



**ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΤΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ
MANAGEMENT**

Διπλωματική εργασία

**Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική
ευθύνη στον τραπεζικό κλάδο**

Δημήτρης Γαρουφάλης

Επιβλέπων καθηγητής: Τούντας Κανέλλος

Αθήνα, 2024

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstarct	vi
Κεφάλαιο 1- Εταιρική διακυβέρνηση.....	1
1.1 Ορισμοί	1
1.1.1 Η περιβαλλοντική κοινωνική ευθύνη	3
1.1.2 Η φιλανθρωπική εταιρική κοινωνική ευθύνη.....	4
1.1.3 Η ηθική εταιρική κοινωνική ευθύνη.....	5
1.1.4 Η οικονομική εταιρική κοινωνική ευθύνη.....	6
1.2 Οι επιχειρήσεις και η κοινωνική ευθύνη.....	6
1.3 Η εταιρική κοινωνική ευθύνη και ο τραπεζικός τομέας.....	8
1.4 Η εταιρική διακυβέρνηση και ο τραπεζικός τομέας.....	10
1.4.1 Η ύπαρξη ενός δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης στον τραπεζικό κλάδο....	12
1.4.2 Εθνική Τράπεζα Ελλάδος	15
1.4.3 Η Eurobank.....	16
1.4.4 Η Τράπεζα Πειραιώς	18
Κεφάλαιο 2 - Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	20
Κεφάλαιο 3 – Η ΕΔ και η ΕΚΕ στην Ελλάδα και την ΕΕ	28
3.1 Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην εταιρική κοινωνική ευθύνη	28
3.2 Η εταιρική διακυβέρνηση και η κοινωνική ευθύνη της τράπεζας Πειραιώς	29
3.3 Εταιρική διακυβέρνηση και κοινωνική ευθύνη της τράπεζας Alpha Bank	30
3.4 Εταιρική διακυβέρνηση και κοινωνική ευθύνη της ΕΤΕ.....	32
3.5 Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική ευθύνη της Eurobank	34
3.5.1 Οι Αρχές για Υπεύθυνη Τραπεζική.....	34
Κεφάλαιο 4 – Μεθοδολογία της έρευνας	36
4.1 Εισαγωγή.....	36
4.2 Βιβλιογραφική επισκόπηση για το υπόδειγμα της έρευνας	36

4.3 Σχεδιασμός του εργαλείου της έρευνας	39
4.4 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	41
Κεφάλαιο 5 – Εμπειρική ανάλυση.....	43
5.1 Το δείγμα της έρευνας.....	43
5.3 Ερωτήσεις ΕΔ και ΕΚΕ.....	46
5.4 Αποτελέσματα εμπειρικής ανάλυσης	49
5.4.1 Έλεγχος συσχέτισης	52
5.4.2 Έλεγχοι υποθέσεων	53
5.5 Αιτιοκρατική συνάφεια ΕΔ και ΕΚΕ.....	55
5.5.1 Αποτελέσματα παλινδρόμησης για την ΕΔ	57
5.5.2 Αποτελέσματα παλινδρόμησης για την ΕΚΕ	59
Κεφάλαιο 6 – Συμπεράσματα	61
6.1 Συζήτηση.....	61
6.2 Περιορισμοί και προτάσεις	64
Βιβλιογραφία	66

Περίληψη

Η Εταιρική διακυβέρνηση και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι δύο έννοιες που χρησιμοποιούνται πλέον ευρέως στην οικονομική καθημερινότητα, ειδικά των μεγάλων επιχειρήσεων όπως είναι οι τράπεζες. Η εφαρμογή ορθών προτακτικών στην επιχειρηματικότητα, καθώς ακόμα και η απόδοση των επιχειρήσεων έχει συνδεθεί ερευνητικά με την ύπαρξη και το μέγεθος των προγραμμάτων ΕΔ και ΕΚΕ που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις.

Οι δύο αυτές έννοιες είναι πολυδιάστατες και έχουν πολυεπίπεδες εφαρμογές αλλά και επιδράσεις στις επιχειρήσεις. Στην παρούσα διπλωματική διενεργούμε μία εμπειρική ανάλυση που στηρίζεται σε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο που απευθύνθηκε σε υπαλλήλους του τραπεζικού τομέα. Οι εννέα ερωτήσεις της ΕΔ και οι έντεκα ερωτήσεις της ΕΚΕ χρησιμοποιούνται για να δημιουργήσουν πέντε κλίμακες στις δύο μεταβλητές, οι οποίες χρησιμοποιούνται ως ανεξάρτητες μεταβλητές στις εξισώσεις παλινδρόμησης που δημιουργήσαμε.

Τα αποτελέσματα δείχνουν μία ισχυρή συσχέτιση, τόσο των δύο μεταβλητών μεταξύ τους, όσο και με τις διαστάσεις και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που επίσης συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου. Στόχος της εμπειρικής ανάλυσης είναι να διαπιστωθεί ποιοι ακριβώς είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την άποψη που έχουν οι τραπεζικοί υπάλληλοι για τα προγράμματα ΕΔ και ΕΚΕ που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που εργάζονται. Επιπροσθέτως, πραγματοποιούμε ελέγχους υποδέσεων για να διαπιστωθεί αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις απαντήσεις, καθώς και αν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις ελληνικές τράπεζες αναφορικά με την εφαρμογή των προγραμμάτων. Τα συμπεράσματα της έρευνας είναι στατιστικά σημαντικά και συνάδουν με τα αντίστοιχα αποτελέσματα της διεθνούς βιβλιογραφίας, αν και μόνο εν μέρει.

Λέξεις κλειδιά

Εταιρική διακυβέρνηση, Εταιρική κοινωνική ευθύνη, Τραπεζικός τομέας

Abstarct

Corporate governance and Corporate Social Responsibility are two concepts that are currently widely used in financial everyday life, especially in large companies such as the banks. The application of good practices in entrepreneurship, as well as the performance of businesses, has been linked by research to the existence and size of CG and CSR programs implemented in businesses.

These two concepts are multi-dimensional and have multi-level applications as well as effects on businesses. In the present dissertation we conduct an empirical analysis based on a structured questionnaire addressed to employees of the banking sector. The nine CG questions and the eleven CSR items are used to create five scales on the two variables, which are used as independent variables in the regression equations we created.

The results show a strong correlation, both of the two variables with each other, and with the dimensions and demographic characteristics that were also collected through the questionnaire. The aim of the empirical analysis is to find out exactly which factors significantly influence bank employees' views on ED and CSR programs implemented in the companies they work for. In addition, we conduct port checks to determine whether demographic characteristics influence responses, as well as whether there is a difference between Greek banks regarding the implementation of the programs. The conclusions of the research are statistically significant and consistent with the corresponding results of the international literature, although only partially.

Keywords

Corporate governance, Corporate social responsibility, Banking sector

Κεφάλαιο 1- Εταιρική διακυβέρνηση

1.1 Ορισμοί

Η χρήση του όρου «εταιρική διακυβέρνηση» άρχισε να χρησιμοποιείται εντατικά στα μέσα της δεκαετίας του '80 στη διάρκεια των οικονομικών και πολιτικών αλλαγών, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στις χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD) (L'Huillier, 2014). Οι συγκεκριμένες αλλαγές έγιναν σε όλο τον κόσμο, όπως για παράδειγμα στη Νέα Ζηλανδία (Cole, 1998). Τότε, η φήμη των επιχειρήσεων της Νέας Ζηλανδίας και της Αυστραλίας χάλασε από διάφορα εταιρικά σκάνδαλα ενώ υπήρχαν αρκετές αποτυχίες. Σήμερα, η διοίκηση των μεγάλων, πολυεθνικών εταιρειών του ιδιωτικού τομέα προκαλεί την προσοχή των μέσων ενημέρωσης στην εταιρική διακυβέρνηση (Mason et al., 2007).

Η εταιρική διακυβέρνηση ορίζεται ως το σύστημα των κανόνων, των πρακτικών και των διαδικασιών τα οποία χρησιμοποιούνται για να κατευθύνουν και να ελέγχουν μια επιχείρηση. Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει την εξισορρόπηση των συμφερόντων διάφορων ενδιαφερομένων της επιχείρησης, όπως είναι οι μέτοχοι, τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη, οι πελάτες, οι προμηθευτές, η κυβέρνηση, οι επενδυτές και οι τοπικές κοινότητες. Η εταιρική διακυβέρνηση παρέχει το πλαίσιο για την επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης και καλύπτει σχεδόν κάθε σφαίρα διαχείρισης από τους εσωτερικούς ελέγχους και τη διοίκηση μέχρι τη μέτρηση της απόδοσης και την εταιρική γνωστοποίηση (Chen et al., 2023).

Οι Shleifer & Vishny (2012), ανέφεραν ότι « η εταιρική διακυβέρνηση ασχολείται με τον τρόπο με τον οι χρηματοδότες εξασφαλίζουν ότι πάρουν την απόδοση της επένδυσής τους».

Ο Mathiesen (2002) όρισε την εταιρική διακυβέρνηση ως «τον τομέα των οικονομικών που διερευνά τον τρόπο διασφάλισης / παρακίνησης της αποτελεσματικής διοίκησης εταιρειών με τη χρήση μηχανικών κινήτρων , όπως είναι οι συμβάσεις, τα οργανωτικά σχέδια και η νομοθεσία. Αυτός συχνά περιορίζεται στο ζήτημα της βελτίωσης των οικονομικών επιδόσεων, όπως είναι ο τρόπος που εταιρικοί ιδιοκτήτες μπορούν να

εξασφαλίσουν/παρακινήσουν τους εταιρικούς διευθυντές των επιχειρήσεων τους για να προσφέρουν ανταγωνιστικό ποσοστό απόδοσης».

Το Cadbury Report (1992) έγραψε ότι εταιρική διακυβέρνηση είναι « *το σύστημα μέσω του οποίου οι εταιρείες διευθύνονται και ελέγχονται*».

Η εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης δείχνει την ωριμότητα των αγορών και των επιχειρήσεων, αυξάνει την πληροφόρηση και προωθεί τη δίκαιη και εύρυθμη λειτουργία της αγοράς. Επιπλέον, η τήρηση των εισηγμένων επιχειρήσεων στα διεθνή πρότυπα ενισχύει τη νομιμότητά τους, ενισχύει την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και ενισχύει την εμπιστοσύνη των επενδυτών τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό. Οι θεμελιώδεις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα το 2002 με το Νόμο 3016 και το 2010, η Διακήρυξη της Εταιρικής Διακυβέρνησης εισήχθη για τις εισηγμένες επιχειρήσεις σαν μέρος της διαδικασίας εναρμόνισης με τον ευρωπαϊκό κανονισμό.

Ο Planken (2013) ανέφερε ότι η κοινωνική ευθύνη αποτελεί την ιδεολογική αντίληψη ότι οι επιχειρήσεις – οργανισμοί δεν πρέπει να συμπεριφέρονται ή να λειτουργούν ανήθικα. Αντίθετα, πρέπει να στοχεύουν και να συνεισφέρουν στην ευημερία της κοινωνίας ή των κοινωνιών, οι οποίες αποτελούνται από διάφορες κοινότητες μαζί με τους ενδιαφερόμενους φορείς, στις οποίες λειτουργούν και αλληλεπιδρούν. Για τον λόγο αυτό η έννοια της κοινωνικής ευθύνης εφαρμόζεται αποτελεσματικά σε όλες τις οργανικές οντότητες που απασχολούνται με την κοινωνία όταν διεξάγει εμπορικές δραστηριότητες. Οι οργανικές αυτές οντότητες μπορεί να είναι η κυβέρνηση, κάποια εταιρεία και ένα ίδρυμα ή ακόμα και ένα άτομο.

Ο Stobierski (2021) έγραψε ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη ορίζεται ως η άποψη ότι μια επιχείρηση έχει ευθύνη απέναντι στην κοινωνία που την περιτριγυρίζει. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη χωρίζεται κυρίως σε τέσσερεις κατηγορίες, οι οποίες είναι:

- Η περιβαλλοντική εταιρική κοινωνική ευθύνη
- Η φιλανθρωπική εταιρική κοινωνική ευθύνη
- Η ηθική εταιρική κοινωνική ευθύνη
- Η οικονομική εταιρική κοινωνική ευθύνη

Σήμερα, η εταιρική κοινωνική ευθύνη και η βιωσιμότητα θεωρούνται ότι είναι κάτι σαν τη δίδυμη ιδέα της παγκόσμιας εταιρικής συνείδησης. Παρόλο που οι δύο συγκεκριμένες ιδέες ακολούθησαν παράλληλα εξελικτικά μονοπάτια, συγκλίνουν μεταξύ τους για να δώσουν μια αίσθηση μακροπρόθεσμης επιτυχίας μιας εταιρίας (Vallaster et al., 2012; Hammer & Pivo, 2017). Τις τελευταίες δεκαετίες, η εταιρική κοινωνική ευθύνη προάχθηκε γρήγορα στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες. Οι επιχειρήσεις που θέλουν να ξεχωρίσουν, προσεγγίζουν εθελοντικά την εταιρική κοινωνική ευθύνη, αφιερώνοντας προσπάθειες και πόρους, που αυξάνουν αξία τόσο για την εταιρεία όσο και για την κοινωνία. Η κοινωνική ευθύνη είναι οι εταιρικές στρατηγικές και οι διαδικασίες που βελτιώνουν την κερδοφορία και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης, βελτιώνοντας παράλληλα τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες των κοινοτήτων για τις οποίες προορίζονται τα αγαθά της και στο πλαίσιο των οποίων δραστηριοποιείται. Η κοινωνική ευθύνη είναι οι εταιρικές στρατηγικές και οι διαδικασίες που βελτιώνουν την κερδοφορία και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης, βελτιώνοντας παράλληλα τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες των κοινοτήτων που πουλιούνται τα αγαθά της και που δραστηριοποιείται (Porter & Kramer, 2011). Η κοινωνική αξία είναι μια νέα στρατηγική για την επίτευξη οικονομικής επιτυχίας και όχι η εταιρική κοινωνική ευθύνη, ο αλτρουισμός ή ακόμα και η βιωσιμότητα.

Για να μπορέσουν να δημιουργήσουν αξία, η εταιρική κοινωνική ευθύνη προσεγγίζει τον τραπεζικό τομέα (Karim et al., 2016). Κυρίως η εταιρική κοινωνική ευθύνη στον τραπεζικό τομέα ασχολείται με την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη της χώρας και ιδιαίτερα με την εξάλειψη της φτώχειας, την υγεία και την ιατρική περίθαλψη, την αγροτική ανάπτυξη, την αυτοαπασχόληση και τη δημιουργία χρηματοοικονομικής παιδείας, με την ανάπτυξη υποδομών, την εκπαίδευση και την προστασία του περιβάλλοντος.

1.1.1 Η περιβαλλοντική κοινωνική ευθύνη

Η περιβαλλοντική εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει σαν κύριο στόχο την μείωση τυχόν άσχημων επιδράσεων στο περιβάλλον που μπορεί να υπάρχουν από τις διάφορες επιχειρηματικές διαδικασίες. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να αφορούν (Abdul Rashid et al., 2015):

- Την χρήση ενέργειας
- Την χρήση νερού
- Την διαχείριση των αποβλήτων
- Την ανακύκλωση
- Την εκπομπή ρύπων που να είναι φιλικές προς το περιβάλλον

Μερικά από αυτά είναι σημαντικά τόσο ως προς το περιβάλλον όσο και προς την οικονομική άποψη. Ο επιχειρηματικός κίνδυνος μπορεί να μειωθεί μέσω της πράσινης εταιρικής ευθύνης, ενώ υπάρχουν και οι πιθανότητες για μείωση του κόστους της εταιρείας. Ακόμη και τα βασικότερα μέτρα εξοικονόμησης ενέργειας μπορούν να οδηγήσουν σε εξοικονόμηση ενέργειας και να έχουν θετικό αντίκτυπο στην επιχείρηση που τα εφαρμόζει, όπως για παράδειγμα την μείωση του χαρτιού που χρησιμοποιεί, την μείωση της χρήσης νερού κ.α.

Ο περιβαλλοντικό αντίκτυπος μιας εταιρείας μειώνεται με (Abdul Rashid et al., 2015) :

- Την βελτιστοποίηση του κύκλου ζωής του αγαθού
- Μείωση της συσκευασίας του αγαθού
- Δημιουργία προϊόντων , τα οποία έχουν τη δυνατότητα να ανακυκλωθούν
- Να υπάρχει μια πηγή υπευθυνότητας , όπως να χρησιμοποιεί ανακυκλώσιμες πρώτες ύλες κ.α.
- Μείωση του κόστους καυσίμων με την αγορά τοπικών προϊόντων
- Δημιουργία ενός αποδοτικού δικτύου διανομής
- Συνεργασία με περιβαλλοντικά υπεύθυνους προμηθευτές και διανομείς

1.1.2 Η φιλανθρωπική εταιρική κοινωνική ευθύνη

Το φιλανθρωπικό καθήκον είναι ο στόχος μιας εταιρείας να βελτιώσει ενεργά την κοινωνία και τον κόσμο γενικά. Οι εταιρείες οι οποίες έχουν φιλανθρωπικό προσανατολισμό συχνά δωρίζουν ένα ποσοστό των κερδών τους, πέρα από την ηθική και βιώσιμη απόδοση, την οποία έχουν. Πολλές επιχειρήσεις δίνουν χρήματα και αγαθά σε οργανισμούς και σε φιλανθρωπικές οργανώσεις που υποστηρίζουν τους σκοπούς τους, ενώ άλλες προσφέρουν σε αξιόλογους σκοπούς που δε σχετίζονται με τον κλάδο τους. Κάποιοι επιχειρηματίες ιδιαίτερα φτάνουν ακόμη και στο σημείο να ξεκινήσουν

τον δικό τους φιλανθρωπικό οργανισμό για να ανταποδώσουν και να βελτιώσουν την κοινωνία (Stobierski, 2021).

1.1.3 Η ηθική εταιρική κοινωνική ευθύνη

Η διασφάλιση της ηθικής και της δίκαιης λειτουργίας μιας εταιρείας αποτελούν μέρος της ηθικής ευθύνης την οποία η εταιρεία έχει. Όταν μια επιχείρηση ενστερνίζεται την ηθική ευθύνη, πρέπει να ενεργεί ηθικά, να αντιμετωπίζει δίκαια όλα τα μέρη της επιχείρησης δηλαδή την ηγεσία της, τους επενδυτές της, τους εργαζομένους της, τους προμηθευτές της και τους πελάτες της.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να ενστερνιστούν οι επιχειρήσεις την ηθική ευθύνη. Ένας οργανισμός ή μια εταιρεία μπορεί, για παράδειγμα, να αποφασίσει να ορίσει τον δικό της υψηλότερο κατώτατο μισθό, στην περίπτωση που πιστεύουν ότι ο κατώτατος μισθός που θέτει το κράτος είναι μικρότερος από αυτόν που ονομάζεται βιώσιμος μισθός. Μια εταιρεία μπορεί επίσης να απαιτήσει, σύμφωνα με τις αρχές του ελεύθερου εμπορίου, την προμήθεια αγαθών, συστατικών, προμηθειών ή ανταλλακτικών. Πολλοί οργανισμοί θέσπισαν διαδικασίες που τους διαβεβαιώνουν ότι δεν αγοράζουν αγαθά που κατασκευάζονται με παιδική εργασία ή με εργασία σκλάβων ή με θανάτωση ζώων (Stobierski, 2021).

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι πάντα επίκαιρη και δεν είναι ξεπερασμένη λόγω ότι βασίζεται σε παραδοσιακές και θρησκευτικές πεποιθήσεις ενώ προσεγγίζει το θέμα και φιλανθρωπικά. Το συνεχιζόμενο πρόβλημα της φτώχειας ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να δώσουν προτεραιότητα στην κοινοτική βοήθεια έναντι της ανάπτυξης της απασχόλησης. Μόνο μέσω των φιλανθρωπικών προσπαθειών των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων είναι πιθανό να βελτιωθούν τα κοινωνικοοικονομικά ζητήματα στις αναπτυσσόμενες χώρες. Η πιο θεμελιώδης αιτιολόγηση για την εταιρική κοινωνική ευθύνη φαίνεται άλλαξε από την ειλικρίνεια στα αναμενόμενα κέρδη. Η επιχείρηση πρέπει να μιμείται φιλανθρωπικές ενέργειες που αναλαμβάνονται αποκλειστικά για την αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών ζητημάτων χωρίς να προβλέπει καμία αποζημίωση, όπως για παράδειγμα η ενίσχυση της φήμης της ή το φορολογικό κίνητρο. Οι ακούσιες αυτές ενέργειες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης μπορεί να διαφέρουν από τα παγκόσμια πρότυπά της. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι εταιρικές κοινωνικές ευθύνες για την φιλανθρωπία αφορούν περισσότερο τις προτεραιότητες και

τις ανάγκες της χώρας στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση, παρά την τήρηση των κανόνων ή των νόμων που ισχύουν σε αυτό το κράτος. Οι οδηγίες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι προσαρμοσμένες για να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της χώρας στην οποία βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης (Iwannanda et al., 2017).

1.1.4 Η οικονομική εταιρική κοινωνική ευθύνη

Η οικονομική εταιρική κοινωνική ευθύνη αποτελεί τη δέσμευση των εταιρειών να στηρίζουν όλες τις οικονομικές αποφάσεις πάνω στη υπόσχεση ότι αυτές πρέπει να είναι προς όφελος όλων. Με βάση αυτή τη λογική, ο τελικός στόχος της εταιρείας είναι από την μια πλευρά να μεγιστοποιήσει τα κέρδη της και από την άλλη να διασφαλίσει ότι οι οικονομικές δραστηριότητες της είναι προς όφελος της κοινωνίας, των πολιτών και του περιβάλλοντος (Stobierski, 2021).

1.2 Οι επιχειρήσεις και η κοινωνική ευθύνη

Στην επιχείρηση υπεύθυνος είναι ο επιχειρηματίας ή τα διάφορα στελέχη που έχουν προσληφθεί για να ανταποκρίνονται στις σχετικές υποχρεώσεις. Σε μια ανταγωνιστική οικονομία, στον ιδιωτικό τομέα, το στέλεχος μια επιχείρησης είναι υπάλληλος των ιδιοκτητών της εταιρείας και προφανώς θα είναι υποχρεωμένος να λογοδοτεί και σε αυτούς. Έχει την ευθύνη είναι να διοικεί την εταιρεία σύμφωνα με τις οδηγίες των ιδιοκτητών της. Οι οδηγίες των ιδιοκτητών είναι να βοηθήσει την επιχείρηση να κερδίσει όσο το δυνατόν περισσότερα χρήματα, ενώ παράλληλα να συμμορφώνεται με τους βασικούς κανόνες της κοινωνίας, τόσο αυτούς που ενσωματώνονται στο νόμο όσο και αυτούς που ενσωματώνονται στους κοινωνικούς κανόνες. Σε μερικές περιπτώσεις για παράδειγμα, η εταιρεία μπορεί να ιδρύσει και να παραχωρήσει ένα σχολείο ή ένα νοσοκομείο στο κοινωνικό σύνολο (Friedman, 1970).

