών προτύπων διαφάνειας, ακεραιότητας και υπευθυνότητας.

Πηγή: Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (World Economic Forum)

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

<http://www.weforum.org/issues/partnering-against-corruption-initiative>



12.5. Ευρωπαϊκή Συντονιστική Επιτροπή Κατασκευαστών Μηχανημάτων Υγείας, European Coordination Committee of the Radiological, Electromedical and Healthcare IT Industry (COCIR)

Η Ευρωπαϊκή Συντονιστική Επιτροπή Κατασκευαστών Μηχανημάτων Υγείας (COCIR) έχει θεσπίσει τον πανευρωπαϊκό κώδικα δεοντολογίας, αναφορικά με τους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον Ιατρικό κλάδο.

Κύριος στόχος αυτού του κώδικα είναι να γίνει σημείο αναφοράς για την ενίσχυση της εταιρικής ευθύνης για όλα τα μέλη του COCIR. Ο εν λόγω Κώδικας ισχύει για τους Επαγγελματίες Υγείας στην γεωγραφική περιοχή της Ευρώπης και ιδιαίτερα για αυτούς που συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, με αποτέλεσμα την προμήθεια των προϊόντων ή/και υπηρεσιών. Ανάμεσα στα άλλα, οι βασικές αρχές του Κώδικα περιγράφουν τον τρόπο, κατά τον οποίο πρέπει να προσφέρονται δωρεές, χορηγίες, δώρα και φιλοξενία σε επαγγελματίες υγείας.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Συντονιστική Επιτροπή Κατασκευαστών Μηχανημάτων Υγείας Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:
<http://www.cocir.org/site/>

12.6. Γραφείο των Ηνωμένων Εθνών για την καταπολέμηση των Ναρκωτικών και του Οργανωμένου Εγκλήματος, (United Nations Office on Drugs and Crime - UNODC)

Το Γραφείο των Ηνωμένων Εθνών για την καταπολέμηση των Ναρκωτικών και του Οργανωμένου Εγκλήματος (UNODC) είναι ο παγκόσμιος ηγέτης στον αγώνα κατά της εμπορίας και διακίνησης των παράνομων ναρκωτικών και του διεθνούς οργανωμένου εγκλήματος. Επίσης, είναι ο επίσημος φορέας των Ηνωμένων Εθνών για την παροχή νομικής και τεχνικής βοήθειας στα κράτη μέλη, στην πρόληψη της τρομοκρατίας.

Το UNODC κινητοποιεί και προωθεί την περιφερειακή και διακρατική συνεργασία για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης απειλής που δημιουργεί η σύγκλιση του οργανωμένου εγκλήματος, της διακίνησης ναρκωτικών, της διαφθοράς και της τρομοκρατίας. Το UNODC ενισχύει το κράτος δικαίου και τους θεσμούς της δικαιοσύνης, προκειμένου να βελτιωθεί η πρόληψη του εγκλήματος και η κατασκευή ασφαλέστερων κοινωνιών, στις οποίες οι άνθρωποι μπορούν να ζήσουν χωρίς φόβο και να εργαστούν προς την κατεύθυνση της δημιουργίας ενός ευοίωνου μέλλοντος για τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Πηγή: Γραφείο των Ηνωμένων Εθνών για την καταπολέμηση των Ναρκωτικών και το οργανωμένο Έγκλημα Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:
www.unodc.org

Νομικό και Κανονιστικό Πλαίσιο Λειτουργίας

12.7. Οργανισμός Διεθνούς Διαφάνειας, (Transparency International Organization - TI)

Ο Οργανισμός Διεθνούς Διαφάνειας (TI) είναι ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός, με έδρα το Βερολίνο και παρουσία σε πάνω από 100 χώρες παγκοσμίως, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Συνεργάζεται με κυβερνήσεις, επιχειρήσεις, κινήσεις πολιτών, άλλους μη κυβερνητικούς οργανισμούς, με σκοπό την ευαισθητοποίηση όλων των παραπάνω κοινωνικών εταίρων στην καταπολέμηση της διαφθοράς, δωροδοκίας και της απάτης.

Επίσης, σε ετήσια βάση διενεργεί την έρευνα κατά της διαφθοράς σε παγκόσμιο επίπεδο, με τη συμμετοχή 180 χωρών και δημοσιεύει τα αποτελέσματά της, τα οποία συνθέτουν τον δείκτη αντίθηψης της διαφθοράς (CPI).

Πηγή: Οργανισμός Διεθνής Διαφάνειας

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

http://www.transparency.org/whoweare/organisation/mission_vision_and_values

<http://www.transparency.gr/Content.aspx?page=4>

12.8. Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη - ΟΟΣΑ, (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD)

Η αποστολή του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ) είναι να προωθήσει πολιτικές που βελτιώνουν την οικονομική και κοινωνική ευημερία των ανθρώπων σε όλο τον κόσμο.

Ο ΟΟΣΑ παρέχει ένα "φόρουμ" στο οποίο οι κυβερνήσεις μπορούν να εργαστούν μαζί, για να μοιραστούν τις εμπειρίες τους και να αναζητήσουν λύσεις σε κοινά προβλήματα. Μερικές από τις δραστηριότητες του είναι η μέτρηση της παραγωγικότητας, των παγκόσμιων ροών του εμπορίου και των επενδύσεων, καθώς και η ανάλυση και σύγκριση των πιο πάνω στοιχείων με σκοπό την πρόβλεψη των μελλοντικών τάσεων.

Ο ΟΟΣΑ έχει θεσπίσει το νομικό πλαίσιο, το οποίο περιγράφει τα δεσμευτικά πρότυπα για την ποινικοποίηση της δωροδοκίας αλλοδαπών δημοσίων υπουργών σε διεθνείς επιχειρηματικές συναλλαγές και προβλέπει μια σειρά από μέτρα που σχετίζονται με αυτά. Επίσης, είναι ο μοναδικός διεθνής οργανισμός καταπολέμησης της διαφθοράς που επικεντρώνεται στην "πλευρά της προσφοράς" αναφορικά με την παράνομη συναλλαγή της δωροδοκίας. Οι 34 χώρες μέλη του ΟΟΣΑ μέσα στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η Ελλάδα και 6 τρίτες χώρες (Αργεντινή, Βραζιλία, Βουλγαρία, Κολομβία, Ρωσία και Νότια Αφρική) έχουν υιοθετήσει το νομικό πλαίσιο αυτό.

Πηγή: Organization for Economic Co-operation and Development

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

<http://www.oecd.org/>

<http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/oecdantibriberyconvention.htm>



12.9. Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο, (International Chamber of Commerce - ICC)

Το Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC) είναι ένας παγκόσμιος επιχειρηματικός οργανισμός, ένα αντιπροσωπευτικό σώμα, το οποίο εκφράζει με κύρος τις επιχειρήσεις από όλους τους τομείς δραστηριοτήτων, σε κάθε μέρος του κόσμου. Βασική αποστολή του ICC είναι η προώθηση του επεύθερου διεθνούς εμπορίου και των επενδύσεων.

Το ICC έχει τρεις κύριες δραστηριότητες: τη δημιουργία ρυθμιστικών κανόνων για τις περισσότερες επιχειρηματικές δραστηριότητες, την επίλυση διαφορών, και την υπεράσπιση της ποιλιτικής του επεύθερου και θεμιτού εμπορίου.

Το ICC έχει πρωταρχικό στόχο να καταρτίζει κανόνες που διέπουν τη διεξαγωγή των διασυνοριακών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Παρά το γεγονός ότι οι κανόνες αυτοί είναι σε εθελοντική βάση, χρησιμοποιούνται καθημερινά σε χιλιάδες συναλλαγές και έχουν γίνει μέρος της δομής του διεθνούς εμπορίου.

Το ICC παρέχει επίσης, βασικές υπηρεσίες, μεταξύ των οποίων είναι το Διεθνές Δικαστήριο Διαιτησίας, που είναι το κορυφαίο διαιτητικό όργανο στον κόσμο. Επίσης, έχει συγκροτήσει επιτροπές για διάφορα θέματα, μια από τις οποίες αναφέρεται στην καταπολέμηση της διαφθοράς.

Σκοπός της επιτροπής αυτής είναι να ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις στο να παίρνουν από μόνες τους μέτρα ενάντια στους εκβιασμούς και τη δωροδοκία και να επηρεάζει τις διακυβερνητικές πρωτοβουλίες πάνω σε αυτά τα θέματα.

