

Η Επιχειρηματική Ηθική ως Μέσο Ανάπτυξης και Επιχειρηματικότητας

Ματίνα Κρέστα
Δικηγόρος, MSc, MBA
Δ/ντρια Νομικής Υπηρεσίας Δέλτα Τρόφιμα ΑΕ



Πως προσδιορίζεται η Επιχειρηματική Ηθική;

Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια

Κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα αποσκοπεί σε κάποιο αγαθό.

Ο τελικός σκοπός της ζωής των ανθρώπων είναι η ευδαιμονία.

Η ευδαιμονία είναι η ενέργεια της ψυχής σύμφωνα με την αρετή.

Η άσκηση της αρετής αποτελεί μια διαρκή συνήθεια που προσφέρει αυτόματα ευδαιμονία στο άτομο και στο κοινωνικό σύνολο.

Σε Business Context ...

Σκοπός του επιχειρείν είναι να δημιουργεί ευδαιμονία με τέτοιο τρόπο ώστε:

- τόσο οι επιχειρηματίες/manager να γίνονται καλύτεροι άνθρωποι
- όσο και ο κόσμος καλύτερος.

Πλην όμως

Οι οργανισμοί εκφεύγουν των κανόνων της επιχειρηματικής ηθικής

Παραδείγματα:

Wells Fargo (Τράπεζα USA) :

- Πλαστοί λογαριασμοί
- Χρεώσεις για ασφάλειες αυτοκινήτων
- Οικονομική ζημία → 1,76 billion \$
→ πτώση μετοχής -13%

Uber

- Συγκάλυψη, διαρροή προσωπικών δεδομένων για 57 εκατομ χρηστών και οδηγών
- Οικονομική ζημία πρόστιμο → 0,7 million € και αποζημιώσεις πελατών

Volkswagen

- Παραποίηση ενδείξεων ρύπων σε 11 εκατομ αυτοκίνητα παγκοσμίως
- Οικονομική ζημία → 20 billion €
→ πτώση μετοχής -20%

Συνέπειες ... Πολλαπλά κόστη

- ❖ Χρόνος και ενέργεια του management για την διαχείριση του σκανδάλου
- ❖ Κλονισμός φήμης
- ❖ Επίπτωση στις πωλήσεις, κέρδη, μερίδια, αξία μετοχών
- ❖ Πτώση στην αφοσίωση του προσωπικού και στην αποδοτικότητα αυτών
- ❖ Αύξηση αποχώρησης στελεχών

Τρόποι αντιμετώπισης

- ❖ Νομοθεσία – Εταιρική Διακυβέρνηση
- ❖ Αυτοδέσμευση – Compliance Systems
- ❖ Ωστόσο το 2018 έρευνα PwC αποκαλύπτει ότι
 - 49% από 7.228 οργανισμούς ανέφεραν περιπτώσεις white collar εγκλήματα/απάτες
 - σε σχέση με αντίστοιχη έρευνα του 2009 διαπιστώνεται αύξηση 30%

❖ Παρά ταύτα .. η «Νομοθεσία & Αυτοδέσμευση κρίνονται *ανεπαρκή μέσα αντιμετώπισης*»

Μήπως ... «Διαμόρφωση εταιρικής κουλτούρας ηθικής» (ethical culture) ???

Μεθοδολογία για τον σχεδιασμό της «εταιρικής ηθικής κουλτούρας»

4 ΠΥΛΩΝΕΣ

1- Ξεκάθαρες
αξίες
(mission
statement)

2- Ηθική
διάσταση στη
λήψη
αποφάσεων

3- Κίνητρα
(motivation)
στους
εργαζόμενους

4- Συλλογική
νοοτροπία
(cultural
norms)

Πυλώνας 1 – Ξεκάθαρες Αξίες

Mission Statement

- ❖ Απλό, κατανοητό, εφικτό, συναισθηματικά ηχηρό
- ❖ Να διαπνέει :
 - Στρατηγική
 - Διαδικασίες (προσλήψεις, απολύσεις, προαγωγές)
 - Σύνολο λειτουργιών
- ❖ Να είναι διάχυτο σε όλο τον οργανισμό & βαθιά ενριζωμένο στη συνείδηση των εργαζομένων

πχ Patagonia :

Build the best product, cause no necessary harm, use business to inspire and implement solutions to the environmental crisis

Εφαρμογή στην πράξη – Transparency : η Patagonia ανέπτυξε και δημοσιεύει στο website της έναν δείκτη αναφορικά με τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις του συνόλου της εφοδιαστικής της αλυσίδας.