Σε κάθε περίπτωση όμως, ο διευθύνων σύμβουλος αποτελεί τον αντιπρόσωπο των ατόμων που είναι οι ιδιοκτήτες της εταιρείας και έχει την ευθύνη της βιωσιμότητας της επιχείρησης απέναντι σε αυτούς. Αυτό το καθήκον που έχει απέναντι στους ιδιοκτήτες δεν μπορούν να το κρίνουν εύκολα οι άλλοι, παρόλο που υπάρχει πάντοτε το κριτήριο της οικονομικής απόδοσης. Από την άλλη πλευρά, το στέλεχος είναι ένα άτομο που

έχει ευθύνη απέναντι στην οικογένειά του, στην εκκλησία του, στην πόλη του, στη χώρα του, έχει συνείδηση και πιθανό έχει την αίσθηση της φιλανθρωπίας. Οι ευθύνες αυτές μπορεί να τον υποχρεώσουν να αφιερώσει μέρος του εισοδήματός του σε σκοπούς που εκείνος θεωρεί αξιόλογους και μπορεί να τον κάνουν να αρνηθεί να εργαστεί σε συγκεκριμένες εταιρείες, ή ακόμα και να εγκαταλείψει τη δουλειά του σε περίπτωση που αυτή έρχεται σε αντιπαράθεση με τις ηθικές του αρχές. Μερικές από αυτές τις ευθύνες θεωρούνται ότι είναι κοινωνικές ευθύνες. Όμως, όταν αναφέρουμε τις ευθύνες του στελέχους σαν άτομο, εννοούμε ότι λειτουργεί σαν εντολέας και όχι σαν αντιπρόσωπος, ξοδεύει τα δικά του χρήματα ή χρόνο ή ενέργεια και όχι τα χρήματα ή την ενέργεια των εργοδοτών. Στην περίπτωση που οι αποφάσεις του αφορούν κοινωνικές ευθύνες, αυτές θα είναι οι κοινωνικές ευθύνες των ατόμων, όχι των επιχειρήσεων (Friedman , 1970).

Ο ορισμός ότι το στέλεχος έχει κοινωνική ευθύνη στον επιχειρηματικό τομέα, σημαίνει ότι πρέπει να ενεργήσει με κάποιον τρόπο που δεν είναι προς το όφελος των εργοδοτών του, όπως για παράδειγμα να μειώσει την τιμή ενός προϊόντος του για να αποτρέψει τον πληθωρισμό. Γενικά μπορούμε να πούμε ότι το στέλεχος της εταιρείας έχει την ευχέρεια να ξοδέψει κάποια από τα χρήματα των ιδιοκτητών της για ένα γενικό κοινωνικό συμφέρον, ούτως ώστε οι ενέργειές του να είναι σύμφωνες με την «κοινωνική ευθύνη», αλλά έχουν το μειονέκτημα ότι μειώνουν τις αποδόσεις που παίρνουν οι μέτοχοι. Επί της ουσίας, ξοδεύει τα χρήματα των μετόχων, ενώ όταν πραγματοποιεί ενέργειες που ανεβάζουν τις τιμές στους πελάτες, ξοδεύει τα χρήματα των πελατών και όταν μειώνει τους μισθούς, ξοδεύει τα χρήματα των εργαζομένων. Λέμε ότι το στέλεχος ασκεί κοινωνική ευθύνη αν αντί να λειτουργεί ως αντιπρόσωπος των μετόχων, των πελατών ή των εργαζομένων, ξοδεύει τα χρήματα με διαφορετικό τρόπο από ότι αν αποφάσιζαν να τα ξόδευαν εκείνοι.

Οι μέτοχοι επιλέγουν το στέλεχος της εταιρείας τους προκειμένου να εξυπηρετεί τα συμφέροντά τους, όμως η συγκεκριμένη ιδιότητα εξαφανίζεται όταν το στέλεχος επιλέγει να ξοδεύει τα έσοδα για κοινωνικούς σκοπούς. Αυτός είναι ο βασικός λόγος για τον οποίο ο ορισμός της «κοινωνικής ευθύνης» περιλαμβάνει την αποδοχή της σοσιαλιστικής άποψης ότι οι πολιτικοί μηχανισμοί και όχι οι μηχανισμοί της αγοράς, αποτελούν τον κατάλληλο τρόπο για να καθοριστεί η κατανομή των σπάνιων πόρων σε εναλλακτικές χρήσεις (Friedman, 1970).

1.3 Η εταιρική κοινωνική ευθύνη και ο τραπεζικός τομέας

Η εταιρική κοινωνική ευθύνη επεκτείνεται σε όλους τους τομείς της οικονομίας και ιδιαίτερα στον χρηματοπιστωτικό τομέα (Balmer et al., 2017). Με αυτό τον τρόπο φαίνεται η εμπιστοσύνη των πελατών για το κτίσιμο της πίστης της επωνυμίας των εταιριών (Seibly, 2013). Στον τραπεζικό τομέα η εταιρική κοινωνική ευθύνη αναπτύχθηκε αρχικά από τον Freeman (1984). Η συγκεκριμένη έδειξε ότι ο κύριος στόχος της εταιρικής διακυβέρνησης και η κοινωνική εταιρική ευθύνη του τραπεζικού τομέα ικανοποιούν τα διάφορα μέλη της κοινωνίας (Perez et al., 2014). Σε σύγκριση με τους άλλους τομείς, οι τράπεζες έχουν τον μεγαλύτερο ρόλο, την μεγαλύτερη προβολή στην κοινωνία και την μεγαλύτερη συμμετοχή στα προϊόντα. Ο τραπεζικός τομέας συμμετέχει ενεργά στις βιώσιμες δραστηριότητες των κοινωνιών και των άλλων εταιριών (Pratihari.& Uzma, 2019).

Οι Graafland & Van De Ven (2011) ανέφεραν ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη απαιτεί μεγαλύτερη εξειδίκευση και επαγγελματισμό στον τραπεζικό τομέα από ό,τι στον χρηματοπιστωτικό. Επιπλέον, ανέφεραν τη σημασία που έχει η συμμόρφωση του συγκεκριμένου κλάδου με τον κώδικα δεοντολογίας, την ύπαρξη ουσιαστικής διαφάνειας και λογοδοσίας με έμφαση στο θεσμικό συμφέρον και τη συνεργασία, ενώ ο Balaguer (2013) εκφράζει ότι η έννοια της σημασίας της ενσωμάτωσής του τραπεζικού τομέα στα οικονομικά της υγείας έχουν σαν στόχο τη βελτίωση της εικόνας, της εταιρικής φήμης και της επιχειρηματικής ηθικής των τραπεζών.

Από την άλλη μεριά, υπάρχει η εξωτερική διάσταση της κοινωνικής ευθύνης, η οποία περιλαμβάνει τη διαχείριση των πόρων που προορίζονται για τις επενδύσεις, έτσι ώστε το εισόδημα να στοχεύει στην εκπλήρωση των κριτηρίων που σχετίζονται με το ESG (Environment, Social, Governance-Περιβάλλον, Κοινωνία, Διακυβέρνηση), κάνοντας δυνατή την προώθηση και ανάπτυξη μιας συγκεκριμένης περιοχής ή μιας χώρας (Mesta-Cabrejos et al., 2023). Όμως η διάσταση αυτή είναι μεγαλύτερη και προκαλεί αυξημένο έμμεσο αντίκτυπο, άρα και μεγαλύτερη εταιρική κοινωνική ευθύνη (Sanchis & Rodríguez, 2018).

Οι Fukuyama και Tan (2021) ερεύνησαν την αποτελεσματικότητα των τραπεζών στην Κίνα κατά τη διάρκεια της περιόδου από το 2009 ως το 2017 και αξιολόγησαν τη σχέση μεταξύ αποτελεσματικότητας και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Πήραν δείγμα από 72 εμπορικές τράπεζες και το αποτέλεσμα έδειξε μια μεγάλη διαφορά μεταξύ του όγκου

των δωρεών και του υπολοίπου των πράσινων δανείων που στοχεύουν στην κοινωνική δέσμευση, σε έργα με περιβαλλοντικές επιπτώσεις και στον αντίκτυπό τους στις εταιρείες. Επιπλέον, το κέρδος από τη βελτίωση του προϊόντος κατανομής είναι μικρότερο από το κέρδος που παρατηρείται από όταν βελτιώνεται η τεχνική απόδοση.

Ένας από τους παράγοντες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι η διαφορετικότητα των δυο φύλων που κυρίως στην οικονομική διάστασή της και επηρεάζει την κερδοφορία των τραπεζών. Οι έρευνες οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί όμως, έχουν δείξει αντίθετα αποτελέσματα. Οι García-Meca et al. (2015) ερεύνησαν ένα δείγμα από 159 διεθνείς τράπεζες ανάμεσα στο 2004 και στο 2010. Το συμπέρασμα ήταν ότι οι τράπεζες με τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια, είχαν καλύτερες εταιρικές επιδόσεις όσον αφορά την οικονομική κερδοφορία. Επιπλέον έβγαλαν το συμπέρασμα ότι υπήρχε μικρότερη επιρροή σε περιβάλλοντα με ασθενέστερη ρύθμιση και προστασία των επενδυτών. Τα συμπεράσματα αυτά είναι συνεπή με αυτά των Jabari & Muhamad (2020).

Οι Jabari και Muhamad (2020) πραγματοποίησαν έρευνα σε Ισλαμικές τράπεζες από το 2010-2018 και έφτασαν στο συμπέρασμα ότι η σχέση αυτή ανάμεσα στη διαφοροποίηση των φύλων και την οικονομική κερδοφορία των τραπεζών είναι μικρότερη όταν το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου είναι μεγαλύτερο. Από την άλλη πλευρά, οι Mohammad et al. (2018) και Farhana (2020) εξέφρασαν ότι στο διοικητικό συμβούλιο ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών δεν επηρέασε τις οικονομικές επιδόσεις των τραπεζών της Ιορδανίας και της Ινδονησίας. Οι Ahmad & Alshbiel (2016) ανέλυσαν 16 ιορδανικές τράπεζες ανάμεσα στο 2004 και στο 2013 και έβγαλαν το συμπέρασμα ότι οι τράπεζες που διοικούνται από γυναίκες είχαν χαμηλότερη απόδοση περιουσιακών στοιχείων από αυτές που διοικούνται από άνδρες. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα τους το αποτέλεσμα αυτό είναι συνέπεια της αποστροφής του κινδύνου των γυναικών.

Οι Mesta-Cabrejos et al.(2023) έβγαλαν το συμπέρασμα ότι η Bancolombia, η οποία είναι τράπεζα της Λατινικής Αμερικής και της Καραϊβικής έχει ικανοποιητική ποιότητα εργασίας καθώς και καλούς παράγοντες ισότητας. Το συμπέρασμα το έβγαλαν καθώς η έρευνα έδειξε ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη της αντιπροσωπεύει την ικανοποίηση των βασικών αναγκών των εργαζομένων της, την οργανωτική υποστήριξη για την απόδοση της εργασίας τους, την προσωπική και την επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς

και την εγγύηση της υγείας στην εργασία. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας συμφωνούν με αυτά που αναφέρθηκαν από τους Sarro et al. (2007).

Επίσης, με βάση την έρευνα των Lentner et al. (2017) οι ηθικοί, οι ρυθμιστικοί και οι οικονομικοί παράγοντες συνδέονται με την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Οι Mita et al. (2018) συμπέραναν ότι η διαφάνεια, δηλαδή η αποκάλυψη πληροφοριών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, παίζει βασικό ρόλο στο χρηματοπιστωτικό τομέα λόγω ότι βλέπει τις ανάγκες βελτίωσης που υπάρχουν στον τραπεζικό τομέα. Ο Idowu (2014) τονίζει ότι η βιωσιμότητα των εταιρειών, ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών που δίνονται στις φιλανθρωπικές αρχές, δημιουργούν θετικό αντίκτυπο στην κοινότητά τους. Επίσης, ο Scholtens (2009) δείχνει ότι οι τράπεζες ενεργούν σαν μεσάζοντες στην κοινωνία και για το λόγο αυτό έχουν άμεσο αντίκτυπο στην οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξή της.

1.4 Η εταιρική διακυβέρνηση και ο τραπεζικός τομέας

Η βασική άποψη σχετικά με την εταιρική διακυβέρνηση σε αυτόν τομέα είναι ότι μια σωστή και υγιής εταιρική διακυβέρνηση φαίνεται στις καλύτερες επιδόσεις των τραπεζών και ότι τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα τα οποία έχουν μεγάλη απόδοση σε αυτήν, υπερτερούν των ανταγωνιστών τους, αποφεύγοντας την μεγάλη ανάληψη κινδύνων (Lemmon & Karl, 2003; Kirkpatrick, 2009; Rashid et al., 2020). Μια ισχυρή εταιρική διακυβέρνηση μπορεί να βοηθήσει τις τράπεζες να μετριάσουν τις επιπτώσεις μιας κρίσης, βελτιώνοντας την κερδοφορία (Ajanthan et al., 2013). Με αυτόν τον τρόπο η εταιρική διακυβέρνηση των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων είναι απαραίτητη για τη σταθερότητα του χρηματοπιστωτικού συστήματος και την πρόληψη μιας χρηματοπιστωτικής κρίσης. Για το λόγο αυτό, μια αδικαιολόγητη ανάληψη κινδύνων από την εταιρική διακυβέρνηση μπορεί να οδηγήσει σε οικονομική επιβράδυνση (Aslam et al., 2023). Όμως, λόγω της σημασίας των τραπεζών στην οικονομία και της δομής του τραπεζικού κλάδου, υπάρχουν μοναδικά θέματα με την εταιρική τους διακυβέρνηση καθώς και εξειδικευμένες λύσεις για αυτά τα ζητήματα. Η πολυπλοκότητα του τραπεζικού κλάδου επιδεινώνει την ασυμμετρία πληροφοριών και μειώνει την ικανότητα των ενδιαφερόμενων μερών να παρακολουθούν τις ενέργειες των διευθυντών τραπεζών. Οι τράπεζες αποτελούν ουσιαστικό συστατικό του

συστήματος πληρωμών και είναι ζωτικής σημασίας για τη λειτουργία των οικονομικών συστημάτων. Λόγω κυρίως των καταθέσεων που λαμβάνουν από πελάτες, είναι επίσης επιχειρήσεις με μεγάλη μόχλευση. Εξαιτίας των ευθυνών των τραπεζών για την προστασία των δικαιωμάτων των καταθετών, τη διασφάλιση της σταθερότητας του συστήματος πληρωμών και τη μείωση του συστημικού κινδύνου, οι τράπεζες υπόκεινται σε αυστηρότερους κανονισμούς από ότι οι άλλες επιχειρήσεις (Andres & Vallelado, 2008).

Οι πολλές εταιρικές αποτυχίες και τα σκάνδαλα έχουν αντίκτυπο στις χρηματοπιστωτικές αγορές και στην κοινωνία (Hamilton, 2016). Στην πραγματικότητα, η αδύναμη εταιρική διακυβέρνηση στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα είναι μία από τις κύριες αιτίες μιας παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης (Beltratti & Stulz, 2012). Ο τραπεζικός τομέας φαίνεται ιδιαίτερα αδύναμος στη διαμάχη γύρω από το «cum-ex», το οποίο είναι ένα από τα μεγαλύτερα συστήματα φοροδιαφυγής στο εμπόριο στην ιστορία (Buettner et al., 2020), παρά την χρηματοπιστωτική κρίση του 2007-2008. Παγκοσμίως, οι τράπεζες και τα άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα άρχισαν να τονίζουν την αναγκαιότητα ύπαρξης μιας άριστης εταιρικής διακυβέρνησης, υιοθετώντας ακόμη και μοναδικούς κώδικες της.

Στις μέρες μας, η εταιρική διακυβέρνηση παίζει μεγάλο ρόλο ειδικά μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008, μετά την πανδημία του κορωνοϊού, αλλά και τον πόλεμο ανάμεσα στην Ρωσία και στην Ουκρανία. Οι Jebran & Chen (2023) ανέφεραν πώς η εταιρική διακυβέρνηση με τις διάφορες πρακτικές της κατάφεραν να βοηθήσει τις εταιρείες να επιβιώσουν στη διάρκεια της πανδημίας. Όμως τα μέτρα της εταιρικής διακυβέρνησης φαίνεται ότι λειτουργούν καλά όταν οι συνθήκες είναι κανονικές, ενώ ενδέχεται να είναι ανεπαρκή σε περιόδους κρίσης. Για αυτό, οι παγκόσμιες αρχές εργάζονται σκληρά να επιβάλουν κατάλληλους ρυθμιστικούς περιορισμούς προκειμένου να αποτρέψουν μελλοντικές κρίσεις. Άρα, είναι σαφές ότι η καλή εταιρική διακυβέρνηση είναι απαραίτητη για την αξιοποίηση των πεπερασμένων πόρων, διασφαλίζοντας ότι τα χρήματα πηγαίνουν σε κλάδους που είναι εξαιρετικά παραγωγικοί, αυξάνοντας την προσοχή των διευθυντών στην επιχειρηματική απόδοση και διασφαλίζοντας ότι οι επιχειρήσεις συμμορφώνονται με τους κοινωνικούς κανόνες (Al- Manaseer et al., 2012).

Τα οικονομικά και οι λειτουργίες του τραπεζικού τομέα διαφέρουν πολύ από εκείνα των άλλων κλάδων. Οι τράπεζες υπόκεινται σε αυστηρή προληπτική παρακολούθηση των κεφαλαίων και των κινδύνων τους εξαιτίας αυτών των διακρίσεων. Οι μέθοδοι εταιρικής διακυβέρνησής τους είναι επίσης ενδεικτικές αυτών των διακρίσεων (Mülbert, 2009). Είναι εμφανές ότι ο τραπεζικός τομέας δέχτηκε πυρά λόγω ότι διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην προηγούμενη παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση όπου πιστεύεται ότι η κακή τραπεζική διακυβέρνηση έπαιξε τον βασικότερο παράγοντα (Haan et al., 2016).

Όλα αυτά οδήγησαν την Επιτροπή της Βασιλείας για την Τραπεζική Εποπτεία να τονίσει τη σημασία της μελέτης, της κατανόησης και της βελτίωσης της εταιρικής διακυβέρνησης των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων. Η Επιτροπή της Βασιλείας πιστεύει ότι η σωστή εταιρική διακυβέρνηση μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της παρακολούθησης του τραπεζικού τομέα και υποστηρίζει ότι η καλή εταιρική διακυβέρνηση είναι απαραίτητη για ένα σταθερό χρηματοπιστωτικό σύστημα και για την οικονομική πρόοδο μιας χώρας (Andres & Vallengado, 2008).

1.4.1 Η ύπαρξη ενός δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης στον τραπεζικό κλάδο

Στον χρηματοπιστωτικό τομέα, η ανάλυση των μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης και η σχέση τους με τις επιδόσεις του τραπεζικού τομέα δεν είναι κάτι που αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια. Η διεθνής οικονομική κρίση του 2008 έδειξε ότι οι κύριες αιτίες για τη χρεοκοπία διάφορων μεγάλων τραπεζών όπως η Lehman Brothers, ήταν η αδυναμία και οι ελλείψεις των μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης. Αυτό έγινε παρά την χρηματοδότηση δισεκατομμυρίων δολαρίων και ευρώ από την Ομοσπονδιακή Τράπεζα των ΗΠΑ και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Υπάρχουν μελέτες οι οποίες υποστήριξαν ότι η εταιρική διακυβέρνηση του τραπεζικού τομέα πρέπει να ενισχυθεί και να επανεξεταστεί. Το 2015, η επιτροπή Βασιλείας δημοσίευσε περισσότερες από δεκαπέντε (15) συστάσεις για τη βελτίωση του συστήματος παρακολούθησης του τραπεζικού τομέα εκ των έσω (Basel Committee on Banking Supervision III, 2015). Τα Διεθνή Νομισματικά Ταμεία και η επιτροπή της Βασιλείας διερεύνησαν τα αίτια της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008. Έχουν επισημάνει ότι η ανεπάρκεια εταιρικής διακυβέρνησης ήταν η κύρια αιτία της αποτυχίας του τραπεζικού κλάδου και

συνέστησαν στις τράπεζες να βελτιώσουν τις εταιρικές τους δραστηριότητες μηχανισμών διακυβέρνησης (Zouhour et al., 2023).

Το 2010, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημοσίευσαν την Πράσινη Βίβλο. Σε αυτή, έδωσαν οδηγίες στις ευρωπαϊκές τράπεζες, να ενισχύσουν τους μηχανισμούς εταιρικής διακυβέρνησής τους (European Commission, 2010), ενώ ο OECD έδωσε μια σειρά συστάσεων για την εταιρική διακυβέρνηση, που είχαν σαν κύριο στόχο την προστασία των συμφερόντων των διαφόρων εμπλεκομένων (OECD, 2009).

Μερικοί από τους ερευνητές επικεντρώθηκαν στη δομή ιδιοκτησίας ενώ άλλοι έχουν εξετάσει άλλες διαστάσεις, όπως η ύπαρξη επαγγελματικών επιτροπών και η πρόσληψη ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό συμβούλιο. Ο κύριος σκοπός ήταν να δημιουργήσουν ένα αποτελεσματικό δείκτη έτσι ώστε να δώσουν στους τραπεζίτες ένα εργαλείο για να παρακολουθούν την αποτελεσματικότητα των σχεδίων εταιρικής διακυβέρνησης τους. Αυτοί οι δείκτες βασίζονται σε παράγοντες όπως είναι η διαφάνεια, η λογοδοσία και η διαχείριση κινδύνων. Ο δείκτης αυτός εστιάζει στην αποτελεσματικότητα των σχεδίων εταιρικής διακυβέρνησης, ενώ ερευνάται αν γίνεται να εφαρμοστεί από τις τράπεζες σε όλο τον κόσμο. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας είναι εξαιρετικά χρήσιμα για τους τραπεζίτες και τις χρηματοοικονομικές ρυθμιστικές αρχές, καθώς δίνουν ένα πρακτικό παράδειγμα του προτεινόμενου δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης (Zouhour et al., 2023).

Πολλές έρευνες ενθάρρυναν την εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης για την παρακολούθηση των διευθυντών (CEOs) των επιχειρήσεων και για τη βελτίωση της οικονομικής τους απόδοσης. Οι Jensen & Meckling (1976) συνέστησαν την εφαρμογή εργαλείων εσωτερικής εταιρικής διακυβέρνησης για την εξάλειψη της απαλλοτρίωσης των ιδιωτικών παροχών από τον πράκτορα όταν υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ ιδιοκτησίας και διαχείρισης. Χρησιμοποίησαν εξωτερικά και εσωτερικά εργαλεία εταιρικής διακυβέρνησης, τα οποία είναι τα σχέδια αποζημίωσης, η στρατηγική πληρωμής μερισμάτων, η ιδιοκτησιακή δομή και τα ανεξάρτητα μέλη στο διοικητικό συμβούλιο προκειμένου να μειωθούν οι γνωστές αντιπαραθέσεις ανάμεσα σε διαχειριστές και σε ιδιοκτήτες.

Επιπλέον ανακάλυψαν ότι τα εργαλεία εσωτερικής εταιρικής διακυβέρνησης που σχετίζονται με την ύπαρξη ανεξάρτητων μελών στο διοικητικό συμβούλιο και την

πολιτική πληρωμής μερισμάτων, μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους ιδιοκτήτες για να περιορίσουν την απαλλοτρίωση των ιδιωτικών οφελών από τον διαχειριστή (Shleifer, & Vishny, 1997).

Στις τράπεζες, οι Vicente-Ramos et.al. (2020) υποστήριξαν ότι η ύπαρξη αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τη μείωση των διενέξεων που θα μπορούσαν να προκύψουν μεταξύ των οφειλετών, των διαχειριστών και των ιδιοκτητών. Οι διαχειριστές και οι ιδιοκτήτες μπορούν να επιλέξουν ριψοκίνδυνες επενδύσεις και στρατηγικές για να αυξήσουν τα ιδιωτικά τους οφέλη χωρίς να λάβουν υπόψη τα συμφέροντα των εξωτερικών ιδιοκτητών και των οφειλετών. Υποστήριξαν επίσης ότι οι διοικητές μπορούν να κάνουν κατάχρηση της εξουσίας τους εντός των τραπεζών για να απαλλοτριώσουν το πλεόνασμα των ελεύθερων ταμειακών ροών που προέρχονται από λογαριασμούς ταμειυτηρίου .