Στόχοι της επιτροπής είναι:

- Η πραγματοποίηση μελετών και ο επηρεασμός των διακυβερνητικών πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση της δωροδοκίας στον ιδιωτικό τομέα.
- Η αναπροσαρμογή της έκδοσης "Καταπολέμηση της Δωροδοκίας: Ένα εγχειρίδιο εταιρικής πρακτικής".
- Η τροφοδότηση των Ηνωμένων Εθνών με τις επιχειρηματικές απόψεις και πρακτικές για την καταπολέμηση της διαφθοράς και της δωροδοκίας, ώστε να τα πάθουν υπόψη για τις περαιτέρω ενέργειες τους, στην προσπάθεια πάταξης των πιο πάνω αναφερόμενων φαινομένων.

Πηγή: Διεθνές επιμελητήριο εμπορίου (ICC)

Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα:

<http://www.iccwbo.gr/>

<http://www.iccwbo.org/about-icc/>

Νομικό και Κανονιστικό Πλαίσιο Λειτουργίας

12.10. Πρόσφατες Εξελίξεις σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο

Με την έναρξη ισχύος της Συνθήκης της Λισσαβόνας την 1η Δεκεμβρίου 2009, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποτελεί μαζί με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ένα από τα τρία θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ρόλος του είναι ο καθορισμός των γενικών πολιτικών προσανατολισμών και προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με την προσφάτως δημοσιοποιημένη ετήσια αναφορά της Επιτροπής του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου "MONEYVAL" κατά του "ξεπλύματος χρήματος", προκύπτει η ανάγκη για τα κράτη μέλη της ΕΕ να βελτιώσουν τους τρόπους διασφάλισης της διαφάνειας αναφορικά με το ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων, προκειμένου να περιοριστούν τα φαινόμενα "ξεπλύματος χρήματος" από το οργανωμένο έγκλημα.

Συγκεκριμένα, η ετήσια αναφορά που εκδόθηκε στις 28 Μαΐου 2014, προτρέπει τα 33 κράτη-μέλη του Συμβουλίου να ανταποκριθούν άμεσα, καταγράφοντας τις ενέργειες που έχουν αναλάβει σε σχέση με αυτό το θέμα, ως συνέχεια της δέσμευσης που ανακοινώθηκε τον Ιούνιο 2013 από τα κράτη-μέλη της G8. Η δέσμευση αφορούσε τον σεβασμό στις βασικές αρχές διαφάνειας των αναθεωρημένων προτύπων Financial Action Task Force (FATF) για την αποφυγή της εκμετάλλευσης των ίδιων των επιχειρήσεων μέσω του ιδιοκτησιακού καθεστώτος τους, με σκοπό το "ξέπλυμα χρήματος" και τη φοροδιαφυγή.

Ως εκ τούτου, γίνεται πλέον αντιληπτό πως το θέμα της διαφάνειας απασχολεί ολοένα και περισσότερο, όχι μόνο τους ανά τον κόσμο θεσμικούς φορείς και κυβερνήσεις, αλλά και τις ίδιες τις επιχειρήσεις, καθώς πολλές φορές μπορεί και οι ίδιες να πέσουν θύματα δυσάρεστων καταστάσεων, χωρίς να εμπλέκονται άμεσα σε συμβάντα απάτης, διαφθοράς, δωροδοκίας ή δωροληψίας. Η υιοθέτηση ενός μοντέλου υπεύθυνης λειτουργίας από πλευράς επιχειρήσεων, με χρήση των σύγχρονων εργαλείων πρόληψης κινδύνων, αποτελεί μονόδρομο μακροχρόνιας βιωσιμότητας.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζοντας τις διαστάσεις που λαμβάνουν τα θέματα αυτά, δίνει ολοένα και μεγαλύτερη έμφαση στην υποστήριξη των ελεγκτικών αρχών και μοχανισμών στα κράτη-μέλη. Για το σκοπό αυτό ενέκρινε τον Μάιο 2014, το πρόγραμμα Hercule III, με προϋπολογισμό 13,7 εκ. ευρώ, προκειμένου να ενδυναμώσει τις εθνικές προσπάθειες για την καταπολέμηση της απάτης, της διαφθοράς και άλλων σχετικών παράνομων ενεργειών.

Πηγές: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, ετήσια αναφορά της Επιτροπής MONEYVAL κατά του ξεπλύματος χρημάτων (28/05/2014), & Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Fighting Fraud: Hercule III Work Programme.

[https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=DC-PR068\[2014\]&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=DC&BackColorInternet=F5CA75&BackColorIntranet=F5CA75&BackColorLogged=A9BACE](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=DC-PR068[2014]&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=DC&BackColorInternet=F5CA75&BackColorIntranet=F5CA75&BackColorLogged=A9BACE)

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-600_en.htm

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13

ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

ΜΕΡΟΣ Γ

Case Studies Κανονιστικής
Συμόρφωσης



Case Studies Κανονιστικής Συμμόρφωσης

13.1. Case study: Aon Ltd – Μεσολαβητές και Έξοδα Φιλοξενίας

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τον Ιανουάριο του 2009, η ανεξάρτητη Αρχή Οικονομικών Υπηρεσιών (Financial Services Authority – FSA) επέβαλε στην εταιρεία Aon Ltd πρόστιμο £5.35 εκατομμυρίων, διότι δεν φρόντισε να καθιερώσει και να πειτουργεί αποτελεσματικά συστήματα και μηχανισμούς για τη μείωση κινδύνων δωροδοκίας και διαφθοράς αναφορικά με τις πληρωμές επιχειρήσεων και ατόμων στο εξωτερικό. Σύμφωνα με την αναφορά της FSA, η εταιρεία Aon παραβίασε την αρχή No 3 της Πράξης Financial Services and Markets Act 2000.

Η εταιρεία Aon ακολουθούσε δύο προβληματικές πρακτικές:

- Χρησιμοποιούσε τρίτους (εξωτερικούς συνεργάτες) για εργασίες της στο εξωτερικό, πραγματοποιώντας πληρωμές σε μεσολαβητές, συμβούλους και χρηματιστές σε Ασία και Μέση Ανατολή.
- Παρείχε πολυτελή έξοδα ταξιδίου και ψυχαγωγίας (στο πλαίσιο εκπαιδεύσεων) σε δημόσιους λειτουργούς του εξωτερικού, οι οποίοι ήταν πελάτες, προερχόμενοι κυρίως από τη Λατινική Αμερική και τη Μέση Ανατολή.

Τα αποτελέσματα της έρευνας της FSA δεν στοιχειοθέτησαν κατηγορίες ότι η εταιρεία Aon Ltd είχε πραγματοποιήσει πληρωμές δωροδοκίας, αλλά απέδειχαν ότι απέτυχε να καθιερώσει αποτελεσματικούς μηχανισμούς επέγχου των συναλλαγών της και να εφαρμόσει επαρκές σύστημα διαχείρισης κινδύνων (risk management system).

Διορθωτικά Μέτρα: Μετά την επιβολή του προστίμου, η εταιρεία Aon Ltd άρχισε να συνεργάζεται στενά με την FSA, προκειμένου να εφαρμόσει ένα σύστημα κατά της διαφθοράς.

Εξειδικευμένο προσωπικό: Προσέλαβε Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης και οργάνωσε μια ομάδα για συνεργάτες του.

Πολιτικές: Η εταιρεία βελτίωσε την Πολιτική της κατά της Διαφθοράς (*Anti-Corruption Policy*) και τον Κώδικα Δεοντολογίας (*Code of Conduct*), περιλαμβάνοντας μια πιο αυστηρή πολιτική για την ψυχαγωγία των πελατών της, νέα πρότυπα νομικών ελέγχων (*due diligence protocols*), χρήση των αρχών κατά της διαφθοράς στις αξιολογήσεις των εργαζομένων και μια νέα πολιτική αξιολόγησης των κινδύνων, αναφορικά με τη χρήση μεσολαβητών, συμβούλων και συνεργατών.

Εκπαιδεύσεις: Παρέχει πλεκτρονική κατάρτιση (on-line training) σε οκτώ γλώσσες για τους εργαζόμενους στην εταιρεία παγκοσμίως, χρησιμοποιώντας σενάρια σχετικά με τις υπηρεσίες ασφαλείας. Συμπληρωματικά, πραγματοποιεί εκπαιδεύσεις σε αίθουσα για το προσωπικό που απασχολείται σε τομείς υψηλού κινδύνου (high-risk areas).

Το παράδειγμα της Aon Ltd αποδεικνύει ότι το κόστος για την οργάνωση ενός επαρκούς συστήματος κατά της διαφθοράς είναι μικρότερο, σε σύγκριση με την οικονομική ζημία και τη βλάβη στην δημόσια εικόνα της εταιρείας λόγω των καταγγελιών για διαφθορά.



[Πηγή: Transparency International UK, "Avoiding Corruption Risks in the City: The Bribery Act 2010 [Report prepared for the City of London Corporation]", City of London, May 2010.]