Πυλώνας 2 – Ηθική διάσταση στη λήψη αποφάσεων

- Ηθική στο επίκεντρο της προσοχής

Γνωρίζουμε τι είναι σωστό ή λάθος. Όμως πολλές φορές λησμονούμε την ηθική διάσταση των πραγμάτων.

πχ Σε έρευνα φοιτητές MBA έλαβαν το ρόλο του συμβούλου επενδύσεων. Νωρίτερα κάποιοι από αυτούς συμπλήρωσαν ένα ethics list. Οι επενδυτικές συμβουλές αυτών ήταν καταφανώς πιο συντηρητικές και λελογισμένες, σε σχέση με των λοιπών που δε εκτέθηκαν στο ethics list

- Νόμιμο & Ηθικό

πχ Enron's CFO : *"I knew it was wrong ... But I didn't know think it was illegal. ... The question I should have asked is not what is the rule, but what is the principle"*

Πυλώνας 3 - Κίνητρα (**motivation**) στους εργαζόμενους

- Χρηματική επιβράβευση για τους «ηθικώς» ενεργούντες - just pay people for acting ethically (?)
 - Όμως οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για το «υψηλότερο νόημα», τη συνεισφορά, το θετικό αντίκτυπο, το σεβασμό και την εκτίμηση
 - Μη – Οικονομική Επιβράβευση
Επιβράβευση που κατατείνει σε «κοινωνική συνεισφορά» - prosocial bonus system vs «proself» bonus system
- πχ Virgin Atlantic : Επίτευξη στόχου των πιλότων για μείωση καυσίμων → χρηματικό ποσό που δωρίζεται σε φιλανθρωπικό σκοπό επιλογής του πιλότου

Πυλώνας 4 - Συλλογική νοοτροπία (**cultural norms**)

- ❖ Πλάτωνας « οι αρετές ενισχύονται καλύτερα μέσω ερωτήσεων και συζητήσεων και ΌΧΙ μέσω δηλώσεων και διακηρύξεων .
 - ❖ Tone in the middle vs tone at the top
- ❖ Descriptive norms: τι κάνουν οι άλλοι ;
Η συμπεριφορά των συναδέλφων αποδεικνύεται καθοριστικός παράγοντας κοινωνικής επιρροής
 - Power of social norms – Η ηθική συμπεριφορά είναι «μεταδοτική»
 - Ανάδειξη των θετικών παραδειγμάτων vs στηλίτευση αρνητικών

Συμπερασματικά : Βασικές Αρχές για τη διαμόρφωση ενός «ηθικού» εταιρικού περιβάλλοντος

- ❖ **Ηθική** διάσταση των πραγμάτων – στον τρόπο σκέψης και λήψης απόφασης
- ❖ Επιβράβευση **Ηθικής** Συμπεριφοράς
- ❖ **Ηθική** στην καθημερινότητα

Παραδείγματα στην πράξη :

- **Διαδικασία Προσλήψεων**

Ανάδειξη με εμφατικότητα των αρχών του οργανισμού κατά τη διαδικασία συνέντευξης

- **Σύστημα Αξιολόγησης**

Επίτευξη στόχων με ηθική διάσταση σύμφωνα με το mission statement (πχ δεσμεύσεις απέναντι στην κοινωνία, στο περιβάλλον - Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη)

- **Επιβράβευση – Ανταμοιβή**

Εναρμόνιση των ηθικών αξιών του οργανισμού με την επιχειρηματική επιτυχία (Sustainability)

Εν κατακλείδι...

Κανένας Οργανισμός δε θα γίνει ποτέ τέλειος, όπως ακριβώς και κανένας άνθρωπος δεν είναι τέλειος.

Οι οργανισμοί πρέπει να οργανώνουν ένα σύστημα ηθικών αξιών που να διευκολύνει τον εργαζόμενο να είναι και να πράττει «ηθικώς».

Ποτέ δεν θα γίνουν οι εταιρείες χώρος «αγγέλων», αλλά μπορούν να οργανωθούν κατά τέτοιο τρόπο που να επιτρέπουν και να ενισχύουν την ανάδειξη του καλύτερου εαυτού τους.

- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. The Politics of Ethics, Richard P. Nielsen
2. Harvard Business Review (2019), How to Design an Ethical Organization, Nicholas Employ and Amit Kumar
3. Harvard Business Review (2019), How to Scandal-Proof Your Company, Paul Healy and George Serafeim
4. Journal of Business Ethics (2009), Varieties of Win-Win Solutions to Problem with Ethical Dimension, Richards P. Nielsen
5. Society for Business Ethics Presidential Address (2008), High – Leverage Finance Capitalism, the Economic Crisis, Structurally Related Ethics Issues and Potential Reforms, Richards P. Nielsen



Ευχαριστώ
Ματίνα Κρέστα
matkre@delta.gr