Οι διεθνείς χρηματοοικονομικές ρυθμιστικές αρχές συνέστησαν επίσης στον κλάδο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών να βελτιώσουν τα συστήματά τους για να ελαχιστοποιήσουν τους κινδύνους των τραπεζών και να προστατεύσουν τους ιδιοκτήτες και τους καταθέτες από κάθε χειραγώγηση από τους διοικητές

Επτά είναι τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στις τράπεζες για το δείκτη εταιρικής διακυβέρνησης (Zouhour et al., 2023):

- Το διοικητικό συμβούλιο
- Η διαχείριση κινδύνου
- Ο εσωτερικός έλεγχος
- Τα σχέδια αποδοχών
- Η συμμόρφωση και η δεοντολογία
- Η υποψηφιότητα
- Η γνωστοποίηση και η διαφάνεια

1.4.2 Εθνική Τράπεζα Ελλάδος

Από τα παλαιότερα χρόνια, η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος υπήρξε ένας σημαντικός χορηγός των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Το 2018, ενέκρινε χρηματοδότηση πάνω από 250 εκατομμύρια ευρώ για χρήση προς τις συγκεκριμένες πηγές ενέργειας. Το 2019, βοήθησε στις προσπάθειες της Ελλάδας να βελτιώσει το περιβαλλοντικό της αποτύπωμα χρηματοδοτώντας 507 εκατομμύρια ευρώ σε έργα που είχαν σχέση με ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Επίσης, η Τράπεζα προωθεί επενδύσεις σχετικά με την παραγωγή ενέργειας μέσω ηλιακών φωτοβολταϊκών συστημάτων. Σε αυτές τις επενδύσεις τα υποκαταστήματα της δίνουν εξατομικευμένες χρηματοδοτικές λύσεις σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα που επιθυμούν να επωφεληθούν από αυτήν την μορφή ενέργειας και τα οφέλη που θέτει ως κίνητρο το κράτος για να τα χρησιμοποιήσουν.

Η Εθνική Τράπεζα Ελλάδος εξέδωσε για πρώτη φορά το πράσινο ομόλογο και χρησιμοποίησε τα έσοδα του για τη χρηματοδότηση Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας. Τα έργα που χρηματοδοτήθηκαν ήταν (Bruner et al., 2020):

- Την χερσαία αιολική ενέργεια
- Την ηλιακή ενέργεια
- Τα μικρά υδροηλεκτρικά έργα που ήταν μικρότερα από 20 MW

Η Sustainalytics, που είναι ένας από τους παγκόσμιους οργανισμούς αξιολόγησης των εταιρειών με βάση τη στάση τους στο περιβάλλον, στην κοινωνία και στην κυβέρνηση (ESG), επιλέχτηκε από την Εθνική για την παροχή γνωμοδότησης για το πράσινο ομόλογο της, για τον αν είναι σύμφωνο με τα τέσσερα συστατικά μέρη των Αρχών Έκδοσης Πράσινων Ομολόγων. Ο οργανισμός αυτός θεωρεί ότι τα έργα που χρηματοδοτούνται από τα έσοδα από τα πράσινα ομόλογα, θα αυξήσουν το μερίδιο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στο ενεργειακό μείγμα της Ελλάδας. Επιπλέον, μέσω των έργων αυτών διευκολύνεται η επίτευξη των εθνικών και κοινοτικών στόχων που υπάρχουν από την Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με το κλίμα. Οι στόχοι αυτοί πρέπει να πραγματοποιηθούν μέχρι το 2030. Το Πλαίσιο των Πράσινων Ομολόγων της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος περιγράφει μια διαδικασία με την οποία τα έσοδα γίνονται, παρακολουθούνται, κατανέμονται και διαχειρίζονται, ενώ έχουν γίνει δεσμεύσεις για την υποβολή εκθέσεων για την κατανομή των εσόδων και τον αντίκτυπο τους που έχουν στην πράσινα οικονομία και στην Ελλάδα. Η Sustainalytics θεωρεί ότι το

Πράσινο Ομόλογο της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος είναι σύμφωνο με τη στρατηγική βιωσιμότητας της Τράπεζας και ότι χρήση τους σε επενδύσεις στην πράσινη οικονομία, θα συμβάλει στην προώθηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΕΤΕ, 2023α). Τέλος, πιστεύει ότι η Τράπεζα έχει αρκετά μέτρα για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και τον μετριασμό των περιβαλλοντικών και κοινωνικών κινδύνων που συνδέονται συνήθως με τις πράσινες επενδύσεις που χρηματοδοτούνται με τη χρήση των εσόδων από το Ομόλογο. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η γνώμη του παγκόσμιου οργανισμού αξιολόγησης Sustainalytics ήταν ότι η Εθνική Τράπεζα ήταν ικανή για την έκδοση του Πρώτου Πράσινου Ομολόγου που είναι σύμφωνο με τα τέσσερα συστατικά μέρη των Αρχών Έκδοσης Πράσινων Ομολόγων.

1.4.3 Η Eurobank

Η Τράπεζα, ο Όμιλος και οι θυγατρικές εταιρείες του λειτουργούν με αξιοπιστία ενώ επικρατεί ο πιο δίκαιος και διαφανής τρόπος, χάρη στην εταιρική διακυβέρνηση της Eurobank. Εφαρμόζει το ελληνικό δίκαιο και τις παγκόσμιες βέλτιστες πρακτικές για την εταιρική διακυβέρνηση και τις συμβατικές ευθύνες της Τράπεζας προς το Ελληνικό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας. Υπερασπίζει τα νόμιμα δικαιώματα όλων όσων έχουν συμφέροντα στην Eurobank, δηλαδή τους πελάτες, τους εργαζόμενους και τους μετόχους της.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Ομίλου είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο και λειτουργεί έτσι ώστε να εγγυάται ότι η διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι διαφανής, αξιόπιστη και συνεπής, δηλαδή ότι υπάρχει η ίδια μεταχείριση σε όλους τους τομείς. Με βάση την ελληνική νομοθεσία, τις παγκόσμιες βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και τις συμβατικές δεσμεύσεις της Τράπεζας προς το Ελληνικό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας εκπληρώνει τις υποχρεώσεις τους προς τους μετόχους της και αυτές που οφείλει σε τρίτα άτομα. Επίσης προστατεύει τα συμφέροντα όλων των μετόχων της, ανεξαρτήτως ηλικίας, και τους συμπεριφέρεται ισότιμα και δίκαια. Τέλος δίνει στους μετόχους της επαρκή και έγκαιρη ενημέρωση σχετικά με την εξέλιξη και τις επιδόσεις της ίδιας και του Ομίλου.

Με βάση όλα αυτά, οι ρόλοι και οι ευθύνες όλων στην εταιρική μας διακυβέρνηση είναι σαφείς και διακριτές (Eurobank, 2023β):

- Η οργανωτική δομή του Ομίλου και της Τράπεζας είναι σύμφωνα με το καταστατικό της
- Είναι σύμφωνο με το Εγχειρίδιο Ελέγχου Εσωτερικής Διακυβέρνησης, όπως εγκρίθηκε με την Πράξη του Διοικητή αριθμός 12/30.07.2003, ενώ η πιο πρόσφατη ενημέρωση ήταν στις 29 Μαρτίου 2023.
- Τέλος είναι σύμφωνο με τους κανόνες εσωτερικής διακυβέρνησης, την οργανωτική δομή του Ομίλου και την οργανωτική δομή των θυγατρικών.

Έτσι στην Eurobank υπάρχει ένα ισχυρό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου.

Στην Τράπεζα υπάρχει η πολιτική Ανεξαρτησίας του Εξωτερικού Ελεγκτή, η οποία εγκρίθηκε από την Επιτροπή Ελέγχου της Eurobank στις 21 Νοεμβρίου του 2007 και που αναθεωρείται κάθε χρόνο. Υπάρχουν τρεις (3) βασικές αρχές που πρέπει να ακολουθούν οι εξωτερικοί ελεγκτές (Eurobank, 2023β) :

- Ο αυτοέλεγχος δεν επιτρέπεται για τους εξωτερικούς ελεγκτές.
- Καμία διοικητική λειτουργία δεν επιτρέπεται να ασκείται από τον εξωτερική ελεγκτή.
- Ο εξωτερικός ελεγκτής δεν επιτρέπεται να παρέχει υπηρεσίες που είναι αντίθετες με το νόμο ή με την τραπεζική πολιτική.

Η Eurobank ακολουθεί τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης, ενώ ο Κώδικας Δεοντολογίας και θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές για το ανθρώπινο δυναμικό ολόκληρου του Ομίλου και χρησιμεύει σαν οδηγός για τη συμπεριφορά του κατά την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων του. Η Τράπεζα προσφέρει στους εργαζόμενους της συνεχή εκπαίδευση για να το πετύχουν αυτό. Η Ελεγκτική Επιτροπή του Διοικητικού Συμβουλίου ελέγχει και αποδέχεται τον Κώδικα Δεοντολογίας. Το πως δημιουργείται και ελέγχεται το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζεται από το Καταστατικό.

Σύμφωνα με τον Ν. 4548/2018, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2019, η Πολιτική Αμοιβών Διευθυντών και Γενικών Διευθυντών του Ομίλου καθορίζει το σχέδιο αποζημίωσης για το διοικητικό συμβούλιο και για τα διευθυντικά στελέχη της τράπεζας. Ο βασικός στόχος της είναι να διασφαλίσει ότι η αποζημίωση είναι αρκετή για να διατηρήσει και να προσελκύσει τα κατάλληλα στελέχη με τις απαραίτητες

δεξιότητες και εμπειρία για την εφαρμογή της επιχειρηματικής στρατηγικής της και για την εγγύηση των μακροπρόθεσμων συμφερόντων και της βιωσιμότητάς της, χωρίς να παίρνει μεγάλο κίνδυνο.

Τέλος, το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου εξασφαλίζει ότι η Eurobank λειτουργεί αποτελεσματικά, ενώ διατηρεί την αξιοπιστία του και συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

1.4.4 Η Τράπεζα Πειραιώς

Η Τράπεζα Πειραιώς προσαρμόζει το θεσμικό πλαίσιο της όσο αφορά την εταιρική διακυβέρνηση για να προστατεύσει το εταιρικό της συμφέρον και τα συμφέροντα των μετόχων της με τα εξής (Πειραιώς, 2023α):

- Με την τροποποίηση της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου προκειμένου να συμμορφώνεται με τους ισχύοντες κανόνες για τα εκτελεστικά, για μη εκτελεστικά και για τα ανεξάρτητα μέλη
- Με τα στοιχεία και τις πληροφορίες από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, τα πορίσματα και τα σχόλια των εξωτερικών ελεγκτών και των ρυθμιστικών αρχών. Η Επιτροπή Ελέγχου, που αποτελείται από μη Εκτελεστικούς και Ανεξάρτητους Διευθυντές, παρακολουθεί και αξιολογεί τα στοιχεία και τις πληροφορίες και ελέγχει ετησίως την αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου .
- Οι εργαζόμενοι της υποχρεούνται να ακολουθούν τον Κώδικα Δεοντολογίας.
- Η Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου που είναι ανεξάρτητη, αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Ελέγχου και του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου. Επιπλέον πραγματοποιεί τον εσωτερικό έλεγχο σε όλη την Τράπεζα
- Προκειμένου να εξασφαλίσει την αποτελεσματική διαχείριση όλων των κινδύνων της Τράπεζας, η επιτροπή διαχείρισης κινδύνου πρέπει να ενοποιήσει τον έλεγχο κινδύνου, καθώς και να διαχειρίζεται τον κίνδυνο, όπως απαιτείται ενώ διασφαλίζει τον απαραίτητο συντονισμό τόσο ατομικά όσο και ομαδικά
- Η δημιουργία πρωτοβουλιών και σχεδίων εταιρικής διακυβέρνησης που έχουν εγκριθεί από τη διοίκηση είναι ευθύνη της Γενικής Διεύθυνσης της Εταιρικής Διακυβέρνησης. Η συγκεκριμένη έχει την παρακολούθηση της εκτέλεσής τους

σε εταιρείες του Ομίλου Πειραιώς, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό. Το Διοικητικό Συμβούλιο, το Εκτελεστικό Συμβούλιο και το Γραφείο του Προέδρου έχουν την επιχειρησιακή υποστήριξη από τη Γενική Διεύθυνση της Εταιρικής Διακυβέρνησης, η οποία είναι αρμόδια για την επίβλεψη της εφαρμογής των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

- Για να πετύχει η έγκαιρη και διαρκής συμμόρφωση της Τράπεζας από το αποτελεσματικό κανονιστικό πλαίσιο, η Διεύθυνση Συμμόρφωσης θεσπίζει και εφαρμόζει διαδικασίες ενώ συγχρόνως δημιουργεί το ετήσιο πρόγραμμα συμμόρφωσης. Η Διεύθυνση Συμμόρφωσης έχει σαν κύριο στόχο να διασφαλίσει τη συμμόρφωση, να αποτρέψει τη συμμετοχή του τραπεζικού συστήματος στη νομιμοποίηση κεφαλαίων που αποκτήθηκαν μέσω παράνομης δραστηριότητας και να καταπολεμήσει την τρομοκρατία.
- Η ενημέρωση των επενδυτών, των μετόχων και των κατάλληλων ρυθμιστικών αρχών βρίσκεται στην αρμοδιότητα των επενδυτικών σχέσεων, των πληροφοριών των μετόχων και των εταιρικών ανακοινώσεων.
- Οι Εσωτερικοί Κανονισμοί Εταιρικής Διακυβέρνησης και Λειτουργίας, που εγγυώνται τη διαφάνεια και τη συμμετρία της πληροφόρησης, καλύπτουν θέματα που δεν καλύπτονται από το Καταστατικό της Τράπεζας, όμως είναι απαραίτητοι για την αποτελεσματική λειτουργία της Πειραιώς

Κεφάλαιο 2 - Βιβλιογραφική επισκόπηση

Οι Aslam et al. (2023) ανέφεραν στην έρευνα τους ότι η αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, ειδικά στον τραπεζικό τομέα, είναι ζωτικής σημασίας για τη σταθερότητα του χρηματοπιστωτικού συστήματος και την πρόληψη των χρηματοπιστωτικών κρίσεων. Μέσα από την έρευνα τους είδαν τον αντίκτυπο της εταιρικής διακυβέρνησης στην αγοραία αξία των τραπεζών. Χρησιμοποίησαν τις βαθμολογίες και τη διοίκηση της εταιρικής διακυβέρνησης της Refinitiv, την αξία των μετόχων και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για να αναλύσουν τον αντίκτυπό τους στην αγοραία αξία. Το δείγμα περιλάμβανε διακόσιες σαράντα δύο (242) τράπεζες σε σαράντα τρεις (43 χώρες). Επίσης, χρησιμοποίησαν τη βάση δεδομένων για το ESG της Refinitiv στη χρονική διάρκεια 2017 – 2021. Ανέλυσαν όλα τα παραπάνω και βρήκαν μια θετική και στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις βαθμολογίες της στρατηγικής εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της αγοραίας αξίας των τραπεζών και ανάμεσα στη διοίκηση και στην αγοραία αξία τους. Τέλος υπάρχει μια στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στις βαθμολογίες των διαφωνιών της εταιρικής διακυβέρνησης και της αγοραίας αξίας των τραπεζών.

Ο Jamali (2020) πραγματοποίησε μια έρευνα, στην οποία το δείγμα περιλάμβανε τριάντα επτά (37) τράπεζες, προκειμένου να αναλύσει την τράπεζα στο Χρηματιστήριο της Ινδονησίας. Η χρονική διάρκεια ήταν από το 2015-2019 και πήρε αρκετές πληροφορίες πάνω στο θέμα. Χρησιμοποίησε το τεστ Chow, προκειμένου να δει αν η μοντελοποίηση αποτελεί ένα μοντέλο σταθερών αποτελεσμάτων, άρα και οι πληροφορίες που λαμβάνονται είναι ακριβείς. Στο συμπέρασμα του ανέφερε ότι όταν υπάρχει σωστή παρακολούθηση των επιχειρηματικών λειτουργιών τότε η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μεγαλύτερη. Αυτό γίνεται γιατί σε κάθε συνεδρίαση του διοικητικού συμβουλίου γίνεται η γνωστοποίηση στο κοινό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Επιπλέον, οι ανεξάρτητοι ελεγκτές και τα μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη ενεργοποιούν την γνωστοποίηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ενώ φαίνεται ότι η αυξημένη μόχλευση επηρεάζει την κοινωνική ευθύνη με αρνητική σχέση ενώ η κερδοφορία της εταιρείας και το μέγεθός της την κάνουν μεγαλύτερη και περισσότερο γνωστή στο ευρύ κοινό. Η λειτουργική τραπεζική δεν είναι μόνο

κερδοφόρα, αλλά απαιτεί ενεργή συμμετοχή από τα ενδιαφερόμενα μέρη και δημιουργεί περιβαλλοντική ανησυχία, καθώς εξασφαλίζει τη συνέχεια των εργασιών, έτσι ώστε να αποτελεί μια μονάδα του περιβαλλοντικού κοινωνικού συστήματος.

Οι Mesta-Cabrejos et al. (2023), ερεύνησαν τις δράσεις της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, που εφαρμόζονται στον τραπεζικό τομέα στη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική, παίρνοντας τις τράπεζες Bancolombia, Banco de Crédito e Inversiones και Banco Generalas. Οι τράπεζες αυτές βρίσκονται στην κορυφή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Με βάση την μέθοδο Merco, η έρευνα τους στηρίχτηκε στις ετήσιες προηγούμενες εκθέσεις των συγκεκριμένων τραπεζών. Το συμπέρασμα που έβγαλαν ήταν ότι οι εταιρείες πραγματοποιούν κυρίως δράσεις κοινωνικής ευθύνης με βάση την εσωτερική διάσταση. Η ύπαρξη ισότιμων μισθών είχε ποσοστό 26%, ενώ η ποιότητα της εργασίας είχε ποσοστό 28%. Η εξωτερική διάσταση των τραπεζών έδειξε ότι το 25% των εταιρικών ενεργειών τονίζουν τη δυνατότητα για υπεύθυνες επενδύσεις, ενώ το 2021, οι ενέργειες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των τραπεζών, καθώς και οι πόροι χρησιμοποιήθηκαν για τη βιωσιμότητα των εταιρειών. Αυτό εκφράζεται από την προώθηση της σταθερότητας των εργαζομένων, από την ικανοποίησή τους στην εταιρεία, από την υπεύθυνη επένδυση και από την αξιολόγηση των κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών επιπτώσεων. Αν και υπάρχουν ποσοστιαίες διαφορές ανάμεσα στην εσωτερική και στην εξωτερική διάσταση, η εταιρική κοινωνική ευθύνη φαίνεται από τον αντίκτυπο των τραπεζών στην επένδυση για εκπαίδευση των εργαζομένων, από τη συμβολή τους στην τοπική και περιφερειακή οικονομική ανάπτυξη, από τη δημιουργία θέσεων εργασίας, από την μείωση των εκπομπών ρυπογόνων αερίων και από την περιβαλλοντική εκπαίδευση.

Οι Al-Manaseer et al. (2012) ερεύνησαν την επίδραση των διαστάσεων της εταιρικής διακυβέρνησης στην απόδοση των τραπεζών της Ιορδανίας. Οι διαστάσεις της εταιρικής διακυβέρνησης, που πήραν, ήταν το μέγεθος του Διοικητικού Συμβουλίου, τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, την θέση του Διευθύνοντος Συμβούλου και την ξένη ιδιοκτησία. Η εταιρική διακυβέρνηση ξεκίνησε στην Ιορδανία το 2007. Πήραν δυο ειδών δεδομένων. Τις οικονομικές πληροφορίες των τραπεζών για την περίοδο 2007-2009, από τα οικονομικά στοιχεία τα οποία είναι διαθέσιμα στο Χρηματιστήριο του Αμάν και τις πληροφορίες της εταιρικής διακυβέρνησης των τραπεζών. Η έρευνα αποτελούταν από τις 15 τράπεζες της Ιορδανίας την περίοδο 2007-2009. Η πηγή αυτών των δεδομένων είναι το εγχειρίδιο εταιρικής διακυβέρνησης των τραπεζών που

δημοσιεύθηκε την περίοδο 2007-2009. Χρησιμοποίησαν το ομαδοποιημένο δείγμα, το οποίο είναι αυτό που περιέχει τη συγκέντρωση των χρόνο-σειρών και τις παρατηρήσεις της διατομής. Το συμπέρασμα ήταν ότι υπάρχει σύνδεση ανάμεσα της απόδοσης των τραπεζών της Ιορδανίας και των διαστάσεων της εταιρικής διακυβέρνησης, του αριθμού των εξωτερικών μελών του διοικητικού συμβουλίου και της ξένης ιδιοκτησίας. Η απόδοση έχει αρνητική σχέση με το μέγεθος του διοικητικού συμβουλίου και τον διαχωρισμό των ρόλων του Διευθύνοντος Συμβούλου και του προέδρου. Επίσης, βρήκαν ότι οι τράπεζες επωφελούνται από το μέγεθός τους όταν παρέχουν υπηρεσίες αντί να χορηγούν δάνεια.

Οι Haan De & Razvan (2016) μελέτησαν την εταιρική διακυβέρνηση των τραπεζών, αρχίζοντας με τις βασικές διακρίσεις μεταξύ τραπεζών και μη χρηματοπιστωτικών εταιρειών. Οι κύριες διακρίσεις είναι:

- Η ρύθμιση
- Η κεφαλαιακή διάρθρωση των τραπεζών
- Η πολυπλοκότητα και η αδιαφάνεια των λειτουργιών και του οργανωτικού σχεδιασμού τους.

Μελέτησαν τα χαρακτηριστικά της εταιρικής διακυβέρνησης στις τράπεζες, καθώς και το πώς διαφέρουν από αυτά των μη χρηματοπιστωτικών οργανισμών. Στη συνέχεια μελέτησαν τα στοιχεία για τα ακόλουθα τρία συστήματα διακυβέρνησης:

- Τα διοικητικά συμβούλια
- Τις δομές ιδιοκτησίας
- Την αποζημίωση των στελεχών.

Από την ανάλυση ανακάλυψαν τη θετική ή την αρνητική συσχέτιση ανάμεσα του μεγέθους του διοικητικού συμβουλίου και της απόδοσης που έχει παρατηρηθεί στη βιβλιογραφία για την εταιρική διακυβέρνηση των μη χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων. Το συμπέρασμα αυτό δεν ισχύει για τις τράπεζες. Επιπλέον, η έρευνα έδειξε ότι δεν υπάρχει σαφή σύνδεση μεταξύ των διαφόρων μηχανισμών διακυβέρνησης και των διαφόρων μετρήσεων απόδοσης για τις τράπεζες.

Οι García-Meca et al. (2015) μελέτησαν πως η ποικιλομορφία του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του φύλου και της εθνικότητας, επηρεάζει την απόδοση των τραπεζών. Το δείγμα αποτελείται από εκατό πενήντα εννέα (159)

τράπεζες από εννέα χώρες ανάμεσα στη διάρκεια 2004-2010. Το συμπέρασμα έδειξε ότι η ποικιλομορφία του διοικητικού συμβουλίου ως προς το έθνος εμποδίζει την απόδοση των τραπεζών, ενώ η ποικιλομορφία των φύλων την ενισχύει. Στη συνέχεια θέτουν τον περιοριστικό αντίκτυπο της προστασίας των επενδυτών και του ρυθμιστικού καθεστώτος τραπεζών στη σχέση αυτή, αναλύοντας τους ρόλους υποκατάστασης ή συμπληρωματικούς ρόλους, σύμφωνα με τα θεσμικά χαρακτηριστικά τους. Το αποτέλεσμα είναι ότι τα θεσμικά στοιχεία συμβάλλουν σημαντικά σε αυτές τις επιπτώσεις. Δείχνουν επίσης ότι η ποικιλομορφία των διοικητικών συμβουλίων έχει μικρότερο αντίκτυπο στην απόδοση των τραπεζών σε συνθήκες με ασθενέστερη προστασία των επενδυτών και με ρυθμιστικά πρότυπα. Το διοικητικό συμβούλιο της τράπεζας είναι απαραίτητο για τη διοίκηση εξελεγχόμενων οργανώσεων.