13.2. Case study: Barings Bank – Έλλειψη Ελεγκτικών Μηχανισμών

Το 1995, η Barings Bank, η οποία θεωρούταν από τις πιο αξιόπιστες τράπεζες στην Αγγλία, κατέρρευσε λόγω ζημίας £800εκ. Η ζημία προέκυψε από μη εξουσιοδοτημένα οικονομικά παράγωγα που εμπορευόταν ο N.L., που είχε την έδρα του στη Σιγκαπούρη, αλλά τα διαχειρίζόταν από το Λονδίνο. Η κατάρρευση της τράπεζας αποδόθηκε στην έλλειψη ελεγκτικών μηχανισμών και, ιδιαιτέρως, σε ό,τι αφορά στην εποπτεία από τα ανώτερα οικονομικά στελέχη.

Κρίσιμα Γεγονότα: Η Barings securities απέφερε το 50% των κερδών της Barings το 1989. Ο N.L. άρχισε να εργάζεται για την εταιρεία εκείνη τη χρονιά και ορίστηκε εμπορικός manager το 1992. Το 1993, η συγχώνευση της Barings Bank με την Baring's securities οδήγησε σε ένα πολύπλοκο σύστημα διαχείρισης, ιδιαίτερα στις χώρες της Άπω Ανατολής, το οποίο δεν καταλάβαιναν οι τραπεζίτες στα κεντρικά. Ο N.L. άνοιξε ένα μυστικό λογαριασμό με την ονομασία 88888, στον οποίο έκρυβε τις ζημίες των πωλήσεων, ενώ καταχωρούσε τα κέρδη σε άλλους λογαριασμούς συναλλαγών. Το 1994, ο N.L. παρουσίασε ψευδή κέρδος £28εκ.

Πώς το έκανε: Είχε κερδίσει την εμπιστοσύνη των ανωτέρων του σε τέτοιο βαθμό, ώστε καταστρατηγήθηκε ο βασικός κανόνας των εμπορικών συναλλαγών – τον τοποθέτησαν υπεύθυνο τόσο για το dealing room, όσο και για το back office. Ο N.L. άλλαξε το λογισμικό, ώστε οι συναλλαγές να μην καταγράφονται. Αυτό του επέτρεψε να παραποιεί αρχεία, ενώ η πραγματική εικόνα δεν έφτανε στις αρχές. Οι ισολογισμοί του 88888 έλαβαν τεράστιες διαστάσεις χωρίς να εντοπιστούν και να ελεγχθούν από αρμόδια στελέχη στα κεντρικά. Το 1992, ο λογαριασμός είχε ζημίες £2εκ. και, έναν (1) χρόνο αργότερα, οι ζημίες ανήλθαν σε £23εκ.

Πώς οι ζημίες του ανέβηκαν στα ύψη: Οι ανώτεροί του πίστεψαν την ιστορία του N.L. ότι τα κέρδη του προέρχονταν από συναλλαγές που έκανε εκ μέρους των πελατών με χαμηλού κινδύνου χαρτοφυλάκια (inter-exchange arbitrage). Στην πραγματικότητα, ο N.L. άρχισε να διακινδυνεύει στοιχηματίζοντας μεγάλα ποσά σε οικονομικά παράγωγα υψηλού κινδύνου, όπως σε Ιαπωνικές μετοχές θεωρώντας ότι θα ανέβει η τιμή τους. Αντιθέτως, οι μετοχές έπεσαν παταγωδώς λόγω σεισμού στην Ιαπωνία. Στο τέλος του 1994, οι δραστηριότητές του παρουσίαζαν «ψευδή κέρδος» £30εκ, ενώ στην πραγματικότητα οι ζημίες του ανέρχονταν στα £208εκ. Οι ζημίες τελικά παρέσυραν όλη την Τράπεζα στη χρεωκοπία.

Διορθωτικές ενέργειες: Η εποπτεύουσα αρχή του τραπεζικού συστήματος στην Αγγλία (Bank of England), επέβαλε αυστηρά μέτρα στα ανώτερα στελέχη της Barings Bank, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στις προσωπικές ευθύνες τους. Στη συνέχεια, εισηγήθηκε την υιοθέτηση των ακόλουθων μέτρων:

Case Studies Κανονιστικής Συμμόρφωσης

- Βελτίωση των εσωτερικών μοχανισμών και των επίγεικτικών διαδικασιών.
- Έμφαση στην αποτελεσματική επίβλεψη των εργαζομένων.
- Ακριβή περιγραφή αρμοδιοτήτων και σαφή οργανωτική δομή.
- Ανεξάρτητη λειτουργία της Μονάδας Διαχείρισης Κινδύνων από τον Εσωτερικό Έλεγχο.

Ρυθμιστικές Αρχές παγκοσμίως έχουν ενσωματώσει τα ανωτέρω μέτρα στο πλαίσιο των προηποπτικών ρυθμιστικών Κανονισμών (Prudential Regulation).

[Πηγή: <http://risklearn.com/barings-collapse/> (among other sites)]

13.3. Case study: Siemens - Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Το ισχύον Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Siemens αναπτύχθηκε το 2007 και το 2008, αρχικά ως ανταπόκριση στις εισαγγελικές έρευνες του Μονάχου, του Υπουργείου Δικαιοσύνης και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς των Ηνωμένων Πολιτειών, καθώς και άλλων αρχών σε παγκόσμια κλίμακα. Αυτές οι έρευνες, καθώς και η ανεξάρτητη εσωτερική έρευνα της Αμερικανικής δικηγορικής εταιρείας Debevoise & Plimpton, μεταξύ του Ιανουαρίου 2007 και του Ιανουαρίου 2009, ανέδειξαν συστηματικές παραβάσεις της νομοθεσίας κατά της διαφθοράς σε πολλές επιχειρησιακές περιοχές και περιφερειακές εταιρείες επί σειρά ετών, όπως περιεγράφηκε στο κατηγορητήριο των Αμερικανικών Αρχών στις 15 Δεκεμβρίου 2008.

Η Siemens όχι μόνο ξεκίνησε τις δικές της έρευνες για ανάδειξη των παλαιών παραβατικών συμπεριφορών και συνεργάστηκε πλήρως με τις αρχές, αλλά ανέπτυξε επίσης, ένα ολοκληρωμένο νέο πρόγραμμα κανονιστικής συμμόρφωσης σε πλιγότερο από δύο έτη και το εφάρμοσε σε παγκόσμια κλίμακα. Έκτοτε, η Siemens έχει συνεχίσει να το βελτιώνει και να το εξελίσσει σε ένα ευρύ σύστημα κανονιστικής συμμόρφωσης. Η Siemens έχει μετατρέψει το Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε ένα μόνιμο και αναπόσπαστο μέρος των επιχειρηματικών διαδικασιών.

Η Οργάνωση της Κανονιστικής Συμμόρφωσης στην Siemens, καθώς και τα σημαντικά στοιχεία του Συστήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα:



Την 12^η Οκτωβρίου 2012, η εταιρεία παρέλαβε την Τέταρτη Ετήσια Αναφορά του "Επόπτη Κανονιστικής Συμμόρφωσης", Dr. Theodor Waigel, ο οποίος διορίστηκε στο πλαίσιο της συμφωνίας συμβιβασμού με τις Αμερικανικές αρχές τον Δεκέμβριο του 2008. Κατά τη διάρκεια της Τέταρτης Χρονιάς, ο Επόπτης αποτίμησε την μακροχρόνια βιωσιμότητα του προγράμματος της κανονιστικής συμμόρφωσης της Siemens, τις διαδικασίες εκτίμησης των κινδύνων και των μεθόδων αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του προγράμματος σε συνάρτηση με τους κινδύνους, καθώς και το βαθμό υλοποίησης των συστάσεων από τα προηγούμενα έτη.

Αυτή η Αναφορά του Τέταρτου Έτους περιέχει:

1. την αξιολόγηση των ανοιχτών προτάσεων από τα προηγούμενα έτη (δύο και τρία), οι οποίες έχουν υλοποιηθεί πλήρως, καθώς και
2. την πιστοποίηση από τον Επόπτη ότι, για μία ακόμη χρονιά, το Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Siemens, συμπεριλαμβανομένων των κανονισμών και των διαδικασιών, είναι σωστά σχεδιασμένο και εφαρμοσμένο για να ανιχνεύει και να προλαμβάνει παραβάσεις της νομοθεσίας κατά της διαφθοράς εντός της Siemens.

Όπως είχε προδιαγραφεί στην παραπάνω αναφερθείσα συμφωνία συμβιβασμού, η Εποπτεία τελείωσε τέσσερα χρόνια μετά την ημερομηνία του διακανονισμού, την 15^η Δεκεμβρίου 2012.

Case Studies Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Στην Siemens η Κανονιστική Συμμόρφωση δεν είναι απλά ένα πρόγραμμα, είναι ο τρόπος που η εταιρεία διεξάγει τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες κρατώντας υψηλά πρότυπα ακεραιότητας.