Η λειτουργία των τραπεζικών συμβουλίων είναι ιδιαίτερα σημαντική όταν υπάρχει αδιαφάνεια στις τραπεζικές δανειοδοτικές δραστηριότητες, καθώς άλλα μέρη, όπως είναι οι μέτοχοι ή οι οφειλέτες, δεν είναι σε θέση να επιβάλουν μια αποτελεσματική διακυβέρνηση στις τράπεζες (Levine, 2004). Η ποικιλομορφία του διοικητικού συμβουλίου έχει αναδειχθεί σε ένα κρίσιμο πρόβλημα στην εταιρική διακυβέρνηση ανάμεσα στα χαρακτηριστικά του διοικητικού συμβουλίου.

Η εθνικότητα φαίνεται ότι είναι μια σημαντική πτυχή της διαφορετικότητας των διοικητικών συμβουλίων στην Ευρώπη, όμως η εθνικότητα και το χρώμα των διευθυντών των εταιριών τυγχάνουν μεγαλύτερης προσοχής στις ΗΠΑ (Oxelheim & Randy, 2003, Ruijgrok et al, 2007). Με βάση τον Struggles (2011) φαίνεται ότι ένα σχεδόν στα τέσσερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Ευρώπης είναι μη υπήκοοι της. Από το γεγονός αυτό φαίνεται η ζήτηση για ικανότητες που μπορούν να βοηθήσουν για την επέκταση της τράπεζας σε παγκόσμιο επίπεδο και όχι μόνο τοπικά.

Οι Ramzan et al. (2021) ανέλυσαν τον αντίκτυπο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις χρηματοοικονομικές επιδόσεις, στη χρηματοοικονομική ένταξη και στη χρηματοπιστωτική σταθερότητα του τραπεζικού τομέα. Το δείγμα αποτελούταν από τα ετήσια δεδομένα είκοσι (20) εμπορικών τραπεζών του Πακιστάν για την περίοδο 2008–2017. Με βάση τη βιβλιογραφία, για τα δεδομένα γίνεται η ανάλυση παλινδρόμησης. Στην παλινδρόμηση αυτή η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η ανεξάρτητη μεταβλητή, η μόχλευση, η ηλικία και το μέγεθος των τραπεζών αποτελούν τις μεταβλητές ελέγχου,

ενώ τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές. Για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης μεταβλητής, τα δεδομένα αναλύονται μέσω ομαδοποιημένης συνήθους ανάλυσης παλινδρόμησης ελαχίστων τετραγώνων. Το συμπέρασμα είναι ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη μαζί με την ηλικία και το μέγεθος, έχουν ευνοϊκή επίδραση και στις τρεις παραμέτρους. Τα υψηλά επίπεδα χρέους θέτουν σε κίνδυνο τη χρηματοπιστωτική σταθερότητα και την ένταξη σε αυτή, ενώ η ύπαρξη απτών περιουσιακών στοιχείων συσχετίζεται αρνητικά με τη χρηματοοικονομική ένταξη.

Οι Iwannanda et al. (2017) στο σύγγραμμα τους μίλησαν για την ανταλλαγή εταιρικών αξιών και την θρησκευτική φιλανθρωπική δράση. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι ένας ορισμός που χρησιμοποιούν πολλές επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο. Λόγω των διαφορών στον ορισμό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και της ανάδυσης της φιλανθρωπίας από την έννοια της, κάθε εταιρεία επέλεξε να την εφαρμόσει με ένα μοναδικό τρόπο. Οι Iwannanda et al. (2017) διάλεξαν διάφορες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν πάνω στο θέμα για να αναλύσουν ολοκληρωμένα και σε βάθος την φιλανθρωπική πρακτική. Έτσι μάζεψαν πληροφορίες από τον Ιανουάριο του 2017 μέχρι τον Απρίλιο του 2017 για την Mayangkara Group Ltd, που είναι μια εταιρία στην Ινδονησία. Επιπλέον, ορισμένες επιχειρήσεις ενσωμάτωσαν την εταιρική κοινωνική ευθύνη στις φιλανθρωπικές, στις πολιτιστικές και στις θρησκευτικές τους πεποιθήσεις και στην εφαρμογή κοινωνικών θεμάτων. Η έρευνα αυτή προσφέρει μια άλλη αιτιολόγηση του γιατί η προσφορά είναι μια κρίσιμη συνιστώσα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Οι Korbla Ledi, & Ameza – Xemalordzo (2023) μελέτησαν τη σχέση μεταξύ εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, μαζί με την επίδραση τους στην απόδοση των μεταποιητικών επιχειρήσεων διαμέσου της εταιρική εικόνα που παρουσιάζουν. Η ανάλυση τους ήταν ποσοτική και χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή δεδομένων ένα δείγμα από 328 μεγάλα στελέχη επιλεγμένων βιομηχανιών στην Γκάνα. Χρησιμοποίησαν δείγμα σκοπιμότητας λόγω ότι το επέλεξαν με συγκεκριμένο σκοπό και όχι τυχαία. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας AMOS και Process Macro. Από την έρευνα αυτή είδαν ότι η εταιρική διακυβέρνηση έχει μια θετική επίδραση στην απόδοση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Επίσης είδαν ότι οι καλές πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης ενισχύουν τόσο την εταιρική εικόνα όσο και την απόδοση των επιχειρήσεων. Η εταιρική κοινωνική ευθύνη βρέθηκε επίσης να έχει

σημαντική θετική σχέση τόσο με την εταιρική εικόνα, όσο και με την απόδοση των επιχειρήσεων που ασχολούνται με τις κατασκευές. Επιπλέον βρήκαν ότι η εταιρική διακυβέρνηση και η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχουν έμμεση επίδραση στην απόδοση της εταιρείας μέσω της εταιρικής εικόνας. Τέλος είδαν ότι η εταιρική διακυβέρνηση και η εταιρική κοινωνική ευθύνη επηρεάζουν ενωμένες την απόδοση των κατασκευαστικών επιχειρήσεων.

Οι Dincer & Dincer (2017) μελέτησαν την σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνικής ευθύνης και της απόδοσης της εταιρείας με την πρόθεση αγοράς. Για τον λόγο αυτό ανέλυσαν την επιρροή των δραστηριοτήτων της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στους πελάτες των τουρκικών τραπεζών και χρησιμοποίησαν την ταυτοποίηση του πελάτη με την εταιρεία που επηρεάζει την πρόθεση αγοράς. Σχεδίασαν και πραγματοποίησαν μια έρευνα στους πελάτες των τουρκικών τραπεζών. Χρησιμοποίησαν την μοντελοποίηση δομικών εξισώσεων για τον έλεγχο των υποθέσεων. Το συμπέρασμα που έβγαλαν επιβεβαιώνει ότι η θετική σχέση μεταξύ των δομών δείχνει ότι οι δραστηριότητες της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές πτυχές της κοινωνικής ταυτότητας των τραπεζών για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν την πελατεία τους. Επιπλέον, η έρευνα αυτή μπορεί να αποτελέσει πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για τις τράπεζες βελτιώνοντας την οικονομική απόδοση τους, ενισχύοντας τη φήμη και την ικανοποίηση των πελατών.

Η KPMG (2023) προσανατολίζεται στη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων της στους πελάτες, τους υπαλλήλους, τους προμηθευτές και την ευρύτερη κοινότητα. Από την εμπειρία της είδε ότι η βασική λύση στο πρόβλημα της είναι η συνεργασία των επιχειρήσεων, της κυβέρνησης και της κοινωνίας. Σκοπός της είναι η καθιέρωσή της ως μια αξιόπιστη επιχείρηση που υποστηρίζει τους ανθρώπους, τους οργανισμούς και τις εταιρείες στην αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού τους. Επιπλέον ένας από τους στόχους της είναι να εργαστούν για ένα βιώσιμο μέλλον. Οι αξίες που την χαρακτηρίζουν βασίζονται στη δέσμευση της προς τις κοινότητες. Ο στόχος της ατζέντας εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι να παρακινήσει, να προκαλέσει και να επιτρέψει στους υπαλλήλους της να επηρεάσουν θετικά τις κοινότητές τους, γεγονός που δείχνει ότι έχουν μια ισχυρή δέσμευση να ενεργήσουν ηθικά, να προστατεύσουν το περιβάλλον και να καλλιεργήσουν τις σχέσεις με τις τοπικές κοινωνίες.

Με τον τρόπο αυτό, φροντίζει για το περιβάλλον με τις επενδύσεις της στην ενεργειακή απόδοση, με την εκπαίδευση των υπαλλήλων της στο να λαμβάνουν βιώσιμες αποφάσεις καθώς και να ασκούν στην ενέργεια υπεύθυνη κατανάλωση στην οικία τους και στην εργασία. Πραγματοποιεί την κοινωνική ένταξη με τη δέσμευση να συνδεθεί με τα φτωχότερα άτομα στην κοινότητά της και να παρέχει υπηρεσίες και υποστήριξη για να αλλάξει τις σύγχρονες συνθήκες και συνήθειες που οδηγούν σε κοινωνικά μειονεκτήματα. Επίσης, η KPMG θεωρεί καθήκον της να βοηθάει, να υποστηρίζει και να προστατεύει όσους χρειάζονται φροντίδα στον τομέα της υγείας, είτε αυτή είναι σωματική είτε είναι ψυχική. Ο στόχος της εταιρείας στον τομέα της υγείας είναι να αντιμετωπίσει αυτά τα ζητήματα και να παρέχει εργαλεία που βοηθούν στην προστασία όσων είναι ευάλωτοι. Τέλος, υποστηρίζει την αξία της εκπαίδευσης και την ιδέα ότι κάθε νέος έχει το δικαίωμα στην ευκαιρία να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές του. Η βασική ενέργεια της εταιρείας είναι να ξοδεύει χρήματα σε δεξιότητες που προάγουν την επιχειρηματική ανάπτυξη και την αρμονία της κοινότητας (KPMG, 2023).

Οι Papagrighoriou et al. (2021) ανέλυσαν το ερώτημα αν η αποστολή μιας εταιρείας πρέπει να περιλαμβάνει την αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών θεμάτων ως μέρος της πρακτικής της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Υπάρχει ένας ολοένα και αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν τις δραστηριότητές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σαν αποτέλεσμα του νομικού πλαισίου ή σαν αποτέλεσμα των πλεονεκτημάτων που συνδέονται με την επιδίωξη στόχων βιωσιμότητας. Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι μια πρακτική που κεντρίζει το ενδιαφέρον των ενδιαφερομένων. Υπάρχουν επιχειρήσεις που παρέχουν πόρους στην κοινότητα, νοιάζονται για την ευημερία των εργαζομένων τους, αντιμετωπίζουν τους πελάτες τους με σεβασμό και συνεργάζονται με προμηθευτές που έχουν τον ίδιο στόχο και αυτό τις συνδέει με το περιβάλλον και την κοινωνία. Οι Papagrighoriou et al. (2021) μελέτησαν από το 2016 μέχρι το 2017 τη σύνδεση μεταξύ των εταιρικών χρηματοοικονομικών αποδόσεων και των δραστηριοτήτων εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην Ελλάδα. Το δείγμα πάρθηκε από εταιρείες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών με συνθήκες capital controls. Το συμπέρασμα σχετικά με τις δραστηριότητες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην Ελλάδα κάτω από καθεστώς μνημονίου, είναι ότι δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά την εταιρική οικονομική απόδοση.

Οι Sahut et al. (2019) ανέφεραν ότι η εταιρική διακυβέρνηση και η εταιρική κοινωνική ευθύνη αποτελούν ένα θέμα που συζητιέται εδώ και χρόνια. Αυτή η σχέση σε συνδυασμό με τη σχέση ανάμεσα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, κινδύνου και εταιρικής οικονομικής απόδοσης ερευνήθηκαν από πολλούς. Η εταιρική διακυβέρνηση έχει εξεταστεί ως ένα συστατικό της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε πολλές προηγούμενες έρευνες (Jamali et al., 2008; Roshima et al., 2009 κ.α.). Τα κυριότερα αποτελέσματα από το πλήθος των ερευνών είναι αντιφατικά. Οι Sahut et al. (2019) κάνουν στην μελέτη τους αυτή μια βιβλιογραφική ανασκόπηση προσπαθώντας να βγάλουν κάποια συμπεράσματα. Από ένα μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας που συγκέντρωσαν χρησιμοποιείται η ιδέα ότι η υιοθέτηση πολιτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης οδηγεί στην εφαρμογή νέων κανονιστικών προτύπων και καλύτερων μηχανισμών εταιρικής διακυβέρνησης μέσα σε μια επιχείρηση (Albareda et al., 2008). Όμως τα αποτελέσματα αυτά είναι επίσης ασαφή. Σε μια εταιρεία, η απόφαση για την υιοθέτηση των αρχών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης βρίσκεται στην κορυφή των αποφάσεων και όταν πραγματοποιηθεί πρέπει η επιχείρηση να παρακολουθεί τα ανώτερα στελέχη της να τις εφαρμόζει. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να βελτιώσουν την εταιρική διακυβέρνηση προκειμένου να το πετύχουν. Οι μηχανισμοί της εταιρικής διακυβέρνησης για την εφαρμογή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, έγιναν στον απόηχο γνωστών λογιστικών σκανδάλων που μείωσαν την εμπιστοσύνη των επενδυτών. Έτσι για να αποκατασταθεί η πίστη των επενδυτών στο χρηματοπιστωτικό σύστημα, προωθήθηκε η εταιρική κοινωνική ευθύνη. Οι εταιρείες πρέπει τώρα να είναι πιο ανοιχτές και να αποκαλύπτουν έγκαιρα και με απλά λόγια τις πληροφορίες σχετικά με τις οικονομικές καταστάσεις και τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησής τους. Η ανταλλαγή πληροφοριών από την ομάδα διοίκησης που είναι υπεύθυνη για την υλοποίηση πρωτοβουλιών εταιρικής ευθύνης έχει γίνει συχνότερη.

Οι Sahut et al. (2019) διαπίστωσαν από τη βιβλιογραφική τους επισκόπηση ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα σε εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική ευθύνη. Σε αυτή την υπόθεση συμφώνησε και ο Kendall (1999). Οι Ntim και Soobaroyen (2013) ανακάλυψαν ότι οι διευθυντές είναι πιθανότερο να εφαρμόζουν ευεργετικές πρακτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε εταιρείες που προωθούν υψηλά επίπεδα υπευθυνότητας και διαφάνειας.

Κεφάλαιο 3 – Η ΕΔ και η ΕΚΕ στην Ελλάδα και την ΕΕ

3.1 Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην εταιρική κοινωνική ευθύνη

Οι ανησυχίες για την κλιματική αλλαγή και το περιβάλλον αποτελούν την μεγαλύτερη προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία έχει τονίσει τις κοινωνικές πτυχές τους. Όμως, το μέγεθος των επενδύσεων που απαιτούνται για να γίνει η μετάβαση σε μια ανθεκτική, δίκαιη και κλιματικά ουδέτερη οικονομία ξεπερνά κατά πολύ την ικανότητα του δημόσιου τομέα να τη χρηματοδοτήσει. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε σε νομοθετικά και ρυθμιστικά μέτρα για τη δημιουργία ενός επενδυτικού πλαισίου σύμφωνα με βιώσιμα χρηματοοικονομικά πρότυπα. Σε αυτή την προσέγγιση, επιδιώκεται χρηματοδότηση βιώσιμων επενδυτικών σχεδίων και αυτά τα έργα αναπόφευκτα θα λαμβάνουν υπόψη περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και διακυβέρνησης παράγοντες (Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2023).

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Ένωση ανέλαβε μια σειρά από φιλόδοξες δεσμεύσεις σαν μέρος της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας, με κύριο στόχο μέχρι το 2050 να είναι η πρώτη ήπειρος που θα είναι ουδέτερη ως προς το κλίμα. Η ευθυγράμμιση των δημόσιων, ιδιωτικών, εθνικών και πολυμερών χρηματοδοτικών πηγών, καθώς και η συνεργασία όλων των ενδιαφερομένων μερών είναι απαραίτητη για την επίτευξη αυτού του φιλόδοξου σκοπού. Μαζί με τα επιπλέον 130 δισεκατομμύρια ευρώ που θα απαιτηθούν για άλλους περιβαλλοντικούς στόχους, η Ευρώπη θα χρειαστεί να επενδύει επιπλέον 350 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως σε ενεργειακά συστήματα για να επιτύχει τον στόχο μείωσης των εκπομπών, τον οποίο έχει για το 2030 (Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2023).

Για να μπορέσουν να επενδύσουν στη μείωση των περιβαλλοντικών τους επιπτώσεων, οι τράπεζες καλούνται να συμπεριλάβουν συγκεκριμένα κριτήρια εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις δραστηριότητές τους, να χρηματοδοτήσουν νέες βιώσιμες υποδομές και τεχνολογία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και να προσφέρουν χρηματοδοτικά μέσα για τους πελάτες τους που έχουν εταιρίες. Επιπλέον στη διαδικασία χρηματοδότησης οφείλουν να προσέχουν και να αξιολογούν, τόσο οι ίδιες όσο και οι πελάτες τους, τους

κοινωνικούς, περιβαλλοντικούς και κλιματικούς κινδύνους. Οι εταιρείες πρέπει να αξιολογούν και να διαχειρίζονται τα ζητήματα κοινωνικής, περιβαλλοντικής και εταιρικής διακυβέρνησης, εκτός από τα στατιστικά οικονομικά στοιχεία τους, καθώς αυτά τα θέματα είναι ζωτικής σημασίας για την ικανότητά τους να αποκτούν επενδυτικό και χρηματοδοτικό κεφάλαιο (Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2023).

Οι επιχειρήσεις ωφελούνται λόγω ότι (Ελληνική Ένωση Τραπεζών, 2023):

- Βοηθούνται στην απόκτηση κεφαλαίων
- Αυξάνουν την εξωστρέφεια δίνοντας ευκαιρίες για συνεργασία με μεγάλες επιχειρήσεις που υποχρεώνουν τους συνεργάτες τους να υιοθετήσουν αυτές τις μεθόδους
- Βοηθούνται στην μετάβασή τους στο νέο περιβάλλον διευκολύνοντας την προσαρμογή στις επικείμενες αλλαγές στο νομικό σύστημα, στις απαιτήσεις των νέων τεχνολογιών και στην ενσωμάτωση των εννοιών της κυκλικής οικονομίας
- Αποφεύγουν οποιαδήποτε αρνητική, λειτουργική και οικονομική επίπτωση
- Ενισχύουν τη συνεργασία τους με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, όπως προσωπικό, πελάτες, τοπικές κοινότητες δράσης και επενδυτές

3.2 Η εταιρική διακυβέρνηση και η κοινωνική ευθύνη της τράπεζας Πειραιώς

Περισσότερα από 5,5 εκατομμύρια πελάτες στην Ελλάδα έχουν πρόσβαση σε μια ολοκληρωμένη γκάμα χρηματοοικονομικών αγαθών και υπηρεσιών από την Τράπεζα Πειραιώς, η οποία έχει την έδρα της στην Αθήνα και απασχολεί πάνω από 11,6 χιλιάδες άτομα. Έχει μερίδιο αγοράς 29% σε δάνεια και καταθέσεις πελατών και κρατάει σήμερα μια κυρίαρχη θέση στον ελληνικό τραπεζικό κλάδο. Μέσω εξειδικευμένων λύσεων και κορυφαίας εξυπηρέτησης πελατών, η Τράπεζα υποστηρίζει αποτελεσματικά την οικονομική δραστηριότητα και την εξωστρέφεια στην ελληνική οικονομία. Είναι ο αρχηγός μιας συλλογής επιχειρήσεων που ελέγχουν όλες τις οικονομικές λειτουργίες και δραστηριότητες στην Ελλάδα. Με μερίδιο αγοράς 32% και υπόλοιπα άνω των 30 δισ. ευρώ, η Τράπεζα κυριαρχεί στον εμπορικό δανεισμό. Οι

μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, ο αγροτικός τομέας, η χρηματοδότηση καταναλωτικών κατοικιών, η πράσινη τραπεζική, η παροχή υπηρεσιών κεφαλαιαγοράς και επενδυτικής τραπεζικής, καθώς και η αγορά factoring & leasing , αποτελούν τους κλάδους στους οποίους εξειδικεύεται.

Η Τράπεζα Πειραιώς χρησιμοποιεί τις πιο προηγμένες διεθνείς τεχνολογίες και τεχνολογικές λύσεις, λόγο ότι είναι μέρος της στρατηγικής της να ξεχωρίζει από τον ανταγωνισμό, προσφέροντας υψηλού βαθμού εξυπηρέτησης πελατών. Στο πλαίσιο αυτό, αναπτύχθηκε και λειτουργεί από το 2016 το αυτοματοποιημένο και με ασφάλεια ηλεκτρονικό κατάστημα της, μια ολοκαίνουργια ιδέα για την ελληνική αγορά, το οποίο λέγεται e-branch. Ακολουθεί την «Ατζέντα 2023», που συμβολίζει τον στόχο της Τράπεζας Πειραιώς να είναι η πιο αξιόπιστη τράπεζα στην Ελλάδα. Τρεις βασικοί πυλώνες συνθέτουν τον χάρτη «Ατζέντα 2023» (Τράπεζα Πειραιώς, 2023):

- Ο πρώτος πυλώνας αποτελείται από στρατηγικούς στόχους που θα αυξήσουν την κερδοφορία της τράπεζας.
- Ο δεύτερος πυλώνας, που αποτελεί την κορυφαία προτεραιότητα της τράπεζας, είναι η ικανοποίηση των ενδιαφερομένων.
- Ο τρίτος πυλώνας, που θα εφαρμοστεί πλήρως και αποτελεσματικά, αποτελείται από βιώσιμες λύσεις που θα βοηθήσουν την τράπεζα να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές της και να μεγιστοποιήσει την αξία όλων των εργασιών της.

3.3 Εταιρική διακυβέρνηση και κοινωνική ευθύνη της τράπεζας Alpha Bank

Στις αρχές του 1994, η Alpha Bank υιοθέτησε και εφάρμοσε τις έννοιες της εταιρικής διακυβέρνησης, με στόχο τη διαφάνεια στις αλληλεπιδράσεις της με τους μετόχους της, με τα στελέχη της, τους εργαζόμενους της, τους συνεργάτες της, τους εργολάβους και τους προμηθευτές της καθώς και την σωστή πληροφόρηση των επενδυτών της. Η Alpha Bank εφαρμόζει το νόμο και το ρυθμιστικό πλαίσιο για τον χρηματοπιστωτικό κλάδο και ό,τι αφορά ειδικά την καταπολέμηση της διαφθοράς, σε μια διαρκή προσπάθεια να ικανοποιεί συνεχώς τις προσδοκίες των πελατών και του κράτους.

Η Alpha Bank κατάφερε να φέρει την ανάπτυξη και την πρόοδο στις διάφορες εταιρικές κοινωνικές δραστηριότητες, να ενσωματώσει τη βιωσιμότητα και τέλος να παράγει αξία για τους μετόχους της και την κοινωνία. Όλα αυτά τα πέτυχε μέσα από μια ολοκληρωμένη στρατηγική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Προκειμένου να προωθήσει τη διαφάνεια, θέτει στόχους, παρακολουθεί τις επιδόσεις της στο στρατηγικό σχέδιο εταιρικής ευθύνης και λαμβάνει συνέχεια εξωτερικές αξιολογήσεις (Alpha Bank, 2023). Επιπλέον υιοθέτησε τον ψηφιακό μετασχηματισμό, κάνοντας την μετατροπή να πραγματοποιηθεί μεθοδικά και με συνέπεια.