Πηγή: Siemens A.E.

13.4. Case study: BP - Έκρηξη στην Εξέδρα Άντλησης Πετρελαίου (Κόλπος Μεξικού)

Το 2012, το δικαστήριο των ΗΠΑ, ενέκρινε την επιβολή του μεγαλύτερου προστίμου στην αμερικανική ιστορία στον πετρελαϊκό κολοσσό BP - ύψους 4 δισ. δολαρίων (2,96 δισ. ευρώ) – μετά την ομολογία ενοχής από την BP σε 14 ποινικά αδικήματα, μεταξύ αυτών ανθρωποκτονία και τεράστια περιβαλλοντική καταστροφή που προκάλεσε στον Κόλπο του Μεξικού το 2010. Πρόκειται για την μεγαλύτερη περιβαλλοντική καταστροφή στην ιστορία των ΗΠΑ.

Την ίδια χρονιά (2012), είχε προηγηθεί η ανακοίνωση της αμερικανικής κυβέρνησης ότι αποκλείει τη BP από τη σύναψη νέων συμβολαίων για την "απουσία επιχειρηματικής εντιμότητας" από την πλευρά της εταιρείας σε ό,τι αφορά τη διαχείριση της κρίσης μετά τα γεγονότα στον Κόλπο του Μεξικού. Η εξέλιξη αυτή υπονομεύει τον ρόλο της BP ως κορυφαίας εταιρείας υπεράκτιων γεωτρήσεων πετρελαίου και φυσικού αερίου στις ΗΠΑ, καθώς και ως βασικού προμηθευτή καυσίμων στον αμερικανικό στρατό.

Το Γεγονός: Τον Απρίλιο του 2010, στον Κόλπο του Μεξικού, σημειώθηκε έκρηξη στην εξέδρα άντλησης πετρελαίου της BP «Deepwater Horizon», που είχε ως αποτέλεσμα να χάσουν τη ζωή τους 11 εργάτες, να τραυματιστούν 17 ακόμη και να διαρρεύσουν εκατομμύρια λίτρα αργού πετρελαίου στη θάλασσα.

Τα Αίτια: Βασική αιτία του δυστυχήματος ήταν το ελαττωματικό τσιμεντένιο περίβλημα στα φρεάτια γεώτρησης, το οποίο θα έπρεπε να εμποδίσει τη διαρροή πετρελαίου και αερίων στην επιφάνεια της θάλασσας. Η βρετανική εταιρεία BP κατηγορείται ότι, προκειμένου να επιταχύνει τις εργασίες της στον Κόλπο του Μεξικού, μείωσε το κόστος χωρίς να σκεφθεί τις συνέπειες.

Η BP απέτυχε να συμμορφωθεί με τις πρότυπες πρακτικές της βιομηχανίας, αυξάνοντας δραματικά την πιθανότητα μίας ανεξέλεγκτης έκρηξης. Η απουσία προδημοκρατικών μέτρων από πλευράς της εταιρείας στον Κόλπο αποτελεί ένα πρόσφατο παράδειγμα προτεραιότητας στο κέρδος έναντι της ασφάλειας των εργαζομένων. Στα κενά ασφαλείας περιήλαμβάνονται ένας φτωχός σχεδιασμός του φρέατος, βαριά αμέλεια των προειδοποιητικών σημάτων που υποδείκνυαν ότι υπήρχε πρόβλημα, και η αποτυχία στο να χρησιμοποιηθούν τυποποιημένα μέτρα ασφαλείας.



Διορθωτικές ενέργειες: Η BP συμφώνησε να λάβει πρόσθετα μέτρα, προκειμένου να ενισχύσει την ασφάλεια των εργασιών της, στο πλαίσιο των γεωτρήσεων στον Κόλπο του Μεξικού. Μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων, όπως έλεγχοι από εξωτερικούς ελεγκτές και επιβεβαίωση, εκπαίδευση και έλεγχος των εγκαταστάσεων, του εξοπλισμού και των διαδικασιών που σχετίζονται, για παράδειγμα, με τους μηχανισμούς αποτροπής εκρήξεων και την τσιμεντοποίηση.

Πηγές:

- <http://www.bp.com/en/global/corporate/sustainability/safety.html>
- <http://www.protectamericanenergyworkers.com/bp-deepwater-horizon-a-case-study-in-safety-oversight/>
- <http://www.energypress.gr/news/bp/H-BP-ypeythynh-gia-thn-ekrhxh-ston-kolpo-toy-Mexikoy-symfwna-me-ekthes>
- <http://www.econews.gr/2012/11/29/ipa-sumvolaia-bp/>
- <http://www.skai.gr/news/environment/article/222804/kolpos-mexikou-kolossiaio-prostimo-296-dis-euro-sti-bp/>

ΜΕΡΟΣ Δ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14 ➤ Γλωσσάρι Εννοιών & Όρων



Γλωσσάρι Εννοιών & Όρων

Α

Ανάλυση Ουσιαστικότητας (materiality analysis) = Η Ανάλυση Ουσιαστικότητας αφορά μια σειρά διαδικασιών που απαιτούνται για την αναγνώριση, ιεράρχηση και επικύρωση των θεμάτων αυτών που αποτελούν τα πιο ουσιαστικά για τη βιωσιμότητα της επιχείρησης. Ανάλογα με την ωριμότητα της εκάστοτε επιχείρησης, η εν λόγω μεθότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί εσωτερικά από μία ομάδα στελεχών (ομάδα έργου) ή από εξωτερικό συνεργάτη (σύμβουλο) με τη βοήθεια συμμετοχή στελεχών της, αλλά και ενδιαφερομένων μερών.

Αξιολόγηση Κινδύνων (Risk Assessment) = Περιλαμβάνει μια δυναμική και επαναληπτική διαδικασία προσδιορισμού κατάλληλων στόχων και εν συνεχείᾳ, αναγνώρισης και ανάλυσης κινδύνων για την μη επίτευξη των στόχων. Με αυτή τη διαδικασία, αξιολογείται ο κίνδυνος απάτης ενώ, παράλληλα, αναγνωρίζεται να αναλύεται η σημαντική αλλαγή. Οι υπό αξιολόγηση κίνδυνοι εξετάζονται σε σχέση με τα καθορισμένα επίπεδα ανοχής κινδύνου. Συνεπώς, η αξιολόγηση κινδύνων αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του τρόπου με τον οποίο θα πραγματοποιηθεί η διαχείριση κινδύνων.

Απολογισμός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (άλλως Απολογισμός Εταιρικής Υπευθυνότητας, Απολογισμός Βιώσιμης Ανάπτυξης, Έκθεση Αειφορίας) = Είναι η έκδοση της επιχείρησης, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, στην οποία αποτυπώνονται πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες και τις επιδόσεις της σε θέματα που αφορούν τους συμμετόχους. Οι απολογισμοί/εκθέσεις, συνήθως εκδίδονται σε ετήσια βάση και ακολουθούν όλο και περισσότερο διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα λογοδοσίας (π.χ. GRI).

Β

Βιώσιμη Ανάπτυξη = Πρόκειται για την ανάπτυξη "που ικανοποιεί τις ανάγκες της παρούσας γενιάς χωρίς να θέτει σε κίνδυνο την ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες" («Brundtland Report», 1987).

Βιωσιμότητα (οικονομική, κοινωνική, περιβαλλοντική)

= Η διαχείριση εντός και εκτός της εκάστοτε επιχείρησης των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών ζητημάτων, ανάλογα με τον κλάδο στον οποίο ανήκει, με απώτερο στόχο τη διατήρηση της "κοινωνικής άδειας πειτουργίας" σε βάθος χρόνου.

C

Corruption Perception Index από το TI: Ο Οργανισμός "Διεθνής Διαφάνεια" (TI) δημοσιεύει σε ετήσια βάση το Δείκτη Αντίληψης της Διαφθοράς (CPI), ο οποίος κατατάσσει τις χώρες σύμφωνα με την επίδοσή τους στη διαφθορά, όπως προσδιορίζεται από την ετήσια έρευνα που διεξάγει, βάσει των εκτιμήσεων εμπειρογνωμόνων και της άποψη της κοινής γνώμης. Ο Δείκτης Αντίληψης της Διαφθοράς (CPI) καθορίζει τη διαφθορά ως "την κατάχρηση της δημόσιας εξουσίας για ιδιωτικό όφελος". Η έρευνα για τον Δείκτη Αντίληψης της Διαφθοράς (CPI) διεξάγεται σε 180 χώρες περίπου και η μέτρηση γίνεται σε μια κλίμακα από 100 (κανένας κίνδυνος) έως 0 (άκρως διεφθαρμένες).

Γ

Γραμμή Βοήθειας (Help desk):

Η γραμμή βοήθειας προσφέρει συμβουλές και υποστήριξη σε καθημερινά θέματα, ερωτήσεις τις οποίες υποβάλλουν οι υπάλληλοι της επιχείρησης, σχετικά με τους κανονισμούς συμμόρφωσης.

Δ

Δείκτης εκπαίδευσης: Περιγράφει τον αριθμό των υπαλλήλων που έχουν εκπαίδευτεί σε σχέση με τον αριθμό των υπαλλήλων που πρέπει να εκπαίδευτούν.

Δημοσιοποίηση Mn-Χρηματοοικονομικών

Πληροφοριών = Το ζήτημα της εθελοντικής ή υποχρεωτικής δημοσιοποίησης στοιχείων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) των επιχειρήσεων.

Διεθνής Διαφάνεια (Transparency International/TI) = Μη Κερδοσκοπικός Οργανισμός με έδρα το Βερολίνο και παρουσία σε πάνω από 100 χώρες παγκοσμίως. Συνεργάζεται με κυβερνήσεις, επιχειρήσεις, κινήσεις



πολιτών, καθώς και άλλους μη κυβερνητικούς οργανισμούς, με σκοπό την ευαισθητοποίηση όλων των παραπάνω κοινωνικών εταίρων στην καταπολέμηση της διαφθοράς, δωροδοκίας και απάτης.

Διεργασίες Ελέγχου (άλλως Δικλείδες Ασφαλείας / Control Activities) = Πρόκειται για τις πολιτικές, τις διαδικασίες, τις τεχνικές και τους μηχανισμούς εκείνους, μέσω των οποίων επιβεβαιώνονται οι ενέργειες της Διοίκησης για τον περιορισμό των εντοπισμένων κινδύνων κατά την αξιολόγηση κινδύνων.

Διεργασίες Παρακολούθησης (Monitoring Activities) = Πρόκειται για όλες εκείνες τις ενέργειες της Διοίκησης για την παρακολούθηση της απόδοσης των επιχειρησιακών πειτουργιών, τη μέτρηση της απόδοσης, τον εντοπισμό προβλημάτων κατά την εκτέλεση των επιχειρησιακών διεργασιών, τη διάγνωση της αιτίας τους και τη δημιουργία αναφορών για βελτίωση των πειτουργιών.

Δωρεές, χορηγίες, άλλες συνεισφορές χωρίς αντάλλαγμα = Οποιαδήποτε εθελοντική συνεισφορά της επιχείρησης σε χρήμα ή σε είδος, χωρίς αντάλλαγμα προς τρίτους, με τους οποίους υπάρχει επιχειρηματική σχέση (p.x. προμηθευτές ή πελάτες) αλλά δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για να κατηγοριοποιηθεί ως δωρεά ή φιλανθρωπική συμβολή.

E

Έλεγχος της ακεραιότητας = Είναι ο έλεγχος που εκτελείται ώστε να εξετασθεί η ακεραιότητα του επιχειρηματικού εταίρου, όσον αφορά στο πεδίο της επιχειρηματικής ιθικής και ότι δεν έχει υποπέσει σε παραπτώματα διαφθοράς, δωροδοκίας, αθέμιτου ανταγωνισμού και απάτης.

Έλεγχος Εφοδιαστικής Αλυσίδας = Ο έλεγχος εφοδιαστικής αλυσίδας περιλαμβάνει, ενδεικτικά, ενέργειες όπως, η προώθηση των εταιρικών αξιών προς τους προμηθευτές/συνεργάτες, η αξιολόγηση προμηθευτών κατά τη διαγωνιστική διαδικασία με περιβαλλοντικά και κοινωνικά κριτήρια, καθώς και με τη σύννομη δραστηριοποίησή τους (εργασιακά, φορολογικά κ.λπ.), η συμμόρφωση των προμηθευτών

με πρότυπα (διαφάνεια, άρτια δομή), ο έλεγχος ποιότητας στα στάδια της εφοδιαστικής αλυσίδας (συστήματα μέτρησης).

Ενδιαφερόμενα Μέρη – Συμμέτοχοι (Stakeholders)

= Ως ενδιαφερόμενα μέρη, συμμέτοχοι, ή κοινωνικοί εταίροι μιας επιχείρησης ορίζονται όσοι επηρεάζουν και επηρεάζονται από τη πειτουργία της. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν ενδεικτικά οι καταναλωτές, οι εργαζόμενοι, το περιβάλλον, οι αρχές (κυβερνητικές, κλαδικές κ.λπ.), ανταγωνιστές κ.ά.

Εξωτερική Διασφάλιση = Η παροχή εμπιστοσύνης ή βεβαιότητας από έναν ανεξάρτητο πάροχο διασφάλισης σε ένα σύνολο ανθρώπων (αποδέκτες της δήλωσης διασφάλισης), όσον αφορά σε ένα συγκεκριμένο θέμα (απολογισμός). Η εξωτερική διασφάλιση απολογισμών Εταιρικής Υπευθυνότητας είναι μια μέθοδος αξιολόγησης του περιεχομένου των απολογισμών, αλλά και των υποκείμενων συστημάτων και διαδικασιών. Σημαντικό χαρακτηριστικό της ανεξάρτητης εξωτερικής διασφάλισης είναι η επικοινωνία των αποτελεσμάτων αυτής της αξιολόγησης στους χρήστες στους οποίους απευθύνεται η δήλωση διασφάλισης.

Εταιρική Διακυβέρνηση (ΕΔ) = Η εταιρική διακυβέρνηση αναφέρεται σε ένα σύνολο αρχών με βάση το οποίο επιδιώκονται η υπεύθυνη οργάνωση, πειτουργία, διοίκηση και έλεγχος της επιχείρησης, με μακροπρόθεσμο στόχο τη μεγιστοποίηση της αξίας της και τη διαφύλαξη των συμφερόντων όλων όσων συνδέονται με αυτήν.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (EKE) = Η έννοια της EKE έχει συνδυαστικά δύο χαρακτηριστικά: είναι σχετικά καινούργια και εξελίσσεται συνεχώς. Για καλύτερη κατανόηση του όρου παρατίθεται μια αναδρομή στην έννοια και την εξέλιξη της μέσα από τους διάφορους ορισμούς που έχουν δοθεί κατά καιρούς. Χαρακτηριστικά, η EKE έχει οριστεί ως:

- “η διαρκής δέσμευση των επιχειρήσεων για συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη με παράλληλη βελτίωση της ποιότητας της ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους όπως επίσης των κοινοτήων και της κοινωνίας γενικότερα» (*World*

Γλωσσάρι Εννοιών & Όρων

*Business Council for Sustainable Development
WBCSD, 1998)*

- "η εθελοντική δέσμευση των επιχειρήσεων για διαχείριση των δραστηριοτήτων τους με υπεύθυνο τρόπο" (*International Chamber of Commerce - ICC, 2002*)
- "η έννοια σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς στις επιχειρηματικές τους λειτουργίες και στις συναλλαγές τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους" (*Ευρωπαϊκή Επιτροπή - EE, 2001*).
- «η ευθύνη των επιχειρήσεων για την επίδραση που έχουν στην κοινωνία» (*Ευρωπαϊκή Επιτροπή - EE, 2011*)

Εταιρική Κουλτούρα = Όλες οι αξίες, οι αρχές, το όραμα, η επιχειρηματική ηθική και ο στρατηγική μιας επιχείρησης, καθώς επίσης, και οι πολιτικές ή δεσμεύσεις της.

European Coordination Committee of the Radiological, Electromedical and Healthcare IT Industry (COCIR) = Ο COCIR αποτελεί τον πανευρωπαϊκό κώδικα δεοντολογίας αναφορικά με τους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον Ιατρικό κλάδο. Ο εν λόγω Κώδικας ισχύει για τους Επαγγελματίες Υγείας στη γεωγραφική περιοχή της Ευρώπης και ιδιαίτερα για αυτούς που συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων με αποτέλεσμα την προμήθεια των προϊόντων ή των υπηρεσιών. Μεταξύ άλλων, οι βασικές αρχές του κώδικα περιγράφουν τον τρόπο κατά τον οποίο πρέπει να προσφέρονται δωρεές, χορηγίες, δώρα και φιλοξενία σε επαγγελματίες υγείας.

F

Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) = Η νομοθεσία Foreign Corrupt Practices Act του 1977 (FCPA) αποτελεί την κύρια θυμοσιοδιακή Νομοθεσία των Ηνωμένων Πολιτειών, η οποία είναι γνωστή για τις δύο κύριες διατάξεις της. Η πρώτη αναφέρεται στις απαιτήσεις διαφάνειας των λογιστικών λογαριασμών της εταιρείας σύμφωνα με τη Securities Exchange Act

του 1934 και η δεύτερη σχετικά με τη δωροδοκία ξένων αξιωματούχων.