Το 2023 ο σκοπός της Τράπεζας είναι να (Alpha Bank, 2023):

- Να βοηθήσει να δημιουργηθεί μια περιβαλλοντικά βιώσιμη οικονομία
- Να βοηθήσει στην πρόοδο της κοινωνίας
- Να βοηθήσει να δημιουργηθούν υγιείς οικονομίες
- Να εξασφαλίσει ότι κατέχεται από μια ισχυρή και διαφανή εταιρική διακυβέρνηση

Η Alpha Bank, μέχρι σήμερα, επεκτάθηκε σε πολλούς τομείς εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όπως ο πολιτισμός, η υγεία, ο αθλητισμός, η ισότητα των γυναικών, η εκπαίδευση κ.α. Μέχρι το 2025, η Τράπεζα σχεδιάζει να προωθήσει ακόμα περισσότερο τις βιώσιμες χρηματοδοτήσεις, να έχει στο ενεργητικό της μηδέν νέα δάνεια σε επιχειρήσεις που το προϊόν τους είναι αρνητικό για το περιβάλλον και για την υγεία, να θέσει στόχο για μηδενικές εκπομπές ρύπων, να προωθήσει ακόμα περισσότερο την γυναικεία επιχειρηματικότητα, να πραγματοποιήσει νέες προσλήψεις, να θέσει ανεξάρτητα μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο που να αποτελούνται από γυναίκες, να προάγει τον στόχο για Ανεξάρτητους Προέδρους στις Επιτροπές, να υπάρχουν κριτήρια εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις πολιτικές αποδοχών και διαχείρισης κινδύνων κ.α.

Προκειμένου να πετύχει, μηδενικές εκπομπές καθαρών ρύπων, πρέπει να (Alpha Bank, 2023α):

- Μειώσει τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις των εργασιών της και να θέσει τον στόχο μηδενικές εκπομπές ρύπων
- Μειώσει τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου κατά 20% έως το 2025.

- Αντικαταστήσει τους παλιούς λαμπτήρες με φωτισμό LED σε όλο το δίκτυό της.
- Συνεχίζει να λαμβάνει για τα κτίρια και τα υποκαταστήματα της, ηλεκτρική ενέργεια από 100% ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.
- Αντικαταστήσει με ηλεκτρικά ή με υβριδικά οχήματα το 70% του στόλου των εταιρικών της αυτοκινήτων.

3.4 Εταιρική διακυβέρνηση και κοινωνική ευθύνη της ΕΤΕ

Η Εθνική Τράπεζα Ελλάδος σχεδιάζει τη στρατηγική της βάζοντας σαν κύριο στόχο τους επενδυτές της, τους πελάτες της και τους εργαζόμενους της. Είναι μια τράπεζα ανθρώπινη, αξιόπιστη, αναπτυξιακή και αποτελεσματική. Έχοντας στον κέντρο της τον Άνθρωπο, το Περιβάλλον και την Κοινωνία, προσπαθεί να δημιουργήσει ένα καλύτερο μέλλον.

Η Εθνική Τράπεζα Ελλάδος έχοντας μια βιώσιμη πράσινη ανάπτυξη και ευθύνη για την κοινωνία:

- Αναπτύσσει μια Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης η οποία περιγράφει ένα σύνολο μέτρων που συμβάλλουν στην αποτελεσματική διαχείριση των οικονομικών, κοινωνικών, διοικητικών και περιβαλλοντικών επιπτώσεων της
- Προσπαθεί να μειώσει τον περιβαλλοντικό αντίκτυπο τη, όπως προκύπτει από τη χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων των πελατών της και από τις λειτουργίες της. Ο βασικός στόχος της είναι να δημιουργήσει μακροχρόνια αξία για την ευρύτερη οικονομία και κοινωνία των χωρών στις οποίες δραστηριοποιείται.
- Διεξάγει πρωτοβουλίες και δράσεις εταιρικής διακυβέρνησης, εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και επιχειρηματικής δεοντολογίας, εκτός από τη συμμόρφωση με το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο.

Παράλληλα σε συνεργασία με άλλα ιδρύματα, στηρίζει τους εθελοντές δασοπυροσβέστες ενισχύοντας τους με τον απαραίτητο εξοπλισμό, την κατάλληλη εκπαίδευση τους για να μπορέσουν να συνεχίσουν το έργο τους. Το 2022, μίσθωσε και

συντήρησε ένα αεροσκάφος και το πλήρωμα του ώστε να αντιμετωπίσει τον κίνδυνο πυρκαγιάς. Όντας χορηγοί της εκπόνησης του συνόλου της Master Plan βοήθησε την ανασυγκρότηση της Βόρειας Εύβοιας. Έθεσε σαν στόχο στην αντιμετώπιση της ενεργειακής κρίσης κατά 15% μέχρι το 2025.

Γενικά, η Εθνική Τράπεζα Ελλάδος αντιμετωπίζει με σωστό τρόπο τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής και βοηθάει στο να γίνει μια στροφή προς μια βιώσιμη οικονομία. Στις μέρες μας, πραγματοποίησε βήματα και πρωτοβουλίες προς την παραπάνω οικονομία, τα οποία είναι (ETE, 2023):

- Το οικολογικό αποτύπωμα
- Την βιώσιμη ανάπτυξη
- Την θεσμική συμμετοχή και τις μετρήσεις αξιολόγησης
- Τις δράσεις και τις πρωτοβουλίες για το μέλλον

Η Τράπεζα δημιουργεί συνεργασίες και αρχίζει πρωτοβουλίες για να κάνει ένα πιο βιώσιμο μέλλον. Παίρνει μέτρα για την προστασία του περιβάλλοντος ενώ συμμετέχει σε προγράμματα και δράσεις, μαζί με σημαντικούς φορείς και ιδρύματα που συμβάλλουν στην αναγέννηση και στην πρόληψη. Η Εθνική Τράπεζα κατανοεί ότι η κλιματική αλλαγή είναι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της κοινωνία σήμερα.

Επίσης, δείχνει καθημερινά την ευθύνη και τη φροντίδα της για την προώθηση της ελληνικής οικονομίας, την ενίσχυση της κοινωνίας και την προστασία του περιβάλλοντος. Εκτός από την προστασία και τη διατήρηση της ιστορικής και πολιτιστικής κληρονομιάς της κοινωνίας, προσπαθεί συνέχεια να προωθήσει την απασχόληση, την αξιοσέβαστη εργασία, την οικονομική ανάπτυξη, την επιχειρηματικότητα, την καινοτομία, την υγεία και την ισότητα (ETE, 2023α).

Η Εθνική Τράπεζα στηρίζει τη διαφορετικότητα, προωθεί πρακτικές για την ευημερία και τη δημόσια υγεία, προωθεί την εθνική μας κληρονομία, υποστηρίζει την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία και προάγει την εκπαίδευση και τη ψηφιακή βιβλιοθήκη.

Όσο αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, το Διοικητικό Συμβούλιο και η Διοίκηση της Τράπεζας δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην εφαρμογή ενός Πλαισίου Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει σαν κύριο σκοπό τη συνεπή εφαρμογή της επιχειρηματικής στρατηγικής της, την αποτελεσματική αλληλεπίδραση με τα ενδιαφερόμενα μέρη, τον

εντοπισμό και τη διαχείριση των κινδύνων που συνδέονται με τις δραστηριότητές της. Το Πλαίσιο Εταιρικής Διακυβέρνησής της βασίζεται σε πολλές βασικές αρχές, μαζί με την υιοθέτηση των κατάλληλων εσωτερικών κανονισμών και προστασιών, την διαδραστική επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη και τη διαφάνεια και την αποτελεσματική εποπτεία στις ρυθμίσεις της διακυβέρνησής .

3.5 Εταιρική διακυβέρνηση και εταιρική κοινωνική ευθύνη της Eurobank

Σκοπός της Eurobank είναι να δημιουργήσει κοινωνική αξία και μακροπρόθεσμες βιώσιμες επιδόσεις με βάση τον τρόπο που προσεγγίζει θέματα σχετικά με την κοινωνία, τον άνθρωπο, το περιβάλλον και την εταιρική διακυβέρνηση.

Υπάρχει η ανάγκη, η Eurobank να μεταμορφωθεί σε μια περισσότερο βιώσιμη τράπεζα προκειμένου να βελτιωθεί η κοινωνική αξία, ενώ παράλληλα να γίνει περισσότερο ανθεκτική στις επερχόμενες αλλαγές στο κοινωνικό τοπίο και στο περιβαλλοντικό. Η Eurobank αισθάνεται ένα αίσθημα ευθύνης όσο αφορά την ανταπόδοση στην κοινωνία και την επίτευξη μακροπρόθεσμων βιώσιμων επιδόσεων. Επίσης προσπαθεί να ακολουθήσει πρότυπα και να τηρήσει κριτήρια που διασφαλίζουν ότι λειτουργεί σαν μια υπεύθυνη εταιρεία.

Μέσα από συνεργασίες με έγκριτους ελληνικούς, ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς, ανταποκρίνεται στις ανάγκες της παγκόσμιας κοινότητας για βιωσιμότητα ενώ πληροί τα κριτήρια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (ESG, περιβάλλον, κοινωνία, διακυβέρνηση). Έχοντας το βλέμμα προς ένα βιώσιμο και χωρίς περιορισμούς μέλλον, ευθυγραμμίζει τη στρατηγική και τις επιχειρηματικές πρακτικές της με αυτά τα κριτήρια (Eurobank, 2023).

3.5.1 Οι Αρχές για Υπεύθυνη Τραπεζική

Η EUROBANK υπέγραψε τις Αρχές για Υπεύθυνη Τραπεζική (PRB) από τον Σεπτέμβριο του 2019. Έτσι , επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της να συνεργαστεί στην εφαρμογή της Συμφωνίας του Παρισιού για το Κλίμα και των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) του ΟΗΕ (Eurobank, 2023α).

- Έθεσαν τα θεμέλια για τη μελλοντική ανάπτυξη ενός τραπεζικού συστήματος που είναι βιώσιμο και έχει καλή επιρροή τόσο στην κοινωνία όσο και στο περιβάλλον.
- Τις υποστηρίζουν περισσότερο από διακόσιες (200) τράπεζες σε όλο τον κόσμο
- Μέσω από την Χρηματοοικονομική Πρωτοβουλία του Περιβαλλοντικού Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών (UNEP FI) δημιουργήθηκαν από την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κοινότητα, ενώ υπάρχει ανάμεσα στις ΗΠΑ και στην παραπάνω κοινότητα μια μεγάλη δέσμευση

Κεφάλαιο 4 – Μεθοδολογία της έρευνας

4.1 Εισαγωγή

Η εταιρική διακυβέρνηση και η εταιρική κοινωνική ευθύνη, είναι δύο έννοιες με ιδιαίτερα ευρύ πλαίσιο δραστηριοτήτων που υπάγονται σε αυτές. Οι επιχειρήσεις που προσπαθούν να αναπτύξουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους, έχουν στη διάθεσή τους μία ευρεία γκάμα δράσεων και δραστηριοτήτων που μπορούν να αναπτύξουν προκειμένου να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα. Το γεγονός αυτό κάνει την εφαρμογή των δράσεων αυτών σχετικά δύσκολη, καθώς και την αποτύπωση και τη μέτρηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών.

Από την έρευνα της σχετικής βιβλιογραφίας, διαπιστώθηκε ότι ένας πολύ μεγάλος αριθμός ερευνών χρησιμοποιεί τη συλλογή ερωτηματολογίων ως την ενδεδειγμένη μέθοδο. Ο προσεκτικός σχεδιασμός ενός ερωτηματολογίου, αποτελεί σύμφωνα με τους Κυριαζόπουλο και Σαμαντά (2011), τον θεμέλιο λίθο της έρευνας, διότι καθορίζει με σαφήνεια τα ερευνητικά ερωτήματα και ορίζει το πλαίσιο προσέγγισης του ερευνητή σχετικά με την απάντησή τους. Επιπλέον, μία σειρά από επίσημες αρχές όπως η Ελληνική κυβέρνηση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και ο ΟΟΣΑ, χρησιμοποιούν έρευνες ερωτηματολογίων για τη συλλογή δεδομένων, τόσο για το συγκεκριμένο θέμα, όσο και για έναν μεγάλο αριθμό θεμάτων που εμπίπτουν στα θέματα ενδιαφέροντός τους.

Κατά συνέπεια, και στην παρούσα διπλωματική επιλέχθηκε η μέθοδος τους ερωτηματολογίου ως η προτιμώμενη, αφού δίνει τη δυνατότητα πολύπλευρης προσέγγισης των ζητημάτων μέσω της χρήσης πολλαπλών ερωτημάτων πάνω στα δύο ζητήματα που μας απασχολούν.

4.2 Βιβλιογραφική επισκόπηση για το υπόδειγμα της έρευνας

Το εμπειρικό μέρος της παρούσας διπλωματικής έχει στηριχθεί σε ένα ερωτηματολόγιο που έχει χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες στο παρελθόν. Ενδεικτικά αναφέρουμε μερικές από αυτές, οι οποίες αποτέλεσαν και τη βάση του παρόντος πονήματος.

Οι Gull et al. (2020) μελέτησαν την επίδραση της εταιρικής διακυβέρνησης στις διαφορετικές δραστηριότητες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στους οργανισμούς του Πακιστάν. Όταν οι οργανισμοί αποφάσισαν να ανοίξουν τους ορίζοντες τους προς το εξωτερικό τότε αποφάσισαν να βρουν καινοτόμους τρόπους να δείξουν το ενδιαφέρον τους προς την κοινωνική ευθύνη. Για την μελέτη τους χρησιμοποίησαν μία πενταβάθμια κλίμακα Likert προκειμένου να δείξουν την επίδραση των δραστηριοτήτων της εταιρικής διακυβέρνησης πάνω στην εταιρική κοινωνική ευθύνη. Το δείγμα τους περιλάμβανε τα διοικητικά στελέχη που ήταν κλειδιά για τις εταιρείες Mobilink, Telenor και Ufone και που ανήκαν στο μεσαίο και στο υψηλότερο επίπεδο της διοίκησης. Το ερωτηματολόγιο στηρίχτηκε σε δημοσιοποιημένες έρευνες των Piyas & Rafiq (2012) και όσον αφορά στην μελέτη τους για την εταιρική διακυβέρνηση που περιλάμβανε 20 ερωτήσεις, και την έρευνα του Sweeney (2009) όσον αφορά στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και αποτελούταν από 19 ερωτήσεις. Η ανάλυση έγινε με το εργαλείο SPSS. Η έρευνα τους είχε 106 σωστά συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από τα οποία τα 75 ανήκαν σε άντρες και τα 36 σε γυναίκες που ζούσαν στο Πακιστάν. Από αυτά τα περισσότερα (42,5%) απαντήθηκαν από άτομα που είχαν ηλικία 21-30. Πραγματοποίησαν παλινδρόμηση για να βρουν τη σχέση μεταξύ εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης μαζί με άλλες συσχετικές και περιγραφικές στατιστικές αναλύσεις. Η πενταβάθμια σκάλα Likert που χρησιμοποιήθηκε στο ερωτηματολόγιο εκτεινόταν από το διαφωνώ απόλυτα (1) μέχρι το συμφωνώ απόλυτα (5). Το συμπέρασμα που έβγαλαν από την ανάλυση τους είναι ότι οι διαστάσεις της εταιρικής διακυβέρνησης που είναι η διαφάνεια, η κοινωνική ευαισθητοποίηση, η πειθαρχία, η υπευθυνότητα και η ειλικρίνεια έχουν μια σημαντική επίδραση στην εταιρική κοινωνική ευθύνη.

Ο Sweeney (2009), στην εργασία του που παρουσίασε για τον διδακτορικό του τίτλο, μίλησε για τη διαφοροποίηση που έχει η εταιρική κοινωνική ευθύνη ως προς τον τύπο της και ως προς την έκταση της ανάμεσα στις μεγάλες εταιρείες της Ιρλανδίας και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της. Σύμφωνα με τις έρευνες που είχαν πραγματοποιηθεί μέχρι τότε οι περισσότερες μικρές επιχειρήσεις πιστεύεται ότι πρέπει να προσέξουν τις κοινωνικές και τις περιβαλλοντικές τους ευθύνες. Το κυριότερο εμπόδιο για την ανάληψη εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που βιώνουν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι ο χρόνος, το κόστος και την έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό συμπίπτει με τα αποτελέσματα των ερευνών των Jenkins (2006) και Roberts et al. (2006).

Στην ανάλυση του, ο κύριος αμφισβητούμενος τομέας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης είναι η σχέση της με την οικονομική απόδοση (Angelidis et al., 2008), που ενώ πολλές έρευνες δείχνουν ότι υπάρχει μια μέτρια θετική σχέση (Olitzky et al., 2003), υπάρχουν άλλες που αποδεικνύουν ότι η σχέση αυτή δεν έχει εδραιωθεί πλήρως (Neville et al., 2005; Prado-Lorenzo et al., 2008; Park & Lee, 2009). Παράλληλα οι μηχανισμοί που η οικονομική απόδοση αυξάνεται από την εταιρική κοινωνική ευθύνη δεν είχαν γίνει πλήρως κατανοητοί (Doh et al., 2009). Ο Sweeney (2009) μελέτησε με μια πιο λεπτομερή μέθοδο ανάλυσης τη σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και στην οικονομική απόδοση, στηριζόμενος στην έρευνα των (Hillman & Kleim, 2001). Με βάση τα αποτελέσματα προηγούμενων αναλύσεων και ερευνών των Hitchens and al. (2003), βρήκαν μια μέτρια άμεση θετική σχέση ανάμεσα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη και στην οικονομική απόδοση. Όμως, καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της συσχέτισης μεταξύ εταιρική κοινωνικής ευθύνης και οικονομικής απόδοσης γίνεται μέσω των έμμεσων σχέσεων. Στις έμμεσες σχέσεις, η εταιρική κοινωνική ευθύνη έχει μια ισχυρή θετική σχέση με την κοινωνική φήμη, με την πίστη και την θέληση των καταναλωτών και με την προσέλκυση εργαζομένων, ενώ παρουσιάζει μια ασθενή σχέση με την πρόσβαση σε κεφάλαιο και με την επιχειρηματική φήμη. Ο Sweeney (2009), ανάμεσα στις άλλες αναλύσεις χρησιμοποίησε και την μοντελοποίηση δομικών εξισώσεων, η οποία είναι μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στον έλεγχο υποθέσεων ανάμεσα στις μεταβλητές οι οποίες είναι λανθασμένες και σε εκείνες οι οποίες παραμένουν για παρατήρηση (Hoyle, 1995). Η μοντελοποίηση δομικών εξισώσεων αντιπροσωπεύει μια επέκταση άλλων τεχνικών πολλαπλών μεταβλητών και κυρίως της παραγοντικής ανάλυσης και της ανάλυσης πολλαπλής παλινδρόμησης. Οι Hair et al. (1998) τονίζουν ότι η μοντελοποίηση δομικών εξισώσεων είναι μια *«πολυμεταβλητή τεχνική που συνδυάζει πτυχές πολλαπλής παλινδρόμησης και ανάλυσης παραγόντων για την εκτίμηση μιας σειράς αλληλοσυσχετιζόμενων εξαρτημένων σχέσεων ταυτόχρονα»*.

Οι Ilyas & Rafiq (2012) έδειξαν με την έρευνα τους ότι με την θετική εταιρική διακυβέρνηση οι οργανισμοί καταφέρνουν να διευρύνουν τις συνθήκες στις οποίες η διοίκηση πείθει τους εργαζόμενους των εταιρειών και τους μετόχους τους ότι θα υπάρχουν μακροπρόθεσμα οργανωτικά κέρδη. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στον τραπεζικό τομέα του Πακιστάν. Το συμπέρασμα είναι ότι η κοινωνική ευαισθητοποίηση, η υπευθυνότητα, η πειθαρχία και η δικαιοσύνη μπορούν να φέρουν

την οργανωτική επιτυχία. Στην έρευνα τους παρατηρούμε ότι η κοινωνική ευαισθητοποίηση και η πειθαρχία επιδρά περισσότερο από ότι η λογοδοσία, η υπευθυνότητα και η δικαιοσύνη, ενώ η ανεξαρτησία και η διαφάνεια δεν επηρεάζουν την οργανωτική επιτυχία. Για να μετρήσουν την εταιρική διακυβέρνηση και την οργανωτική επιτυχία χρησιμοποίησαν τη φόρμα CLSA (Credit Lyonnais Securities Asia). Χρησιμοποίησαν την πενταβάθμια σκάλα Likert που άρχιζε από το διαφωνώ απόλυτά (1) και έφτανε μέχρι το συμφωνώ απόλυτα (5). Με αυτό τον τρόπο έδειξαν τη σχέση μεταξύ εταιρικής διακυβέρνησης και οργανωτικής επιτυχίας. Η κανονικότητα των δεδομένων και οι μέθοδοι εκτίμησης απαιτούν ένα τυπικό ελάχιστο μέγεθος δείγματος το οποίο αποτελείται από 10 συμμετέχοντες για κάθε μεταβλητή (Schrieber et al., 2006), ενώ το μέγεθος του δείγματος να είναι 200 άτομα για να αρκεί η στατιστική ανάλυση του ισχύοντος δεδομένων. Οι Piyas & Rafiq (2012) χρησιμοποίησαν 452 ερωτώμενους που συμπλήρωσαν σωστά το ερωτηματολόγιο.

4.3 Σχεδιασμός του εργαλείου της έρευνας

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία διαφορετικά μέρη. Στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονται ερωτήσεις δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων. Αυτές, πέρα από την προφανή χρήση τους να μας περιγράψουν το δείγμα, θα χρησιμοποιηθούν ώστε να πραγματοποιηθεί μία σειρά από ελέγχους υποθέσεων σχετικά με τις δύο βασικές μεταβλητές της έρευνας. Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τις ερωτήσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΔ), οι οποίες είναι εννέα στον αριθμό, ενώ στο τρίτο και τελευταίο μέρος, περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) που είναι συνολικά έντεκα.

Οι ερωτήσεις του κύριου μέρους είναι όλες σε πενταβάθμια κλίμακα Likert, από «Διαφωνώ απόλυτα» (1) έως και «Συμφωνώ απόλυτα» (5). Οι ερωτήσεις αυτού του τύπου προσφέρουν δύο σημαντικά στοιχεία. Αρχικά, δίνουν στον συμμετέχοντα τη δυνατότητα να βαθμολογήσει τον βαθμό συμφωνίας του με την εκάστοτε ερώτηση, με ένα μεγάλο σχετικά εύρος απαντήσεων, ενώ έχουν και τα χαρακτηριστικά μίας ποσοτικής μεταβλητής και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως τέτοιες στις σχετικές αναλύσεις (Field, 2017).

Το ερωτηματολόγιο βασίζεται στις εργασίες των Gull et al. (2020), Ilyas & Rafiq (2012) και Sweeny (2009), με τις κατάλληλες τροποποιήσεις που απαιτούνται για την προσαρμογή του στα δεδομένα του ελληνικού τραπεζικού τομέα. Στην παρούσα έρευνα δεν θα ακολουθηθεί η μέθοδος των συνιστωσών της Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΔ) και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), αφού το ζητούμενο είναι να επικεντρωθούμε στην επίδραση που έχει η μία κλίμακα πάνω στην άλλη. Για τον λόγο αυτό, θα δημιουργηθούν δύο κλίμακες από τα ερωτήματα που αντιστοιχούν σε κάθε μεταβλητή και θα πραγματοποιηθούν έλεγχοι υποθέσεων και ανάλυση παλινδρόμησης.

Οι ερωτήσεις του κύριου μέρους του ερωτηματολογίου απεικονίζονται στους ακόλουθους πίνακες.

Πίνακας 4.1: Ερωτήσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης

ΑΑ	Ερώτηση
ΕΔ1	Η παρουσία ανεξάρτητων μελών στο συμβούλιο εξασφαλίζει την ύπαρξη καλύτερων πρακτικών ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι
ΕΔ2	Η παρουσία εκπροσώπων των υπαλλήλων στο συμβούλιο εξασφαλίζει την ύπαρξη καλύτερων πρακτικών ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι
ΕΔ3	Οι ορθές πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι, επηρεάζουν θετικά την ανταγωνιστικότητά της
ΕΔ4	Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι έχουν γίνει πιο συντηρητικές λόγω της οικονομικής κρίσης
ΕΔ5	Η εφαρμογή της ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι είναι αποτελεσματική
ΕΔ6	Η εφαρμογή της ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι εστιάζει στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ
ΕΔ7	Η εταιρική διακυβέρνηση στην τράπεζα που εργάζομαι λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο λειτουργίας της τράπεζας στην τοπική κοινωνία
ΕΔ8	Η εταιρική διακυβέρνηση στην τράπεζα που εργάζομαι λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο λειτουργίας της τράπεζας στο φυσικό μας περιβάλλον
ΕΔ9	Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι εστιάζουν στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ

Πίνακας 4.2: Ερωτήσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

ΑΑ	Ερώτηση
EKE1	Πιστεύω ότι τα προγράμματα ΕΚΕ είναι μία αποτελεσματική επιχειρηματική στρατηγική
EKE2	Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην εξάλειψη των εργασιακών ανισοτήτων
EKE3	Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην εξασφάλιση καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος
EKE4	Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας
EKE5	Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν σε επενδύσεις στους τομείς έρευνας, ανάπτυξης και καινοτομίας
EKE6	Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, ενδυναμώνουν τη συνεργασία με τοπικούς φορείς και ιδρύματα
EKE7	Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, έχουν οικονομικά οφέλη για την ίδια την τράπεζα
EKE8	Η οικονομική κρίση δεν επηρέασε τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι
EKE9	Τα προγράμματα ΕΚΕ γίνονται αποτελεσματικά στην τράπεζα στην οποία εργάζομαι
EKE10	Μία τράπεζα που επιθυμεί να χτίσει μία θετική κοινωνική εικόνα, θα πρέπει να έχει τα κατάλληλα προγράμματα ΕΚΕ
EKE11	Μία τράπεζα που έχει προγράμματα ΕΚΕ, αποκτά πλεονέκτημα έναντι μίας ανταγωνίστριας τράπεζας που δεν εφαρμόζει προγράμματα ΕΚΕ

4.4 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

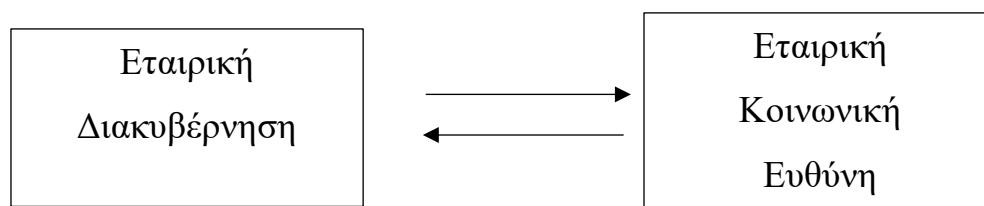
Το ανωτέρω ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με σκοπό να διερευνήσει όσο το δυνατόν τις πτυχές της εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στις ελληνικές τράπεζες. Στόχος της εμπειρικής ανάλυσης είναι να διαπιστωθεί αν και σε ποιο βαθμό εφαρμόζονται οι δύο αυτές έννοιες στην Ελλάδα, αλλά και ποιες είναι οι διαφορές που διαπιστώνονται ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες συμμετεχόντων, όπως αυτές δημιουργούνται από τις ερωτήσεις δημογραφικού και προσωπικού χαρακτήρα.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, για τον σκοπό αυτό θα δημιουργηθούν δύο κλίμακες από το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, τις οποίες ονομάζουμε Εταιρική

Διακυβέρνηση (ΕΔ) και Εταιρική κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) αντίστοιχα. Οι δύο αυτές κλίμακες θα χρησιμοποιηθούν σε ελέγχους υποθέσεων ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο τα προσωπικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων επηρεάζουν τις απαντήσεις τους, αλλά και αν σχετίζεται ο βαθμός εφαρμογής των δύο δράσεων μεταξύ τους. Τα ανωτέρω επιτυγχάνονται μέσω ανάλυσης συσχέτισης, αλλά και έλεγχου υποθέσεων για τις διαφορές μεταξύ των μέσων τιμών των μεταβλητών ανάμεσα στις εκάστοτε κατηγορίες απαντήσεων που διαμορφώνονται.

Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία καλείται να απαντήσει το εμπειρικό μέρος της έρευνας είναι τα ακόλουθα:

- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ΕΔ και της ΕΚΕ;
- Επηρεάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τις απαντήσεις;
- Υπάρχει διαφορά μεταξύ των ελληνικών τραπεζών στην ποσότητα και την ποιότητα εφαρμογής ΕΔ και ΕΚΕ;



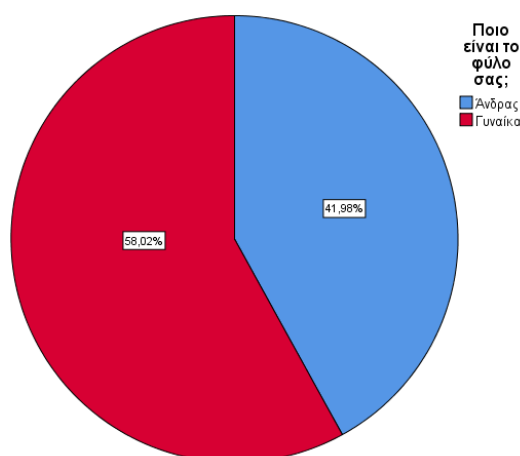
Κεφάλαιο 5 – Εμπειρική ανάλυση

5.1 Το δείγμα της έρευνας

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η εμπειρική ανάλυση στηρίζεται σε ένα ερωτηματολόγιο που αποτελείται από 28 ερωτήματα συνολικά. Το σύνολο των έγκυρων ερωτηματολογίων ήταν 131 τα οποία συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά μέσω του εργαλείου Google Forms. Κατά συνέπεια, το δείγμα που συλλέχθηκε είναι ένα δείγμα ευκολίας, αφού δεν ήταν δυνατόν να χρησιμοποιηθεί κάποιου είδους μέθοδος δειγματοληψίας. Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 26.

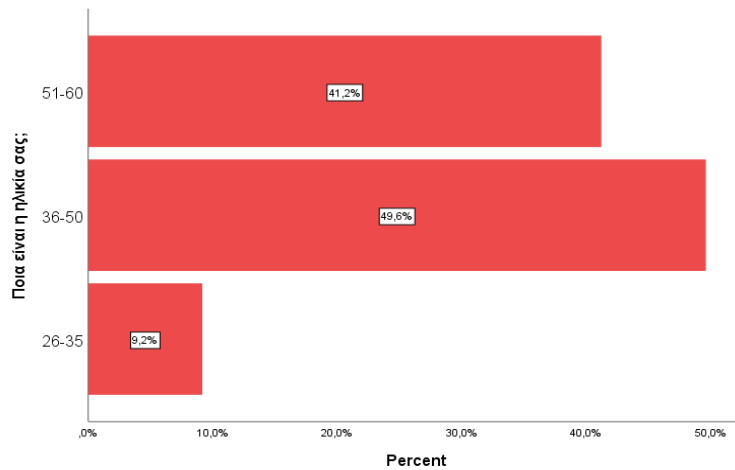
5.2 Περιγραφικά στατιστικά

Οι πρώτες πέντε ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αναφέρονται σε προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Οι απαντήσεις απεικονίζονται στα ακόλουθα διαγράμματα.



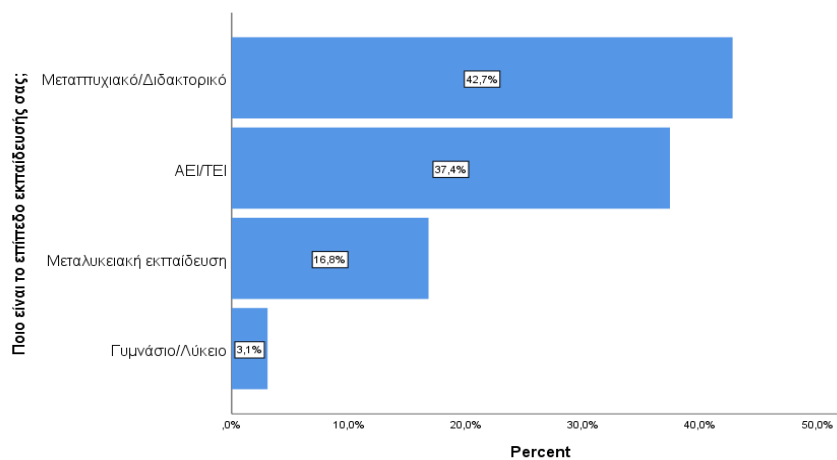
Γράφημα 5.1: Κατανομή φύλλου συμμετεχόντων

Σύμφωνα με το ανωτέρω γράφημα, το 58,02% του δείγματος αποτελείται από γυναίκες, ενώ το υπόλοιπο 41,98% των συμμετεχόντων είναι άντρες.



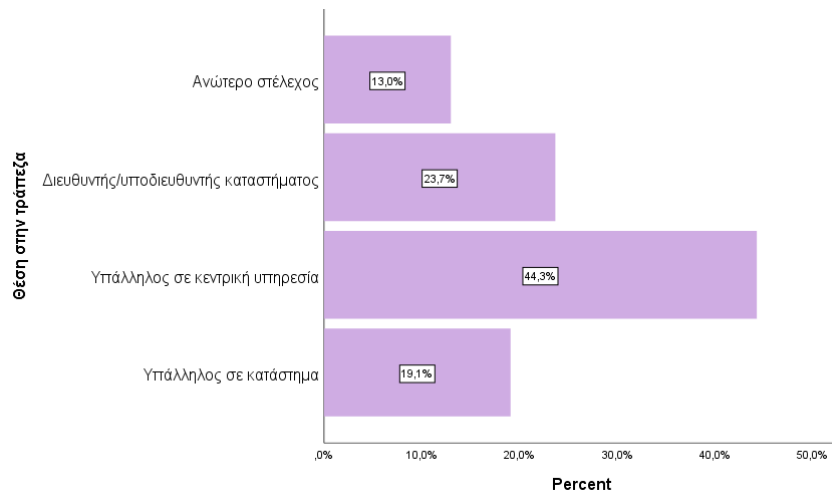
Γράφημα 5.2: Ηλικιακή κατανομή συμμετεχόντων

Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, σχεδόν οι μισοί (49,6%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-50 ετών, ενώ αμέσως μετά ακολουθεί σε συμμετοχές η ομάδα 51-60 ετών με 41,2%.



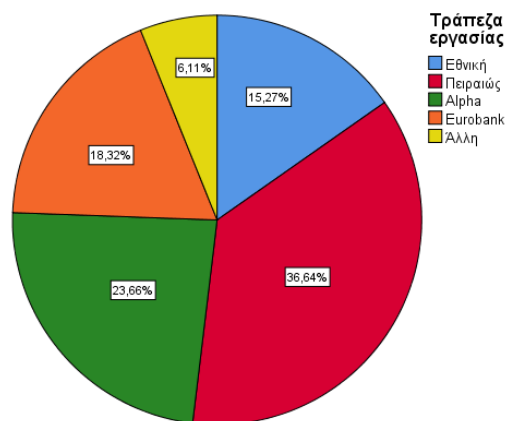
Γράφημα 5.3: Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων

Από το ανωτέρω γράφημα είναι προφανές ότι το δείγμα μας αποτελείται από ιδιαίτερα μορφωμένα άτομα, αφού περισσότεροι από το ένα τρίτο (το 37,4% συγκεκριμένα) διαθέτει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ένα επιπλέον 42,7% κατέχει και μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό τίτλο σπουδών. Στον αντίποδα, μόλις το 3,1% είναι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.



Γράφημα 5.4: Θέση στην τράπεζα

Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες (44,3%) είναι υπάλληλοι σε κεντρική της τράπεζας στην οποία εργάζονται, γεγονός που είναι μάλλον αναμενόμενο, αφού αυτού του είδους οι εργαζόμενοι αποτελούν πλέον την πλειοψηφία σε όλες τις τράπεζες, μετά τη συρρίκνωση του δικτύου των καταστημάτων. Ακολουθούν με 23,7% οι εργαζόμενοι που κατέχουν διευθυντική θέση σε κατάστημα, ενώ οι υπάλληλοι στα καταστήματα έπονται με 19,1%. Τέλος, ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων κατέχει θέση ανώτερου στελέχους.



Γράφημα 5.5: Τράπεζα εργασίας συμμετεχόντων

Αναφορικά με την τράπεζα εργασίας, βλέπουμε ότι το 36,64% προέρχεται από την Τράπεζα Πειραιώς. Ακολουθεί η Alpha με 23,66%, η Eurobank με 18,32% και η

Εθνική με 15,27%. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό (6,11%) δήλωσε ότι εργάζεται σε κάποια άλλη από τις τέσσερις μεγάλες, συστημικές ελληνικές τράπεζες.

5.3 Ερωτήσεις ΕΔ και ΕΚΕ

Οι απαντήσεις στα ερωτήματα όπως έχουμε δει είναι σε κλίμακα Likert από Διαφωνώ απόλυτα έως και Συμφωνώ απόλυτα. Οι ερωτήσεις αυτές θα δημιουργήσουν τις κλίμακες του ερωτηματολογίου σύμφωνα με τη μεθοδολογία, αλλά έχει ενδιαφέρον να παρουσιαστούν οι αναλυτικές απαντήσεις στα επιμέρους ερωτήματα, αφού οι ερωτήσεις αυτές παρουσιάζουν αναλυτικά πολλές διαφορετικές πτυχές των προγραμμάτων εταιρικής διακυβέρνησης και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που εφαρμόζονται στις ελληνικές τράπεζες.

Πίνακας 5.1: Απαντήσεις στις ερωτήσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η παρουσία ανεξάρτητων μελών στο συμβούλιο εξασφαλίζει την ύπαρξη καλύτερων πρακτικών ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι	0,0%	3,1%	41,2%	49,6%	6,1%
Η παρουσία εκπροσώπων των υπαλλήλων στο συμβούλιο εξασφαλίζει την ύπαρξη καλύτερων πρακτικών ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι	0,0%	3,1%	22,9%	57,3%	16,8%
Οι ορθές πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι, επηρεάζουν θετικά την ανταγωνιστικότητά της	0,0%	0,0%	27,5%	58,8%	13,7%
Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι έχουν γίνει πιο συντηρητικές λόγω της οικονομικής κρίσης	0,0%	29,0%	22,9%	35,1%	13,0%
Η εφαρμογή της ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι είναι αποτελεσματική	3,8%	6,1%	37,4%	49,6%	3,1%
Η εφαρμογή της ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι εστιάζει στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ	0,0%	0,0%	29,8%	64,1%	6,1%
Η εταιρική διακυβέρνηση στην τράπεζα που εργάζομαι λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο λειτουργίας της τράπεζας στην τοπική κοινωνία	3,1%	9,9%	39,7%	44,3%	3,1%
Η εταιρική διακυβέρνηση στην τράπεζα που εργάζομαι λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο λειτουργίας της τράπεζας στο φυσικό μας περιβάλλον	0,0%	6,1%	22,9%	58,0%	13,0%
Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι εστιάζουν στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ	0,0%	3,1%	19,8%	74,0%	3,1%

Η δημοφιλέστερη απάντηση σε όλες τις ερωτήσεις είναι το Συμφωνώ, ενώ με το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό ακολουθεί η ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ). Κατά συνέπεια, διαπιστώνουμε ότι γενικά οι συμμετέχοντες έχουν θετική άποψη για τις πρακτικές ΕΔ στην τράπεζά τους.

Πίνακας 5.2: Απαντήσεις στις ερωτήσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Πιστεύω ότι τα προγράμματα ΕΚΕ είναι μία αποτελεσματική επιχειρηματική στρατηγική	0,0%	0,0%	12,2%	57,3%	30,5%
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην εξάλειψη των εργασιακών ανισοτήτων	0,0%	35,1%	22,1%	35,9%	6,9%
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην εξασφάλιση καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος	0,0%	18,3%	29,8%	48,9%	3,1%
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας	0,0%	13,7%	55,7%	23,7%	6,9%
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν σε επενδύσεις στους τομείς έρευνας, ανάπτυξης και καινοτομίας	0,0%	16,3%	21,7%	58,1%	3,9%
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, ενδυναμώνουν τη συνεργασία με τοπικούς φορείς και ιδρύματα	0,0%	0,0%	45,0%	45,0%	9,9%
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, έχουν οικονομικά οφέλη για την ίδια την τράπεζα	0,0%	0,0%	34,4%	55,0%	10,7%
Η οικονομική κρίση δεν επηρέασε τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι	3,8%	46,6%	31,3%	15,3%	3,1%
Τα προγράμματα ΕΚΕ γίνονται αποτελεσματικά στην τράπεζα στην οποία εργάζομαι	3,8%	9,2%	41,2%	45,8%	0,0%
Μία τράπεζα που επιθυμεί να χτίσει μία θετική κοινωνική εικόνα, θα πρέπει να έχει τα κατάλληλα προγράμματα ΕΚΕ	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%	55,0%
Μία τράπεζα που έχει προγράμματα ΕΚΕ, αποκτά πλεονέκτημα έναντι μίας ανταγωνίστριας τράπεζας που δεν εφαρμόζει προγράμματα ΕΚΕ	0,0%	0,0%	9,9%	52,7%	37,4%

Όπως και στην περίπτωση της εταιρικής διακυβέρνησης, στις ερωτήσεις της ΕΚΕ η δημοφιλέστερη απάντηση είναι το Συμφωνώ, εκτός από τις ερωτήσεις 4 και 8. Οι εργαζόμενοι κατά συνέπεια έχουν μία αρκετά θετική άποψη για τα προγράμματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που εφαρμόζει η τράπεζα στην οποία εργάζονται. Συγκεκριμένα, με ποσοστό 100% στις απαντήσεις Συμφωνώ και Συμφωνώ απόλυτα, θεωρούν ότι μία τράπεζα που επιθυμεί να χτίσει μία θετική κοινωνική εικόνα, θα πρέπει να έχει τα κατάλληλα προγράμματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Παρόλα αυτά, θεωρούν ότι τα προγράμματα αυτά δεν εστιάζουν όσο θα έπρεπε στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας (ερώτηση 2), ενώ η οικονομική κρίση είχε αρνητική επίπτωση στα προγράμματα ΕΚΕ των τραπεζών (ερώτηση 8).

5.4 Αποτελέσματα εμπειρικής ανάλυσης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η εμπειρική ανάλυση της παρούσας διπλωματικής, συνίσταται στη δημιουργία αρχικά των δύο νέων κλιμάκων (ΕΔ και ΕΚΕ) από το σύνολο των ερωτημάτων που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο για κάθε μία από τις κλίμακες. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει αρχικά να πραγματοποιηθεί ένας έλεγχος αξιοπιστίας και συνέπειας των ερωτημάτων αυτών. Ο έλεγχος αυτός πραγματοποιείται με τη βοήθεια του στατιστικού alpha του Cronbach. Το σύνολο των ερωτημάτων θεωρείται συνεκτικό όταν η τιμή του συντελεστή είναι μεγαλύτερη από 0,7, ενώ θεωρούμε ότι υπάρχει πρόβλημα αξιοπιστίας αν η τιμή του είναι μικρότερη του 0,5 (Field, 2017).

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS υπολογίζουμε τον συντελεστή alpha του Cronbach για τις δύο μεταβλητές.

Πίνακας 5.3: Συντελεστές αξιοπιστίας

Κλίμακα	Cronbach's Alpha	Αριθμός ερωτήσεων
ΕΔ	,579	9
ΕΚΕ	,642	11

Παρατηρούμε ότι οι τιμές των συντελεστών δεν είναι αρκετά υψηλές, κατά συνέπεια προχωρούμε σε επιπλέον ανάλυση ευαισθησίας για την Εταιρική Διακυβέρνηση. Στον πίνακα που ακολουθεί υπολογίζουμε την τιμή αξιοπιστίας της κλίμακας αν αφαιρεθεί κάποια από τις εννέα ερωτήσεις.

Πίνακας 5.4: Έλεγχος ευαισθησίας για την ΕΔ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η παρουσία ανεξάρτητων μελών στο συμβούλιο εξασφαλίζει την ύπαρξη καλύτερων πρακτικών ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι	29,14	8,581	,282	,548
Η παρουσία εκπροσώπων των υπαλλήλων στο συμβούλιο εξασφαλίζει την ύπαρξη καλύτερων πρακτικών ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι	28,85	8,900	,161	,579
Οι ορθές πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι, επηρεάζουν θετικά την ανταγωνιστικότητά της	28,86	8,258	,398	,520
Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι έχουν γίνει πιο συντηρητικές λόγω της οικονομικής κρίσης	29,40	10,766	-,257	,736
Η εφαρμογή της ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι είναι αποτελεσματική	29,31	7,183	,516	,469
Η εφαρμογή της ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι εστιάζει στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ	28,96	9,037	,226	,562
Η εταιρική διακυβέρνηση στην τράπεζα που εργάζομαι λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο λειτουργίας της τράπεζας στην τοπική κοινωνία	29,38	7,007	,555	,454
Η εταιρική διακυβέρνηση στην τράπεζα που εργάζομαι λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο λειτουργίας της τράπεζας στο φυσικό μας περιβάλλον	28,95	8,205	,311	,538
Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι εστιάζουν στην εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ	28,95	7,613	,720	,453

Πίνακας 5.5: Έλεγχος ευαισθησίας για την ΕΚΕ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Πιστεύω ότι τα προγράμματα ΕΚΕ είναι μία αποτελεσματική επιχειρηματική στρατηγική	35,47	13,329	,252	,628
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην εξάλειψη των εργασιακών ανισοτήτων	36,53	12,298	,235	,639
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην εξασφάλιση καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος	36,30	11,681	,456	,585
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν στην ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας	36,42	10,933	,653	,543
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, εστιάζουν σε επενδύσεις στους τομείς έρευνας, ανάπτυξης και καινοτομίας	36,16	11,809	,436	,590
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, ενδυναμώνουν τη συνεργασία με τοπικούς φορείς και ιδρύματα	36,00	11,906	,567	,573
Τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι, έχουν οικονομικά οφέλη για την ίδια την τράπεζα	35,90	14,529	-,007	,668
Η οικονομική κρίση δεν επηρέασε τα προγράμματα ΕΚΕ στην τράπεζα που εργάζομαι	36,98	14,054	,007	,684
Τα προγράμματα ΕΚΕ γίνονται αποτελεσματικά στην τράπεζα στην οποία εργάζομαι	36,35	11,870	,452	,588
Μία τράπεζα που επιθυμεί να χτίσει μία θετική κοινωνική εικόνα, θα πρέπει να έχει τα κατάλληλα προγράμματα ΕΚΕ	35,10	13,560	,297	,623
Μία τράπεζα που έχει προγράμματα ΕΚΕ, αποκτά πλεονέκτημα έναντι μίας ανταγωνίστριας τράπεζας που δεν εφαρμόζει προγράμματα ΕΚΕ	35,38	14,316	,037	,661

Από τον πίνακα 5.4 προκύπτει ότι αν αφαιρεθεί η ερώτηση 4 («Οι πρακτικές ΕΔ στην τράπεζα που εργάζομαι έχουν γίνει πιο συντηρητικές λόγω της οικονομικής κρίσης»), η τιμή του συντελεστή αυξάνει σε 0,736 που είναι ικανοποιητική και μέσα στα επιθυμητά όρια. Κατά συνέπεια, θα αφαιρέσουμε τη συγκεκριμένη ερώτηση από το σύνολο και θα δημιουργήσουμε τη νέα κλίμακα χρησιμοποιώντας μόνο τις 8 από τις 9 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Αντίθετα, στον πίνακα 5.5 φαίνεται ότι η τιμή του συντελεστή δεν αυξάνει σημαντικά αν αφαιρέσουμε κάποια από τις ερωτήσεις. Συνεπώς, θα κρατήσουμε και τις 11 ερωτήσεις κατά τη δημιουργία της μεταβλητής ΕΚΕ. Τα περιγραφικά στατιστικά των νέων μεταβλητών που δημιουργήσαμε είναι τα ακόλουθα.