I

International Chamber of Commerce (ICC) = Το International Chamber of Commerce (ICC) είναι το Διεθνές Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, ένας αντιπροσωπευτικός οργανισμός που εκφράζει με κύρος τις επιχειρήσεις από όλους τους τομείς δραστηριοτήτων, σε κάθε μέρος του κόσμου. Βασική αποστολή του ICC είναι η προώθηση του ελεύθερου διεθνούς εμπορίου και των επενδύσεων.

K

Καθορισμός "focal persons" / Μνημονισμός συλλογής = Αναγνώριση των συναδέλφων που θα εμπλακούν και καθορισμός του τρόπου συλλογής / αποτύπωσης στοιχείων, ως μία καλή πρακτική κατά την Κατάρτιση Απολογισμών Εταιρικής Υπεύθυνότητας. Όσο μεγαλύτερη και πιο περίπλοκη η επιχείρηση, τόσο μεγαλύτερη ανάγκη για μοναδικούς συστήματα συλλογής στοιχείων δεδομένων.

Κανονισμός EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) = Αποτελεί ένα διαχειριστικό εργαλείο επιχειρήσεων για την αξιολόγηση, αναφορά και βελτίωση της περιβαλλοντικής τους επίδοσης. Αρχικά, το 1995, απευθυνόταν μόνο σε επιχειρήσεις βιομηχανικών κλάδων, αλλά από το 2001, απευθύνεται σε επιχειρήσεις όλων των κλάδων, δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Το 2009, ο κανονισμός EMAS τροποποιήθηκε για δεύτερη φορά και τέθηκε σε ισχύ από τον Ιανουάριο του 2010. Απαιτεί από τους συμμετέχοντες (επιχειρήσεις/οργανισμούς) να εκδίδουν μια δημόσια αναφορά για την περιβαλλοντική τους επίδοση, η οποία θα πρέπει να πιστοποιείται από ανεξάρτητο φορέα.

Κανονιστική Συμμόρφωση = Βασική αρχή που διέπει τις δραστηριότητες οποιασδήποτε επιχειρηματικής μονάδας πρέπει να είναι η συμμόρφωση με το σύνολο του νομικού και θεσμικού πλαισίου που την αφορά. Το Σύστημα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, στο πλαίσιο της λειτουργίας μιας επιχείρησης, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει την θέσπιση, παρακολούθηση και



εφαρμογή κανόνων/πολιτικών υπέρ της διαφάνειας και κατά της διαφθοράς, απλά και τη θέσπιση και εφαρμογή ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου, την εκπαίδευση του προσωπικού, καθώς και τον έλεγχο σε όλες τις δραστηριότητές του. Η κανονιστική συμμόρφωση ως λειτουργία οφείλει να είναι ανεξάρτητη από κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα και από τη λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων. Λειτουργεί συμβουλευτικά ως προς τα διάφορα όργανα της επιχείρησης με αναφορά απευθείας στον υψηλότερο βαθμό διοίκησής της.

Κατευθυντήριες Οδηγίες GRI G4 = Διεθνώς αναγνωρισμένο πρότυπο λογοδοσίας του Οργανισμού Global Reporting Initiative (GRI). Για πολλούς, οι πιο αναγνωρισμένες οδηγίες σύνταξης απολογισμών βιωσιμότητας διεθνώς. Αποτελούνται από κατηγορίες δημοσιοποίησεων, τις οποίες οι επιχειρήσεις μπορούν σταδιακά να συμπεριλάβουν σε έναν ετήσιο απολογισμό, ενισχύοντας με αυτό τον τρόπο τη διαφάνειά τους σε θέματα βιωσιμότητας. Η πιο πρόσφατη έκδοση του προτύπου, το G4 (η μετεξέλιξη των GRI-G3 και GRI-G3.1), δημοσιεύθηκε τον Μάιο του 2013, με σκοπό να προσδώσει στρατηγική σημασία στους απολογισμούς βιωσιμότητας, κάνοντας τους πιο ουσιαστικούς, αξιόπιστους και εύχρονους. Στόχος του οργανισμού GRI, είναι οι απολογισμοί μη οικονομικών στοιχείων να γίνουν τόσο απαραίτητοι και χρήσιμοι όσο και αυτοί των χρηματοοικονομικών στοιχείων.

Κίνδυνος = Ως κίνδυνος ορίζεται η πιθανότητα του να συμβεί κάποιο γεγονός που θα επηρεάσει δυσμενώς τους στόχους μιας επιχείρησης και είναι γεγονός ότι κάθε επιχείρηση αντιμετωπίζει πληθώρα κινδύνων είτε από εσωτερικές είτε από εξωτερικές πηγές.

Κοινωνική άδεια λειτουργίας (license to operate) = Η ευρεία κοινωνική αποδοχή, η συνεχής έγκριση και αποδοχή ενός έργου, τόσο από την τοπική κοινότητα και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, όσο και από το κοινωνικό σύνολο εν γένει.

Κοινωνικοί Εταίροι = Ως κοινωνικοί εταίροι στον αγώνα κατά της διαφθοράς θεωρούνται η Πολιτεία, το Δημόσιο, οι ιδιωτικές εταιρείες (μικρομεσαίες, μεγάλες και πολυεθνικές), οι Mn Κυβερνητικές Οργανώσεις, οι

Κλαδικές Οργανώσεις και οι Σύνδεσμοι, το κοινωνικό σύνολο εν γένει.

Κυβερνητικό Αξιωματούχοι = Είναι όσοι εργάζονται σε κυβερνητικό οργανισμούς ανεξαρτήτου βαθμίδος (π.χ. Υπουργεία, Περιφέρειες, Δήμοι και Κοινότητες, Δικαστήρια, Αστυνομία, Πυροσβεστική, Εκκλησία), σε εταιρείες δημοσίου δικαίου (ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ) καθώς επίσης και σε εταιρείες στις οποίες το 50% του μετοχικού τους κεφαλαίου ελέγχεται από κυβερνητικό οργανισμό ή εταιρεία δημοσίου δικαίου.

Κώδικας Δεοντολογίας = Ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελεί βασικό εργαλείο δημιουργίας θεμελίωσης, ανάπτυξης και ενοποίησης της εταιρικής κουλτούρας. Αποτελεί τον "Χάρτη" της εταιρικής κουλτούρας, προσδιορίζει τί θεωρείται ηθική και ορθή συμπεριφορά και αποτελεί τον "Οδηγό Συμπεριφοράς" για κάθε εργαζόμενο στέλεχος και παράλληλα προστιθέμενη αξία, ενισχύοντας το κύρος της επιχείρησης.

M

MΚΟ = Mn Κυβερνητική Οργάνωση

O

Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact) = Το Οικουμενικό Σύμφωνο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) αποτελεί μία καθαρά εθελοντική, διεθνή πρωτοβουλία, θέτοντας το πλαίσιο για επιχειρήσεις, επιχειρηματικούς φορείς, ΜΚΟ, εκπαιδευτικούς οργανισμούς κ.α., που δεσμεύονται να ευθυγραμμίσουν τις λειτουργίες και τις στρατηγικές τους με δέκα (10) παγκόσμια αποδεκτές αρχές. Οι αρχές αυτές αναφέρονται στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς. Ως η μεγαλύτερη, παγκόσμια πρωτοβουλία Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης – με χιλιάδες συμμετέχοντες από περισσότερες από 100 χώρες – το Οικουμενικό Σύμφωνο έχει ως πρωταρχικό στόχο την οικοδόμηση και προώθηση της κοινωνικής νομιμότητας των επιχειρήσεων, φορέων οργανισμών και των αγορών. Στην Ελλάδα, λειτουργεί το τοπικό Δίκτυο με την ονομασία Global Compact Network Hellas, το

Γλωσσάρι Εννοιών & Όρων

οποίο ιδρύθηκε το 2008, ύστερα από πρωτοβουλία του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ) / Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) = Η αποστολή του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ) είναι να προωθήσει πολιτικές που θα βελτιώσουν την οικονομική και κοινωνική ευημερία των ανθρώπων σε όλο τον κόσμο. Είναι ο μοναδικός διεθνής οργανισμός καταπολέμησης της διαφθοράς που επικεντρώνεται στην "πλευρά της προσφοράς" αναφορικά με την παράνομη συναλλαγή της δωροδοκίας.

Ρ-Π

Partnering Against Corruption Initiative (PACI) = Οι Αρχές της Σύμπραξης κατά της Διαφθοράς και της αντιμετώπισης της δωροδοκίας αναπτύχθηκαν από μια πολυεθνική ομάδα επιχειρήσεων που συνεργάζονται με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, τη Διεθνή Διαφάνεια - ΤΙ και το Ινστιτούτο Διακυβέρνησης της Βασιλείας. Ο στόχος αυτών των αρχών είναι να παράσχουν ένα πλαίσιο με τις ορθές πρακτικές και τις στρατηγικές διαχείρισης κινδύνου με σκοπό την αντιμετώπιση της δωροδοκίας.