Πίνακας 5.6: Περιγραφικά στατιστικά

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπ. Απόκλιση
Εταιρική Διακυβέρνηση	3,68	,410
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	3,61	,351

Οι μέσες τιμές των κλιμάκων είναι αρκετά μεγαλύτερες από το 3 που είναι η διάμεση τιμή. Κατά συνέπεια, και από τις τιμές αυτές προκύπτει ότι η στάση των συμμετεχόντων είναι θετική στην πλειοψηφία τους απέναντι στις πρακτικές ΕΔ και ΕΚΕ των τραπεζών στις οποίες εργάζονται. Οι τιμές των τυπικών αποκλίσεων είναι επίσης μικρές, γεγονός που σημαίνει ότι οι περισσότερες απαντήσεις βρίσκονται μεταξύ 3 και 4 στο δείγμα μας.

5.4.1 Έλεγχος συσχέτισης

Όπως είναι αναμενόμενο, οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης συνήθως χρησιμοποιούνται παράλληλα από τις επιχειρήσεις. Αυτοί τουλάχιστον προέκυψε από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας. Για να ελέγξουμε την υπόθεση αυτή, υπολογίζουμε τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson για τις δύο κλίμακες, αφού οι τιμές τους είναι συνεχείς.

Πίνακας 5.7: Συντελεστής συσχέτισης κλιμάκων

		Εταιρική Διακυβέρνηση	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
Εταιρική Διακυβέρνηση	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	Pearson Correlation	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Όπως είναι φανερό από τον πίνακα 5.7, η συσχέτιση των δύο κλιμάκων που δημιουργήσαμε είναι ιδιαίτερα υψηλή και θετική. Μάλιστα, είναι στατιστικά σημαντική σε πρακτικά οποιοδήποτε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας, αφού η τιμή p-value είναι ίση με 0,000. Κατά συνέπεια, επιβεβαιώνονται τα ευρήματα της σχετικής βιβλιογραφίας αναφορικά με τη σχέση που υπάρχει μεταξύ των δύο αυτών δράσεων.

5.4.2 Έλεγχοι υποθέσεων

Το επόμενο βήμα στην εμπειρική ανάλυση ήταν να ελεγχθεί η επίδραση των δημογραφικών και προσωπικών στοιχείων στις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τα προγράμματα εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Για τις μεταβλητές που έχουν δύο κατηγορίες απαντήσεων ο κατάλληλος έλεγχος είναι το t-test, ενώ για όσες έχουν από τρεις και πάνω, χρησιμοποιείται η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA).

Πίνακας 5.8: Έλεγχος μέσης τιμής για το Φύλο

	Φύλο	N	Mean	P-value
Εταιρική Διακυβέρνηση	Άνδρας	55	3,71	,344
	Γυναίκα	76	3,65	
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	Άνδρας	55	3,71	,004
	Γυναίκα	74	3,53	

Παρατηρούμε από τον πίνακα 5.8 ότι παρόλο που και στις δύο μεταβλητές οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη τιμή από τις γυναίκες, μόνο για την ΕΚΕ υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές ($p\text{-value}=0,004$).

Πίνακας 5.9: Έλεγχος μέσης τιμής για την Ηλικία

		N	Mean	P-value
Εταιρική Διακυβέρνηση	26-35	12	3,71	,013
	36-50	65	3,57	
	51-60	54	3,79	
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	26-35	12	3,61	,466
	36-50	65	3,57	
	51-60	52	3,65	

Αναφορικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, στατιστικά σημαντική διαφορά παρουσιάστηκε για την ηλικιακή ομάδα 36-50 στην ΕΔ, που έχει σημαντική διαφορά από τις άλλες δύο ομάδες. Το ίδιο μοτίβο εμφανίζεται στην ΕΚΕ, αλλά εκεί οι διαφορές δεν είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 5.9: Έλεγχος μέσης τιμής για την Εκπαίδευση

		N	Mean	P-value
Εταιρική Διακυβέρνηση	Γυμνάσιο/Λύκειο	4	3,38	,000
	Μεταλυκειακή εκπαίδευση	22	3,30	
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	3,76	
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	56	3,77	
Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	Γυμνάσιο/Λύκειο	2	3,36	,006
	Μεταλυκειακή εκπαίδευση	22	3,43	
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	3,57	
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	56	3,71	

Από τον Πίνακα 5.9 προκύπτει ότι δημιουργούνται δύο ομάδες συμμετεχόντων. Η μία περιλαμβάνει τους αποφοίτους Δευτεροβάθμιας και Μεταλυκειακής εκπαίδευσης, ενώ η άλλη τους κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή μεταπτυχιακών σπουδών.

Η πρώτη ομάδα με τη χαμηλότερη εκπαίδευση, έχει και τους χαμηλότερους μέσους όρους.

Τέλος, αναφορικά με την τράπεζα εργασίας των συμμετεχόντων, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο δείγμα μας, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σε όλες τις τράπεζες έχουν περίπου την ίδια άποψη για τα προγράμματα Εταιρικής Διακυβέρνησης και Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

5.5 Αιτιοκρατική συνάφεια ΕΔ και ΕΚΕ

Στις μέχρι τώρα αναλύσεις, διατυπώθηκε και αποδείχθηκε η ερευνητική υπόθεση που συνδέει την Εταιρική Διακυβέρνηση με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση συσχέτισης μεταξύ των δύο κλιμάκων του ερωτηματολογίου κατέδειξε ότι υπάρχει μία θετική και αρκετά ισχυρή συσχέτιση μεταξύ των δύο κλιμάκων, η οποία έχει αρκετά υψηλό συντελεστή (0,636) και είναι στατιστικά σημαντική σε πρακτικά οποιοδήποτε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας. Η σχέση αυτή καταδεικνύει το γεγονός ότι οι τιμές των δύο κλιμάκων κινούνται στην ίδια κατεύθυνση για τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Στην παρούσα έρευνα βασιστήκαμε στο υπόδειγμα που χρησιμοποιείται σε έρευνες όπως αυτές των Piyas και Rafiq (2012) και Gull et al. (2020). Σύμφωνα με το υπόδειγμα αυτό, οι ερωτήσεις του εργαλείου της έρευνας μπορούν να δημιουργήσουν διαφορετικές διαστάσεις της εταιρικής διακυβέρνησης και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, οι δύο κλίμακες της ΕΔ και ΕΚΕ χωρίζονται σε πέντε διαφορετικές διαστάσεις η κάθε μία.

Πίνακας 5.10: Διαστάσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Πειθαρχία (Discipline)	3,59	,55
Διαφάνεια (Transparency)	3,73	,57
Υπευθυνότητα (Responsibility)	3,55	,49
Δικαιοσύνη (Fairness)	3,86	,63
Κοινωνική ευαισθητοποίηση (Social awareness)	3,56	,61

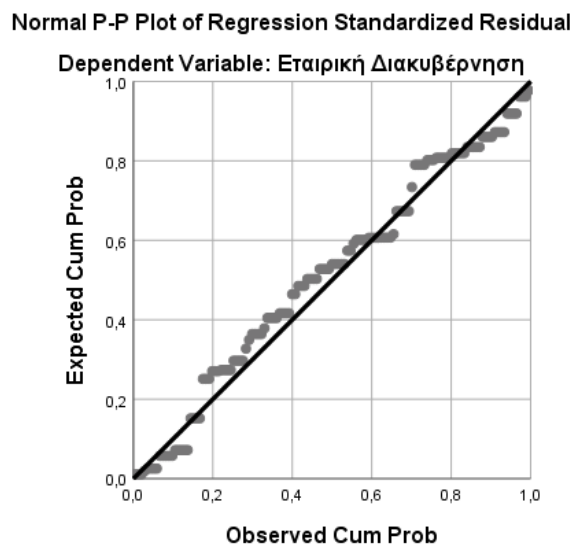
Πίνακας 5.11: Διαστάσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Αντίληψη εργαζομένου (Employee Perception)	3,02	,68
Διαχείριση ΕΚΕ (CSR Management)	3,74	,53
Προσανατολισμός στον εργαζόμενο (Employee orientation)	3,31	,63
Έμφαση στην κοινότητα (Community)	3,81	,49
Οικονομική απόδοση (Financial Performance)	4,02	,45

Επιπροσθέτως, στις προαναφερθείσες έρευνες πραγματοποιούνται αναλύσεις ώστε να διαπιστωθεί η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών πάνω στις εξαρτημένες μεταβλητές. Στην προηγούμενη παράγραφο δείξαμε ότι υπάρχει όντως μία στατιστικά σημαντική επίδραση του φύλου, της ηλικίας και του επιπέδου εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στις εξαρτημένες μεταβλητές, αν και όχι στο σύνολο των περιπτώσεων. Στην ανάλυση παλινδρόμησης που θα πραγματοποιήσουμε, θα εξετάσουμε κατά πόσο οι διαστάσεις της κάθε κλίμακας επηρεάζουν τις τιμές της άλλης, καθώς επίσης και την επίδραση των τριών προαναφερθέντων προσωπικών χαρακτηριστικών. Κατά συνέπεια, θα δημιουργήσουμε δύο διαφορετικά υποδείγματα παλινδρόμησης.

5.5.1 Αποτελέσματα παλινδρόμησης για την ΕΔ

Πραγματοποιούμε την ανάλυση για το υπόδειγμα παλινδρόμησης μαζί με τους απαραίτητους ελέγχους υποθέσεων.



Γράφημα 5.6: Έλεγχος κανονικότητας για την ΕΔ

Όπως φαίνεται από το ανωτέρω γράφημα 5.6, δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις από τη διαγώνιο και συνεπώς μπορούμε να θεωρήσουμε ότι οι παρατηρήσεις μας ακολουθούν την κανονική κατανομή.

Πίνακας 5.12: Στατιστικά για το υπόδειγμα ΕΔ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,744 ^a	,553	,523	,2842	1,743
a. Predictors: (Constant), Εκπαίδευση, Ηλικία, Προσανατολισμός στον εργαζόμενο, Φύλο, Αντίληψη εργαζομένου, Διαχείριση ΕΚΕ, Οικονομική απόδοση, Έμφαση στην κοινότητα					
b. Dependent Variable: Εταιρική Διακυβέρνηση					

Από τον πίνακα 5.12 προκύπτει αρχικά ότι δεν υπάρχει πρόβλημα αυτοσυσχέτισης. Ο έλεγχος πραγματοποιείται μέσω του στατιστικού Durbin-Watson και θεωρούμε ότι δεν υφίσταται πρόβλημα αν οι τιμές του κινούνται κοντά στο 2 και πιο συγκεκριμένα μεταξύ 1,7 και 2,3 (Field, 2017). Εδώ η τιμή του συντελεστή είναι 1,743 και συνεπώς δε φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα.

Η τιμή του συντελεστή προσδιορισμού του υποδείγματος είναι ίση με 0,553 που σημαίνει ότι το 55,3% της μεταβλητότητας της ΕΔ ερμηνεύεται από το συγκεκριμένο υπόδειγμα, τιμή που είναι αρκετά υψηλή.

Πίνακας 5.13: Συντελεστές υποδείγματος παλινδρόμησης ΕΔ

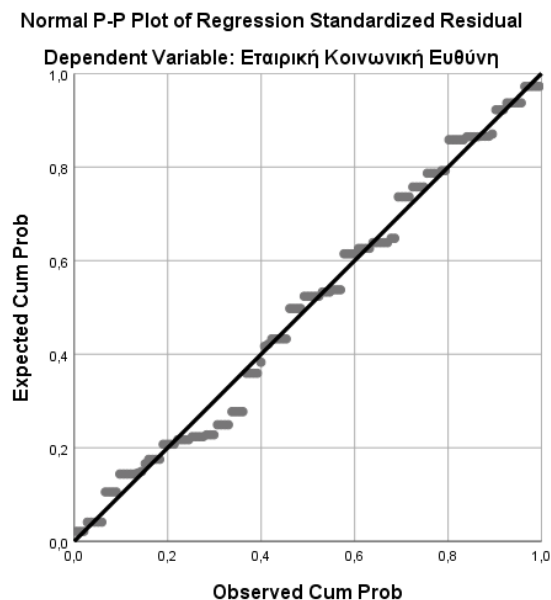
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,077	,380		,204	,839
Αντίληψη εργαζομένου	,254	,044	,424	5,753	,000
Διαχείριση ΕΚΕ	,315	,061	,406	5,170	,000
Προσανατολισμός στον εργαζόμενο	-,001	,052	-,001	-,012	,990
Έμφαση στην κοινότητα	,051	,085	,060	,594	,554
Οικονομική απόδοση	,194	,076	,214	2,547	,012
Φύλο	,064	,057	,077	1,120	,265
Ηλικία	,137	,042	,211	3,259	,001
Εκπαίδευση	,059	,044	,113	1,350	,180

a. Dependent Variable: Εταιρική Διακυβέρνηση

Στον πίνακα 5.13 βλέπουμε τις τιμές των συντελεστών του υποδείγματος παλινδρόμησης, καθώς και τις τιμές στατιστικής σημαντικότητας (Sig.) των συντελεστών. Σε επίπεδο σημαντικότητας 5% βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντικοί είναι οι συντελεστές της Αντίληψης εργαζομένου, της Διαχείρισης ΕΚΕ, της Οικονομικής απόδοσης και της Ηλικίας. Όλοι οι συντελεστές είναι θετικοί και συνεπώς μία αύξηση της τιμής αυτών των μεταβλητών θα οδηγήσει σε αύξηση της τιμής της ΕΔ.

5.5.2 Αποτελέσματα παλινδρόμησης για την ΕΚΕ

Πραγματοποιούμε την ανάλυση για το υπόδειγμα παλινδρόμησης μαζί με τους απαραίτητους ελέγχους υποθέσεων.



Γράφημα 5.7: Έλεγχος κανονικότητας για την ΕΚΕ

Όπως φαίνεται από το ανωτέρω γράφημα 5.7, δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις από τη διαγώνιο και συνεπώς μπορούμε να θεωρήσουμε ότι οι παρατηρήσεις μας ακολουθούν την κανονική κατανομή.

Πίνακας 5.14: Στατιστικά για το υπόδειγμα ΕΚΕ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,647	,621	,21614	1,736
a. Predictors: (Constant), Εκπαίδευση, Ηλικία, Διαφάνεια, Υπευθυνότητα, Δικαιοσύνη, Φύλο, Πειθαρχία, Κοινωνική ευαισθητοποίηση					
b. Dependent Variable: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη					

Από τον πίνακα 5.14 προκύπτει αρχικά ότι δεν υπάρχει πρόβλημα αυτοσυσχέτισης. Ο έλεγχος πραγματοποιείται μέσω του στατιστικού Durbin-Watson και θεωρούμε ότι δεν υφίσταται πρόβλημα αν οι τιμές του κινούνται κοντά στο 2 και πιο συγκεκριμένα μεταξύ 1,7 και 2,3 (Field, 2017). Εδώ η τιμή του συντελεστή είναι 1,736 και συνεπώς δε φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα.

Η τιμή του συντελεστή προσδιορισμού του υποδείγματος είναι ίση με 0,647 που σημαίνει ότι το 64,7% της μεταβλητότητας της ΕΔ ερμηνεύεται από το συγκεκριμένο υπόδειγμα, τιμή που είναι αρκετά υψηλή.

Πίνακας 5.15: Συντελεστές υποδείγματος παλινδρόμησης ΕΚΕ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,518	,249		10,101	,000
Πειθαρχία	,447	,045	,705	9,994	,000
Διαφάνεια	-,030	,041	-,047	-,714	,477
Υπευθυνότητα	-,139	,042	-,197	-3,316	,001
Δικαιοσύνη	-,121	,040	-,216	-3,008	,003
Κοινωνική ευαισθητοποίηση	,237	,044	,415	5,349	,000
Φύλο	-,063	,047	-,090	-1,348	,180
Ηλικία	-,054	,032	-,098	-1,718	,088
Εκπαίδευση	-,024	,030	-,055	-,807	,421

a. Dependent Variable: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Στον πίνακα 5.15 βλέπουμε τις τιμές των συντελεστών του υποδείγματος παλινδρόμησης, καθώς και τις τιμές στατιστικής σημαντικότητας (Sig.) των συντελεστών. Σε επίπεδο σημαντικότητας 5% βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντικοί είναι οι συντελεστές της Πειθαρχίας, της Υπευθυνότητας, της Δικαιοσύνης και της Κοινωνικής ευαισθητοποίησης. Αντίθετα με την ΕΔ, εδώ δεν είναι όλοι οι συντελεστές θετικοί, αφού η Διαφάνεια και η Δικαιοσύνη έχουν αρνητικούς συντελεστές και συνεπώς μία αύξηση της τιμής αυτών των δύο μεταβλητών θα οδηγήσει σε μείωση της τιμής της ΕΚΕ.

Κεφάλαιο 6 – Συμπεράσματα

6.1 Συζήτηση

Ο τραπεζικός κλάδος ανέκαθεν ήταν πρωτοπόρος στην υιοθέτηση καινοτόμων τεχνολογιών αλλά και μεθόδων επιχειρηματικότητας. Η ιδιαιτερότητα που έχουν οι τράπεζες είναι ότι παρόλο που στην ουσία είναι επιχειρήσεις που επιδιώκουν το κέρδος, οι λειτουργίες που επιτελούν στην οικονομία ξεπερνούν τα όρια του κλάδου τους και επηρεάζουν ακόμα και την οικονομική πολιτική της χώρας. Κατά συνέπεια, είναι μάλλον αναμενόμενο ότι ο τραπεζικός τομέας είναι από τους πρωτοπόρους και ηγέτες στα ζητήματα της εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Η παρούσα διπλωματική έχει ως στόχο να εξερευνήσει τις έννοιες της εταιρικής διακυβέρνησης και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στον τραπεζικό κλάδο. Συγκεκριμένα, επιλέχθηκε η μέθοδος της συλλογής πρωτογενών δεδομένων μέσα από τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου που στηρίχθηκε στην επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας. Οι είκοσι συνολικά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, 9 για την εταιρική διακυβέρνηση (ΕΔ) και 11 για την εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ), στοχεύουν στην ανάδειξη των επιμέρους συνιστωσών των δύο εννοιών που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την άποψη των εργαζόμενων για τα προγράμματα που εφαρμόζονται στις τράπεζες όπου εργάζονται. Επιπροσθέτως, στο εργαλείο της έρευνας προστέθηκαν πέντε ερωτήματα με δημογραφικά και προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Τα στοιχεία αυτά έχουν διττή λειτουργία. Αρχικά, χρησιμοποιήθηκαν για να περιγραφεί το δείγμα και να αποτυπωθούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του. Στη συνέχεια, οι πληροφορίες αυτές χρησιμοποιήθηκαν εκ νέου για τη διενέργεια στατιστικών ελέγχων υπόθεσης αναφορικά με την πιθανή επιρροή των δημογραφικών και προσωπικών στοιχείων στη στάση των εργαζομένων απέναντι στα προγράμματα εταιρικής διακυβέρνησης και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των τραπεζών στις οποίες εργάζονται.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης της παρούσας εργασίας, το δείγμα αποτελείται κυρίως από γυναίκες, ενώ περισσότεροι από το 90% των

συμμετεχόντων ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-60 ετών. Το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων στον ελληνικό τραπεζικό τομέας είναι ιδιαίτερα υψηλό, αφού σε ποσοστό που υπερβαίνει το 80% οι συμμετέχοντες διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή/και μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο. Οι ερωτηθέντες καλύπτουν όλο το φάσμα των κατηγοριών υπαλλήλων σε μία τυπική τράπεζα, με το μεγαλύτερο ποσοστό να αποτελούν οι υπάλληλοι σε κεντρικές υπηρεσίες. Τέλος, και οι τέσσερις μεγάλες, συστημικές τράπεζες εκπροσωπούνται στο δείγμα μας, με την Εθνική να κατέχει το μικρότερο ποσοστό (15,3%) και την Πειραιώς το μεγαλύτερο (36,6%), ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 6,1% δήλωσε ότι εργάζεται σε κάποια άλλη τράπεζα, εκτός των τεσσάρων συστημικών.

Οι απαντήσεις στα ερωτήματα δόθηκαν σε κλίμακα Likert, η οποία είναι ευρέως χρησιμοποιούμενη σε παρόμοιες έρευνες διότι διαθέτει δύο βασικά χαρακτηριστικά. Πρώτον, έχει σχετικά μεγάλο εύρος απαντήσεων, από Διαφωνώ απόλυτα (με τιμή 1) έως και Συμφωνώ απόλυτα (με τιμή 5). Δεύτερον, οι κλίμακες αυτές μπορούν να θεωρηθούν ότι είναι συνεχείς και ποσοτικές, γεγονός που διευκολύνει τη διενέργεια στατιστικών ελέγχων μέσω στατιστικών πακέτων όπως το SPSS. Στη συγκεκριμένη περίπτωση μάλιστα, προχωρήσαμε στη δημιουργία κλιμάκων παίρνοντας τους μέσους όρους των επιμέρους ερωτημάτων, γεγονός που δημιούργησε ακόμα πιο συνεχείς μεταβλητές και ενισχύει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

Από την ανάλυση των επιμέρους ερωτημάτων της εταιρικής διακυβέρνησης προέκυψε ότι η άποψη των εργαζομένων στον τραπεζικό κλάδο είναι αρκετά θετική αναφορικά με τα προγράμματα ΕΔ των τραπεζών στις οποίες εργάζονται. Τα μεγαλύτερα ποσοστά διαφωνίας παρουσιάζονται στο ερώτημα σχετικά με την αρνητική επίπτωση της κρίσης στα προγράμματα ΕΔ, γεγονός που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η κρίση δεν είχε ιδιαίτερα μεγάλη επίπτωση στην εφαρμογή των σχετικών προγραμμάτων.

Στην εταιρική κοινωνική ευθύνη τα αποτελέσματα είναι κάπως διαφορετικά. Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η οικονομική κρίση είχε αρκετά σημαντική και αρνητική επίδραση στο μέγεθος και το εύρος των προγραμμάτων ΕΚΕ των τραπεζών. Επίσης, σημαντικά ποσοστά διαφωνίας εμφανίστηκαν στις ερωτήσεις σχετικά με τη θετική επίδραση των προγραμμάτων ΕΚΕ των τραπεζών στην τοπική οικονομία και τις εργασιακές ανισότητες. Παρόλα αυτά, η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί εξαιρετικής σημασίας την ύπαρξη προγραμμάτων ΕΚΕ στην τράπεζα, τόσο για την κοινωνική

εικόνα της επιχείρησης, όσο και για τα κοινωνικά και οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την ορθή εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών.

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορά στη θετική και σημαντική σχέση που υπάρχει μεταξύ των δύο εννοιών αυτών σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία. Οι μέσες τιμές των μεταβλητών είναι σχετικά υψηλές (λίγο πάνω από 3,6 και για τις δύο) και ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson υπολογίστηκε σε 0,636, που είναι μία αρκετά υψηλή θετική τιμή και φυσικά είναι στατιστικά σημαντική σε πρακτικά οποιοδήποτε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας. Κατά συνέπεια, το πρώτο ερευνητικό ερώτημα απαντάται θετικά, αφού επιβεβαιώνεται η ύπαρξη θετικής σχέσης ανάμεσα στην εταιρική διακυβέρνηση και την εταιρική κοινωνική ευθύνη που εφαρμόζεται από μία επιχείρηση.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αναφέρεται στην επίδραση των δημογραφικών και προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων στην στάση τους απέναντι στα προγράμματα ΕΔ και ΕΚΕ. Και σε αυτό το ερώτημα η απάντηση είναι θετική, αν και όχι πλήρως, υπό την έννοια ότι υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές, αλλά όχι σε όλες τις περιπτώσεις. Συγκεκριμένα, σημαντικές διαφορές εμφάνισε το επίπεδο εκπαίδευσης και για τις δύο κλίμακες, ενώ στο φύλο και την ηλικία υπάρχουν μερικά μόνο σημαντικές διαφορές. Συμπερασματικά, το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα απαντάται θετικά μόνο μερικώς.

Τέλος, αναφορικά με την τράπεζα εργασίας δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και συνεπώς, το τρίτο ερευνητικό ερώτημα έχει αρνητική απάντηση, αφού δεν διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις αναφορικά με την τράπεζα εργασίας. Κατά συνέπεια, δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις ελληνικές τράπεζες σχετικά με την εφαρμογή προγραμμάτων ΕΔ και ΕΚΕ.

Η ανάλυση παλινδρόμησης για τις δύο μεταβλητές κατέδειξε ότι τα αντίστοιχα υποδείγματα πληρούν τις προϋποθέσεις και είναι συνεπώς στατιστικά σημαντικά. Οι συντελεστές ήταν θετικοί για την ΕΔ όπως αναμενόταν από τη θεωρία, αλλά μόνο οι τρεις από τις πέντε διαστάσεις της ΕΚΕ αποδείχτηκαν στατιστικά σημαντικές. Επιπροσθέτως, από τα δημογραφικά στοιχεία μόνο η ηλικία αποδείχτηκε ότι επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην Εταιρική Διακυβέρνηση.

Τα αποτελέσματα ήταν καλύτερα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, υπό την έννοια ότι οι τέσσερις από τις πέντε διαστάσεις του υποδείγματός μας αποδείχτηκαν στατιστικά σημαντικές. Όμως, δύο από τις τέσσερις είχαν αρνητικούς συντελεστές, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με τη σχετική βιβλιογραφία, αφού αναμένουμε να υπάρχει θετική σχέση μεταξύ όλων των διαστάσεων των δύο μεταβλητών. Η διαφοροποίηση αυτή ίσως οφείλεται στις ιδιαίζουσες συνθήκες που κυριαρχούν στον ελληνικό τραπεζικό τομέα τα τελευταία χρόνια, λόγω των προβλημάτων που αντιμετώπισε ο κλάδος μετά την χρηματοπιστωτική κρίση αλλά και την πανδημία.

Τα αποτελέσματα συνεπώς του ελέγχου αιτιοκρατικής συνάφειας μεταξύ των κλιμάκων, κατέδειξαν ότι η ύπαρξη ορθών πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης σε μία επιχείρηση, οδηγούν σε μεγαλύτερη εταιρική κοινωνική ευθύνη και αντίστοιχα, όταν μία επιχείρηση εφαρμόζει προγράμματα ΕΚΕ, ακολουθεί επίσης και πρακτικές ορθής εταιρικής διακυβέρνησης. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ανάλυσης είναι ιδιαίτερα σημαντικά, αφού αποδεικνύουν ότι οι δύο αυτές έννοιες είναι αλληλένδετες σε πολλά επίπεδα. Οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να αφήσουν θετικό αποτύπωμα στις σχέσεις τους με τους υπαλλήλους ή/και την τοπική κοινωνία, επιλέγουν να ενισχύσουν τις διαδικασίες που αφορούν τόσο στην ΕΔ, όσο και στην ΕΚΕ. Άλλωστε, είναι προφανές από την ανάλυση των δύο εννοιών που πραγματοποιήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, ότι υπάρχει ένας άρρηκτος δεσμός μεταξύ τους, και η βέλτιστη προσέγγιση από την πλευρά της διοίκησης μίας μεγάλης επιχείρησης είναι να προσπαθήσει να αναπτύξει και τις δύο αυτές πτυχές των δραστηριοτήτων της, ώστε να καταφέρει να αυξήσει το επίπεδο πίστης προς αυτήν, τόσο των υπαλλήλων, όσο και των πελατών της, που φυσικά αποτελούν μέλη της τοπικής κοινωνίας μέσα στην οποία δραστηριοποιείται η εν λόγω επιχείρηση.

6.2 Περιορισμοί και προτάσεις

Η παρούσα εμπειρική ανάλυση στηρίχθηκε στη συλλογή ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν από εργαζόμενους σε τράπεζες που λειτουργούν στην Ελλάδα. Παρόλο που το δείγμα είναι αρκετά ικανοποιητικό για μία έρευνα επιπέδου διπλωματικής, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να έχουν μεγαλύτερο και περισσότερο στοχευμένα δείγματα. Επιπλέον, το δείγμα ήταν ευκολίας, αφού τα

ερωτηματολόγια στάλθηκαν ηλεκτρονικά και αναρτήθηκαν σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει η δυνατότητα να πραγματοποιηθεί κάποιου είδους δειγματοληψία. Αυτός είναι ένας ακόμα τομέας στον οποίο μελλοντικές έρευνες μπορούν να φέρουν καλύτερα αποτελέσματα, πραγματοποιώντας περισσότερο στοχευμένη δειγματοληψία.

Επιπροσθέτως, στην παρούσα διπλωματική επικεντρωθήκαμε στην άποψη των τραπεζικών υπαλλήλων, κυρίως λόγω του γεγονότος ότι και ο συγγραφέας είναι τραπεζικός υπάλληλος και τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσιάζουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τον ίδιο. Προφανώς, μπορούν να πραγματοποιηθούν έρευνες σε πελάτες των τραπεζών, ή και σε εργαζόμενους και πελάτες άλλων επιχειρηματικών κλάδων, ούτως ώστε να δίνεται και η δυνατότητα στους ερευνητές να πραγματοποιήσουν συγκριτικές αναλύσεις.

Τέλος, η περίοδος συλλογής των ερωτηματολογίων έχει ιδιαίτερη σημασία για τα αποτελέσματα. Κατά συνέπεια, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μία σειρά από παρόμοιες έρευνες σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, ώστε να υπάρξει ένας όσο το δυνατόν περισσότερο αναλυτικός χάρτης περιήγησης στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην Ελλάδα.

Βιβλιογραφία

- 1 Abdul Rashid, N.M.R., Khalid, S.A., & Abdul Rahman, N.I. (2015). Environmental Corporate Social Responsibility (ECSR): Exploring its Influence on Customer Loyalty, *Procedia Economics and Finance*, 31:705-713
- 2 Ahmad, M. & Alshbiel, S. (2016). Women in Jordanian banks and performance: Financial accounting measurement. *Risk Gov. Control. Financ. Mark. Inst.*, 6, 7-17
- 3 Albareda, L., Lozano, J., Tencati, A., Midttun, A., & Perrini, F. (2008). The changing role of governments in corporate social responsibility: drivers and responses. *Business ethics: A European review*, 17(4), 347–363
- 4 Al-Manaseer, M.F.A., Riyad Mohamad, Al-H., Mohamad A., Al-Dahiyat, Iaad I., S., (2012). The impact of corporate governance on the performance of Jordanian banks. *Eur. J. Sci. Res.* 67 (3), 349–359
- 5 Andres, P., D. & Vallelado, E., (2008). Corporate governance in banking: the role of the board of directors. *J. Bank. Financ.* 32 (12), 2570–2580
- 6 Angelidis J., Massetti, B. & Magee-Egan P. (2008). Does Corporate Social Responsibility Orientation Vary by Position in the Organizational Hierarchy? *Review of Business Spring*, pp 23-32
- 7 Aslam, M., Komath, C., Dogan, M.& Sayılır, O. (2023). Impact of corporate governance and related controversies on the market value of banks, *Research in International Business and Finance* 65, 101985
- 8 Balmer, J.M.T., Powell, S.M., Kernstock, J. & Brexendorf, T. (2017). *Advances in Corporate Branding*, Palgrave Macmillan, London
- 9 Balaguer, F. (2013) Propuestas de la responsabilidad social corporativa en un contexto de crisis financiera internacional. *Rev Investig Soc* 10:157–190
- 10 Basel Committee on Banking Supervision III (2015). *Corporate Governance Principles for Banks: The Guidelines*
- 11 Beltratti, A., & Stulz, R., (2012). The credit crisis around the globe: Why did some banks perform better? *J. Financ. Econ.* 105 (1), 1–17.
- 12 Bruner, E., Jang, M., Veintimilla, C. & Berthelot, J.C. (2020). National Bank Of Greece Green Bond Framework. *Sustainalytics*

- 13 Buettner, T., Holzmann, C., Kreidl, F., Scholz B., Holzmann, T., C., Kreidl, F., Scholz, H.,(2020). Withholding-tax non-compliance: the case of cum-ex stock-market transactions. *Int. Tax. Public Financ.* 27 (6), 1425–1452.
- 14 Cadbury Report (1992). *Report of the committee of the on the financial aspects of corporate governance: The code of best practice*. London: Gee Professional.
- 15 Chen, J., Janes, M.& Bellucco-Ghatham, A. (2023). *Corporate governance definition: How it works, Principles and Examples*, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.investopedia.com/terms/c/corporategovernance.asp>
- 16 Cole, T. (1998). Corporate governance in the United States, *International Financial Law Review*, 64-67.
- 17 Dincer, C.& Dincer, B. (2017). The Role of Corporate Social Responsibility in the Purchase Intention: Evidence from Banking Sector, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
- 18 Doh J., Howton S., Howton, S. and Siegel D. (2009) Does the Market Respond to an Endorsement of Social Responsibility? The Role of Institutions, Information and Legitimacy. *Journal of Management* 20(1), pp 1-25
- 19 European Commission (2010). *Green Paper, Corporate Governance in Financial Institutions and Remuneration Policies*
- 20 Farhana, S. (2020). The impact of gender diversity in the boardroom on banks performances. *J. Bank. Financ.* 24
- 21 Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 5th Edition, SAGE publications, UK.
- 22 Freeman, R. (1984), *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pittman, Boston, MA.
- 23 Friedman, M. (1970). *A Friedman doctrine-- The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*, The New York Times, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>
- 24 Fukuyama, H. & Tan, Y. (2021). Corporate social behavior: is it good for efficiency in the Chinese banking industry? *Ann Oper Res* 306, 383–413
- 25 García-Meca, E., García-Sánchez, I.M. Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *J. Bank Financ.*, 53, 202–221

- 26 Graafland, J. & Van De Ven, B. (2011). The credit crisis and the moral responsibility of professionals in Finance. *J Bus Ethics* 103(4):605–619
- 27 Gull, S., Zaidi, K.S. & Butt, I. (2020). Corporate governance and corporate social responsibility: A study on telecommunication sector of Pakistan. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences* , Vol. 10, No 2, pp 65-71
- 28 Haan, De, Jakob, V., & Razvan, (2016). Corporate governance of banks: a survey. *J. Econ. Surv.* 30 (2), 228–277.
- 29 Hair J., Black W., Babin B., Anderson, R. & Tatham, R. (2006) *Multivariate Data Analysis* (6th Ed.) Prentice Hall: New Jersey.
- 30 Hamilton, S. (2016). *Greed and corporate failure: The lessons from recent disasters*. Springer.
- 31 Hammer, J. & Pivo, G. (2017). The triple bottom line and sustainable economic development theory and practice, *Economic Development Quarterly*, Vol. 31 No. 1, 25-36.
- 32 Hillman A. & Keim G. (2001) Shareholder Value, Stakeholder Management and Social Issues: What's the Bottom Line? *Strategic Management Journal* 22, pp 125-39
- 33 Hitchens D., Clausen J., Trainor M., Keil M. & Thankappan, S. (2003). Competitiveness, Environmental Performance and Management of SMEs. *GMI* 44(Winter), 45-57
- 34 Hoyle R. (1995). *SEM: Concepts, Issues and Applications*. Sage Publications: London
- 35 Idowu, A. (2014). Corporate social responsibility in Nigerian banking industry: when will the lip-service games end? *J Econ Sustain Dev* ,5, (22), 21–27
- 36 Ilyas, M. & Rafiq, M. (2012). Impact of Corporate Governance on Perceived Organizational Success. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 13, pp. 178-187.
- 37 Iwannanda, R., Sudarmiatin, Adiputra, I. W. J. (2017). Philanthropic Corporate Social Responsibility, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7, No. 6 ISSN: 2222
- 38 Jabari, H.N. & Muhamad, R. (2020). Gender diversity and financial performance of Islamic banks. *J. Financ. Report. Account.*

- 39 Jamali, H. (2020). Banking Governance, Financial Performance and Corporate Social Responsibility, *Jurnal Manajemen*, Vol. XXIV, No. 03, 497-512
- 40 Jebran, K. & Chen, S., (2023). Can we learn lessons from the past? COVID-19 crisis and corporate governance responses. *Int. J. Financ. Econ.*, 28 (1), 421–429.
- 41 Jenkins H. (2006). Small Business Champions for Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 67 (3), pp 241-56
- 42 Jensen, M. & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure, *J. Financ. Econ.* 3, 305–360
- 43 Karim, K., Suh, S. & Tang, J. (2016). Do ethical firms create value?. *Social Responsibility Journal*, Vol. 12 No. 1, 54-68.
- 44 Kendall, N. (1999). *Good corporate governance, accountants' digest*. Issue 40. The ICA in England and Wales.
- 45 Kirkpatrick, G., (2009). The corporate governance lessons from the financial crisis. *OECD* (1), 61–87.
- 46 Korbla Ledi, K. & Ameza – Xemalordzo, E. (2023). Rippling effect of corporate governance and corporate social responsibility synergy on firm performance: The mediating role of corporate image, *Cogent Business & Management*, 10:2, 2210353, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2210353>
- 47 KPMG (2023). Corporate Responsibility
- 48 Lentner, C., Tatay, T., Szegedi, K. & Chauduri, S. (2017). Corporate social responsibility in the banking sector. *Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek* 1(51), 53–64
- 49 Lemmon, M.L., Karl, V. & Lins, H. (2003). Ownership structure, corporate governance, and firm value: evidence from the East Asian financial crisis. *J. Financ.* 58 (4), 1445–1468
- 50 L' Huillier, B.M. (2014). What does "corporate governance" actually mean? *Corporate Governance International Journal of Business in Society* ·
- 51 Mason, C., Kirkbride, J. & Bryde, D. (2007). From stakeholders to institutions: the changing face of social enterprise governance theory, *Management Decision*, Vol. 45 No. 2, 284-30
- 52 Mathiesen, H., (2002). Managerial ownership and financial performance. *Ph.D. Thesis, Department of International Economics and Management, Copenhagen Business School*.

- 53 Mesta -Cabrejos, V.F., Huertas-Vilca, K. S., Wong -Aitken, H.G. & Cordova-Buiza, F. (2023). Corporate social responsibility in the banking sector: a focus on Latin America and the Caribbean, *Humanities and Social Sciences Communications* vol. 10, 503
- 54 Mohammad, S.F. Abdullatif, M. & Zakzouk, F. (2018). The effect of gender diversity on the financial performance of Jordanian banks. *Acad. Account. Financ. Stud. J.*
- 55 Mülbert, P. O. (2009). Corporate governance of banks. *Eur. Bus. Organ. Law Rev.*, 10 (3), 411–436.
- 56 Neville B., Bell, S. & Menguc B. (2005) Corporate Responsibility, Stakeholders and the Social Performance – Financial Performance Relationship. *European Journal of Marketing* 39(9/10), pp 1184-98
- 57 Ntim, C. G., & Soobaroyen, T. (2013). Black economic empowerment disclosures by South African listed corporations: The influence of ownership and board characteristics. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 121–138.
- 58 Organization for Economic Cooperation and Development (2009). *Corporate Governance and Financial Crisis.*, Key Findings and Main Messages, OECD Publications Service
- 59 Orlitzky, M., Schmidt, F. & Rynes S. (2003). Corporate Social and Financial Performance: A Meta Analysis. *Organization Studies* 24(3), pp 403-41
- 60 Oxelheim & Randy, (2003). The impact of foreign board membership on firm value, *Journal of Banking & Finance*, V. 27, I.12, 2369-239
- 61 Papagrigoriou, A. Kalantonis, P, Matsali, C. & Kaldis, P. (2021). Modern Business Activities and Firms' Performance: The Case of Corporate Social Responsibility, Evidence from the Greek Listed Firms in the Athens Stock Exchange, *Modern Economy*, Vol.12 No.2
- 62 Park, S. & Lee, S. (2009) Financial Rewards for Social Responsibility Cornell. *Hospitality Quarterly* ,50(2), pp168-79
- 63 Prado-Lorenzo J., Gallego-Alvarez I., Garcia-Sanchez I. & Rodriguez-Dominguez L. (2008) Social Responsibility in Spain: Practices and Motivations in Firms. *Management Decision*. 46(8), pp. 1247-71
- 64 Pratihari,, S.K.& Uzma, S.U.(2019). A survey on bankers' perception of corporate social responsibility in India, *Social Responsibility Journal*, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2016-0198>

- 65 Planken, B. (2013). Definitions of Social Responsibility, *Encyclopedia of Corporate Social Responsibility*, 768-772
- 66 Perez, A., Rodriguez, I. and Bosque, D. (2014). Customer CSR expectations in the banking industry, *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 32 No. 3, 223-244
- 67 Porter, M. & Kramer, M.R. (2011). Creating shared value, *Harvard Business Review*, Vol. 89 Nos 1/2, 62-77.
- 68 Ramzan, M., Amin, M. & Abbas, M. (2021). How does corporate social responsibility affect financial performance, financial stability, and financial inclusion in the banking sector? Evidence from Pakistan, *Research in International Business and Finance* 55, 101314
- 69 Rashid, Md. Harun, Ur, Shah Asadullah Mohd, Zobair, Md, Asad, Iqbal, Chowdhury, Islam, Azharul,(2020). Corporate governance and banks productivity: evidence from the banking industry in Bangladesh. *Bus. Res.* 1–23.
- 70 Roberts S., Lawson R. and Nicholls J. (2006) Generating Regional-Scale Improvements in SME Corporate Responsibility Performance: Lessons from Responsibility Northwest. *Journal of Business Ethics* 67 (3), pp. 275-86.
- 71 Roshima, S., Zainuddin, Y. H. & Haron, H. (2009). The relationship between corporate social responsibility disclosure and corporate governance characteristics in Malaysian public listed companies. *Social Responsibility Journal*,5(2), 212–226.
- 72 Sahut, J.-M., Peris-Ortiz, M. & Teulon, F. (2019). Corporate social responsibility and governance, *Journal of Management and Governance*, vol. 23, pages901–912
- 73 Sanchis, J. & Rodríguez, S. (2018). Responsabilidad social empresarial en banca. Su aplicación al caso de la banca cooperativa. *REVESCO. Rev Estud Coop* 127:204–227
- 74 Sarro, M., Cuesta, P., Penelas, A. (2007). *La responsabilidad social corporativa (RSC), una orientación emergente en la gestión de las entidades bancarias españolas*, In: Ayala JC (ed), conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. Universidad de la Rioja, Logroño
- 75 Scholtens (2009). Corporate social responsibility in the international banking industry. *Journal Bus Ethics*, 86,159–175

- 76 Schrieber et al. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*. pp. 323-337
- 77 Shleifer, A., & Vishny, R. (1997). A survey of corporate governance, *J. Finance* 52 (2) 737–783.
- 78 Shleifer, A. & Vishny, R. (2012). A Survey of Corporate Governance, *the Journal of Finance*, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/hub-assets/pericles/logo-header-1526603583437.png>
- 79 Seibly, G. (2013). *Sterling Bank's Greg Seibly on CSR and Community Banks*, American Banker, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα www.americanbanker.com/news/sterling-banks-greg-seibly-on-csr-and-community-banks
- 80 Stobierski, T. (2021). Types of Corporate Social Responsibility to be aware of, *Harvard Business School on line*, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://online.hbs.edu/blog/post/types-of-corporate-social-responsibility>
- 81 Sweeney, L. (2009). *A study of current practice of Corporate Social Responsibility (CSR) and an examination of the relationship between CSR and Financial Performance using Structural Equation Modelling (SEM)*, Business Law, Public Responsibility, and Ethics Commons, Technological University Dublin, Doctoral Thesis
- 82 Vallaster, C., Lindgreen, A. & Maon, F. (2012). Strategically leveraging corporate social responsibility: a corporate branding perspective, *California Management Review*, Vol. 54 No. 3, 34-60.
- 83 Vicente-Ramos, W., Reymundo, K., Pari, L., Rudas, N., P. Rodriguez, (2020). The effect of good corporate governance on banking profitability, *Manag. Sci. Lett.* 10
- 84 Zouhour, El-A., Hani, El-C. & Braendle, U. (2023). Formulation of a corporate governance index for banking sector: The GIB.X62, *Heliyon*, 9

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- 85 Alpha Bank (2023). *Η ευκαιρία του ESG για τις επιχειρήσεις και την ελληνική οικονομία*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.alphaholdings.gr/el/esg-kai-viosimotita>

- 86 Alpha Bank (2023α). *Η στρατηγική και οι στόχοι μας για το ESG*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.alphaholdings.gr/el/esg-kai-viosimotita/i-stratigiki-kai-oi-stoxoi-mas-gia-to-esg>
- 87 Athens Exchange Group (2023). *Υπηρεσίες Εταιρικής Διακυβέρνησης*, Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.athexgroup.gr/el/web/guest/services-corporate-governance>
- 88 Ελληνική Ένωση Τραπεζών (2023). *Η Ευκαιρία του ESG για τις επιχειρήσεις και την ελληνική οικονομία*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.nbg.gr/en/group/esg/environment/the-benefit-of-esg-for-enterprises-and-greek-economy>
- 89 ΕΤΕ (2023). *Το όραμά μας για ένα βιώσιμο μέλλον*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.nbg.gr/en/group/esg>
- 90 ΕΤΕ (2023α). *Με ευθύνη για την κοινωνία*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.nbg.gr/el/omilos/esg/koinwniki-euthini>
- 91 Eurobank (2023). *Το όραμα, η στρατηγική και οι δράσεις μας για περιβαλλοντική βιωσιμότητα, κοινωνική υπευθυνότητα και εταιρική διακυβέρνηση*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.eurobank.gr/el/omilos/esg-environment-society-governance>
- 92 Eurobank (2023α). *Συνεργασίες και πρωτοβουλίες ESG*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.eurobank.gr/el/omilos/esg-environment-society-governance/esg-sunergasies-protoboulies>
- 93 Eurobank (2023β). *Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.eurobank.gr/en/group/about-eurobank/corporate-governance/corporate-governance-principles>
- 94 Κυριαζόπουλος, Π. & Σαμαντά, Ε. (2011). *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών*. Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.
- 95 Τράπεζα Πειραιώς (2023). *CSR & SDGs*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://csrhellas.org/csr-sdgs/>
- 96 Τράπεζα Πειραιώς (2023α). *Εταιρική Διακυβέρνηση από την Τράπεζα Πειραιώς*. Ανάκτηση από την ιστοσελίδα <https://www.piraeusholdings.gr/en/sustainable-banking/internal-operation/corporate-governance>