Περιβάλλον Ελέγχου (control environment) = Περιβάλλον ελέγχου είναι το σύνολο των προτύπων, διαδικασιών και δομών που παρέχουν τη βάση για την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου στην επιχείρηση. Το περιβάλλον ελέγχου περιλαμβάνει την ακεραιότητα και τις ηθικές αξίες της επιχείρησης, τις παραμέτρους που ενθαρρύνουν το Δ.Σ. να εφαρμόσει τις εποπτικές του αρμοδιότητες, την οργανωτική δομή και την ανάθεση αρμοδιοτήτων, τη διαδικασία επιλογής, ανάπτυξης και διατήρησης αρμόδιων ατόμων, και την αυστηρότητα ως προς τα μέτρα απόδοσης, τα κίνητρα και τις ανταμοιβές. Το περιβάλλον ελέγχου που προκύπτει έχει γενικότερη επίπτωση στο συνολικό σύστημα του εσωτερικού ελέγχου.

Πλαίσιο COSO = Ένα από τα πιο διαδεδομένα πρότυπα συστήματος εσωτερικού ελέγχου σε παγκόσμια κλίμακα.

Πληρωμές Υψηλού Κινδύνου = Είναι οι πληρωμές που γίνονται σε προμηθευτές στο πλαίσιο συνεργασίας που χαρακτηρίζεται ως υψηλού κινδύνου (π.χ. πληρωμές σε επιχειρηματικούς εταίρους) ή πληρωμές με ιδιόμορφα χαρακτηριστικά (π.χ. πληρωμές σε υπεράκτιους λογαριασμούς, πληρωμές σε λογαριασμούς τρίτων από τους προμηθευτές, πληρωμές σε μετρητά). Επίσης, κάθε συναλλαγή ή δραστηριότητα, η οποία από τη φύση της ή από τα στοιχεία που αφορούν το πρόσωπο ή την ιδιότητα του συναλλασσομένου μπορεί να συνδεθεί με νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες. Άλλες τέτοιου είδους πληρωμές είναι οι πολύπλοκες ή ασυνθίστα μεγάλες συναλλαγές και όλα τα ασυνθίστα είδη συναλλαγών που πραγματοποιούνται χωρίς προφανή οικονομικό ή σαφή νόμιμο λόγο.

Πολιτικώς Εκτεθειμένα Πρόσωπα (ΠΕΠ) – Politically Exposed Persons – (PEPs) = Νοούνται τα φυσικά πρόσωπα, στα οποία έχει ή είχε ανατεθεί σημαντικό δημόσιο ή πειρατεία σημαντικό δημόσιο ή πειρατεία, οι άμεσοι στενοί συγγενείς τους και τα πρόσωπα που είναι γνωστά ως στενοί συνεργάτες τους. Ένα τέτοιο άτομο παρουσιάζει υψηλότερο κίνδυνο για πιθανή εμπλοκή σε δωροδοκία ή διαφθορά, πλόγω της θέσης τους και της επίδρασης που μπορεί αυτή να επιφέρει.

Πρότυπα & Οδηγίες Διαχείρισης και Λογοδοσίας = Τα πλέον καθιερωμένα πρότυπα διαχείρισης και λογοδοσίας της εταιρικής υπευθυνότητας και βιωσιμότητας, δεδομένου του πλήθους των διεθνών προτύπων και οδηγιών που αφορούν στην εταιρική υπευθυνότητα και τη βιωσιμότητα (περί τα 110), τα οποία διακρίνονται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: είναι πρότυπα διαχείρισης και/ή λογοδοσίας, είναι εθελοντικής φύσης, δεν είναι προϊοντικά πρότυπα/οδηγίες (π.χ. EU Ecolabel), δεν είναι κλαδικά πρότυπα/οδηγίες (π.χ. The Equator Principles).

Πρότυπο Αρχών Υπευθυνότητας AA1000 (AA1000APS) = Αποτελεί μέρος της σειράς προτύπων AA1000, με σκοπό να παρέχει σε επιχειρήσεις ένα διεθνώς αποδεκτό και επεύθερα διαθέσιμο σύνολο αρχών για την πλαισίωση και τη διάρθρωση του τρόπου κατανόησης, διακυβέρνησης, διαχείρισης, εφαρμογής, αξιολόγησης και επικοινωνίας της υπευθυνότητάς τους.



Πρότυπο Διαβούλευσης με τα Ενδιαφερόμενα

Μέρη AA1000 (AA1000SES) = Αποτελεί μέρος της σειράς προτύπων AA1000 και αποτελεί ένα πλαίσιο υποστήριξης επιχειρήσεων, ώστε οι διαδικασίες διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενά τους μέρη να πληρούν κάποιες προϋποθέσεις και να παρέχουν αποτελέσματα.

Πρότυπο Διασφάλισης AA1000 (AA1000AS) = Αποτελεί μέρος της σειράς προτύπων AA1000, με σκοπό να παρέχει μια συγκεκριμένη μεθοδολογία σε παρόχους διασφάλισης για την αξιολόγηση της φύσης και του εύρους τήρησης των Αρχών Υπευθυνότητας AA1000.

Πρότυπο ISO 26000 = Το πρότυπο ISO26000 τέθηκε σε ισχύει το 2010, μετά από πέντε χρόνια διεθνών διαβούλευσεων μεταξύ πολλών και διαφορετικών ομάδων ενδιαφερομένων μερών [εκπρόσωποι κυβερνήσεων, ΜΚΟ, βιομηχανίες, ομάδες καταναλωτών και εργασιακοί οργανισμοί]. Αναπτύχθηκε με σκοπό την αποσαφήνιση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και υποστηρίζει τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν τις αρχές της σε αποτελεσματικές πρωτοβουλίες. Επίσης, περιλαμβάνει βέλτιστες πρακτικές. Απευθύνεται σε όλους τους τύπους επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως δραστηριοτήτων, μεγέθους ή τοποθεσίας. Παρέχει περισσότερο καθοδήγηση – παρά απαιτούμενα κριτήρια – και για το πότι αυτό, δεν είναι πιστοποιήσιμο όπως άλλα πρότυπα ISO.

Πρότυπο Social Accountability 8000 (SA8000) = Διεθνώς ένα από τα πρώτα πιστοποιήσιμα πρότυπα σχετικά με θέματα εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους βιομηχανικούς τομείς. Βασίζεται σε συμβάσεις του Διεθνούς Ινστιτούτου Εργασίας, των Ηνωμένων Εθνών και στη σχετική διεθνή νομοθεσία. Όσες επιχειρήσεις αναζητούν συμμόρφωση με το SA8000 θα πρέπει να έχουν υιοθετήσει πολιτικές και διαδικασίες προστασίας των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, αφορά στα παρακάτω θέματα: παιδική εργασία, καταναγκαστική και υποχρεωτική εργασία, υγιεινή και ασφάλεια, ελευθερία του συνδικαλίζεσθαι και του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις, διακρίσεις, πειθαρχικές πρακτικές, ωράριο και αμοιβές.

Σ

Σειρά Προτύπων AA1000 = Η σειρά προτύπων AA1000, του Οργανισμού AccountAbility αποτελείται από πρότυπα αρχών που σκοπό έχουν να υποστηρίξουν τις επιχειρήσεις να γίνουν πιο υπεύθυνες και βιώσιμες. Αγγίζουν θέματα τα οποία επηρεάζουν τη διακυβέρνηση, τα επιχειρηματικά μοντέλα και τη στρατηγική και παρέχουν καθοδήγηση, όσον αφορά τη διασφάλιση της βιωσιμότητας και τις διαδικασίες διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα πρότυπα αυτά έχουν αναπτυχθεί μέσω πολύ-συμμετοχικών διαδικασιών, και απευθύνονται σε ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων (πολυεθνικές, μικρομεσαίες κ.ά.).

Σημεία ελέγχου = Όλοι οι ελεγκτικοί μηχανισμοί που έχει υιοθετήσει η διοίκηση μίας επιχείρησης, προκειμένου για την πρόληψη ή/και τον περιορισμό αναγνωρισμένων κινδύνων.

Συγκριτική Μελέτη (Benchmarking) = Η Διαδικασία Συγκριτικής Αξιολόγησης σε σχέση με άλλες επιχειρήσεις με στόχο τη βελτίωση της απόδοσής της.

Συναλλακτικό προφίλ = Διακρίνεται σε δύο κύριες κατηγορίες: Α) Εκτιμώμενο: Το είδος και το ύψος των συναλλαγών που ενδέχεται να πραγματοποιήσει ο πελάτης, σύμφωνα με τα προσκομισθέντα έγγραφα και δήλωση του ιδίου. Β) Διαπιστωμένο: Το είδος και το ύψος των συναλλαγών που πραγματοποιεί ο πελάτης και η διαφορά του με το εκτιμώμενο συναλλακτικό καθώς και με το οικονομικό του προφίλ.

Σύστημα καταγραφής και παρακολούθησης των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών δεδομένων (Risk management oriented system or tool) = Πρόκειται για σύστημα καταγραφής και παρακολούθησης των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών δεδομένων, το οποίο επιτρέπει αφενός το διαχωρισμό τους σε αρνητικές ή μη επιδράσεις, αφετέρου -εάν κρίνεται απαραίτητη- την αποτύπωση διαδικασιών που θα προβλέπουν διορθωτικές και άλλες κινήσεις.

Γλωσσάρι Εννοιών & Όρων

U

UK Bribery Act = Ο Νόμος κατά της Δωροδοκίας του Κοινοβουλίου του Ηνωμένου Βασιλείου καλύπτει το ποινικό δίκαιο σχετικά με τη δωροδοκία. Ο νόμος έχει τεθεί σε ισχύ από την 1η Ιουλίου 2011 και καταργεί όλες τις προηγούμενες νομοθετικές και κοινές διατάξεις του νόμου σε σχέση με δωροδοκία. Η ενεργητική και παθητική δωροδοκία, καθώς και η αποτυχία μιας εμπορικής οργάνωσης να αποτρέψει τη δωροδοκία μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές ποινές.

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) = Το Γραφείο των Ηνωμένων Εθνών κατά των Ναρκωτικών και του Οργανωμένου Εγκλήματος (UNODC) είναι ένας παγκόσμιος ηγέτης στον αγώνα κατά των παράνομων ναρκωτικών και του διεθνούς εγκλήματος καθώς και ο επίσημος φορέας των Ηνωμένων Εθνών για την παροχή νομικής και τεχνικής βοήθειας στην πρόληψη της τρομοκρατίας.

W

Whistle-blowing = Η δυνατότητα από έναν εργαζόμενο επώνυμης ή ανώνυμης αποκάλυψης/αναφοράς των προβληματισμών/παραπόνων/καταγγελιών του αναφορικά με θέματα απάτης/διαφθοράς/κακοδιαχείρισης κ.λπ.



ΜΕΡΟΣ Δ ➤

➤ Ευχαριστίες



Ευχαριστίες

Συγγραφική Ομάδα: Αποτελείται από εκπροσώπους επιχειρήσεων - μελών του ΕΔΕΚΕ και του GCNH, οι οποία συμμετείχαν εθελοντικά στη στελέχωση της ομάδας εργασίας «Διαφάνεια & Διακυβέρνηση» και διούλεψαν ακούραστα και με πάθος για διάστημα 18 μηνών με στόχο τη δόμηση του παρόντος Οδηγού Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας. Αναλυτικότερα με αλφαριθμητική σειρά επιθέτου συμμετείχαν οι:

Διονύσης Βαβύλης

Υποδιευθυντής Πρόληψης, Πολιτικών και Εκπαίδευσης [➤ ΟΜΙΛΟΣ ΟΤΕ](#)

Μαρία Δαρόβα

[➤ GUY CARPENTER - MARSH & MCLENNAN COMPANIES](#)

Άρης Δημητριάδης

Γενικός Διευθυντής Κανονιστικής Συμμόρφωσης,
Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων και Ασφάλισης [➤ ΟΜΙΛΟΣ ΟΤΕ](#)

Δημήτρης Ζαφειρίου

Επίτιμος Πρόεδρος [➤ COMERGON SA. RISK MANAGERS – INSURANCE BROKERS](#)

Αρετή-Μαρία Ζών

Προϊσταμένη Υπορεσίας Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Τράπεζας και του Ομίλου
Υποδιεύθυνσης Ανάλυσης Θεσμικού Πλαισίου
και Διαχείρισης Αναφορών AML/CFT [➤ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΣΟΣ Α.Ε.](#)

Ειρήνη Καπετάνιου

Προϊσταμένη Εταιρικών Συστημάτων Ποιότητας και
Εταιρικής Υπευθυνότητας [➤ ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.](#)

Σοφοκλής Καραπιδάκης

Regional Compliance Officer (RCO) [➤ SIEMENS A.E.](#)

Κιάρα Κόντη

Manager, Τμήμα Υπορεσιών Κλιματικής Αλλαγής και Βιωσιμότητας [➤ ERNST & YOUNG \(ΕΛΛΑΣ\) ΟΡΚΩΤΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΛΟΓΙΣΤΕΣ Α.Ε.](#)

Αλέξανδρος Κωστόπουλος

Υπεύθυνος Διαχείρισης Έργων [➤ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ](#)

Νικόλαος Μέλιος

Υποδιευθυντής Διεύθυνσης Γραμματείας Δ.Σ. & Εξυπορέτησης Μετόχων Ε.Τ.Ε.
Υποδιεύθυνσης Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης [➤ ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΣΟΣ Α.Ε.](#)

Μαρλένη Μηλιάδη

Διευθύντρια Στρατηγικής Επικοινωνίας [➤ ΟΜΙΛΟΣ EUROBANK](#)

Πάκης Παπαδημητρίου (Leader)

Διευθυντής Εταιρικής Ποιότητας [➤ ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.](#)

Δημήτρης Παπαδόπουλος

Διευθυντής [➤ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ](#)



Γιώργος Παπακώστας

Regional Compliance Officer Deputy (RCO Deputy) > **SIEMENS A.E.**

Ελένη Θερία Πατακάκη

Προϊσταμένη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης > **ALPHA BANK A.E.**

Αγγελική Πατρούμπα

Διευθύντρια Επικοινωνίας Ομίλου > **Α.Γ.Ε.Τ. ΗΡΑΚΛΗΣ**

Κώστας Σπυρόπουλος

Υπεύθυνος Συμμόρφωσης > **GLAXOSMITHKLINE A.E.B.E.**

Γιώργος Τριανταφυλλόπουλος

Σύμβουλος Διοικήσεως, Διευθυντής Κανονιστικής Συμμορφώσεως > **ALPHA BANK A.E.**

Ωραιοπούλου Μάρθα

Διεύθυνση Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Κρίσεων & Ασφάλειας,
Τμήμα προηλήψεων, Πολιτικής & Εκπαίδευσης > **ΟΜΙΛΟΣ ΟΤΕ**

Ομάδα Ανατροφοδότησης: Με την οποκλήρωση του σταδίου της συγγραφής και ενοποίησης των κειμένων, ο Οδηγός τέθηκε σε ανοιχτή διαβούλευση μεταξύ των επιχειρήσεων - μετάν του ΕΔΕΚΕ και του GCNH, με στόχο τη λήψη ουσιαστικών σχολίων και χρήσιμων παρατηρήσεων για την περαιτέρω βελτίωσή του. Στη διαδικασία αυτή συμμετείχαν 10 στελέχη επιχειρήσεων και φορέων και πιο αναλυτικά με αλφαριθμητική σειρά επιθέτου οι:

Μαρία Αλεξίου

Πρόεδρος ΔΣ ΕΔΕΚΕ & Διευθύντρια ΕΚΕ Ομίλου TITAN > **ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ**

Ελένη Αποσπόρη

Επίκουρη Καθηγήτρια > **Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών**

Γιώργος Γιακουβάκης

Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου CREDIT M / Ερευνητής Διεθνούς Διαφάνειας Ελλάδος

Δημήτρης Δανηλάτος

τέως Πρόεδρος ΔΣ > **ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ**

Δημήτρης Ζαφειρίου

Επίτιμος Πρόεδρος > **COMERGON SA. RISK MANAGERS – INSURANCE BROKERS**

Λύδα Κοντογιάννη

Διευθύντρια > **Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ**

Γιώργος Μαυραγάνης

Διευθυντής Στρατηγικού Σχεδιασμού > **ΧΑΛΚΟΡ Α.ε.**

Ευχαριστίες

Σοφία Μπλάθρα

Manager, Advisory, Business Risk Services ➤ GRANT THORNTON A.E.

Ξανθή Παπαδάκη

Administration Manager ➤ McCain Hellas ΜΕΠΕ

Αικατερίνη – Σταματία Πουρνάρα

Μονάδα Περιβάλλοντος Ομίλου ➤ Ομιλος Τράπεζας Πειραιώς

Δημιουργία Εικαστικών: **Χρήστος Αντωνέλλος** ➤ Graphic Designer ➤ ACCESS PROMOTION



Global Compact Network
Hellas





Ακαδημίας 61
Τ.Κ. 106 79, Αθήνα - Ελλάδα
Τηλ.: 210 33 87 422 - 3
Fax : 210 33 87 424
Email: diktio@csrhellas.gr
Website: www.csrhellas.gr

ISSN: 2241-9179