

Γιάννης Ρούντος,

ο διευθυντής Εταιρικών Σχέσεων και Υπευθυνότητας του ομίλου INTERAMERICAN μιλάει στη «N»

Στη Σοφία Εμμανουήλ
semm@naftemporiki.gr

Το μέλλον της εργασίας, κορυφαίο ζήτημα υπευθυνότητας



Ο διευθυντής Εταιρικών Σχέσεων και Υπευθυνότητας του ομίλου INTERAMERICAN Γιάννης Ρούντος, με εμπειρία στρατηγικού σχεδιασμού και διαχείρισης δύο δεκαετιών στον τομέα της ΕΚΕ, σε συνέντευξή του στη «N» μιλά για τη μετάβαση από την ΕΚΕ στην Εταιρική Υπευθυνότητα και τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, για τις προκλήσεις της νέας εποχής, αλλά και για την προστιθέμενη αξία που φέρνει η εταιρεία του στην τοπική αγορά, έχοντας οικοδομήσει ένα αξιακό σύστημα, συνυφασμένο με την εταιρική κουλτούρα.

Στις αρχές της πρώτης δεκαετίας του 21ου αιώνα, προσπαθήσαμε να κατανοήσουμε τις πρώτες αναφορές στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη από πρωτοπόρες επιχειρήσεις - μεταξύ των οποίων ήταν και η INTERAMERICAN. Σήμερα, μιλάμε περισσότερο για Εταιρική Υπευθυνότητα και Βιώσιμη Ανάπτυξη. Τι έχει αλλάξει σ' αυτά τα χρόνια, στην ιδέα και στον τομέα;

«Οι λέξεις αποδίδουν μια διαφορετική προσέγγιση. Η «Ευθύνη» συνδέεται με την ανάθεση, την ανάληψη ή τον καταλογισμό της, γι αυτό έχει μια περισσότερο νομική χροιά ερμηνείας. Προϋποθέτει ένα ορισμένο πλαίσιο λειτουργίας, ας το πούμε ρυθμιστικό, προκειμένου να οριστεί και να κριθεί. Ο όρος «ΕΚΕ» εισήχθη και χρησιμοποιήθηκε μεταφραστικά (Corporate Social Responsibility), όταν κάποιες επιχειρήσεις παρακολούθησαν τη διεθνή τάση, προσπαθώντας, αρχικά, να κατανοήσουν το «ειδικό βάρος» του CSR στη δική τους λειτουργία. Η «Υπευθυνότητα» είναι όρος πιο ευρύς, αφού αποτελεί συμπεριφορά, δηλαδή εκφράζει ένα εν δυνάμει αξιακό σύστημα μέσα σε μια κοινότητα ή μια εταιρεία. Τούτο σημαίνει ότι η «υπεύθυνη» επιχείρηση όχι μόνο έχει κατανοήσει, αλλά και έχει κάνει ανάλογες συμπεριφορές μέρος της εταιρικής κουλτούρας της. Η Υπευθυνότητα, ως συμπεριφορά, χαρακτηρίζει μια συγκροτημένη στάση ενσωμάτωσης του επιχειρηματικού οργανισμού στην κοινωνία. Εξελικτικά, η «Βιώσιμη Ανάπτυξη» πηγαιίνει τα πράγματα πιο πέρα, παραμετροποιώντας και άλλες συμπεριφορές και στόχους της επιχείρησης - ακόμη και συμμόρφωσης σε κανονιστικά πλαίσια - ως «προϊόν» ή απόδοση αν θέλετε, εταιρικών αξιών».

Η κερδοφορία, είναι μια τέτοια αξία; Στην τελευταία Έκθεση της INTERAMERICAN, αναφέραστε στα κέρδη με έμφαση.

«Είναι «εκ των ων ουκ άνευ» υλικός όρος βιωσιμότητας, αλλά δεν είναι αξία, είναι στόχος και τρόπος. Ωστόσο, η βάση της κερδοφορίας βρίσκεται σε ένα πλέγμα ηθικών αξιών. Δεν είναι εφικτά τα κέρδη αν οι ηθικές αξίες της επιχείρησης δεν είναι αναγνωρίσιμες από την κοινωνία, δεν ικανοποιούν κοινωνικές επιταγές. Γι' αυτό, επιμένω ότι ένα αξιακό σύστημα, συνυφασμένο με την εταιρική κουλτούρα και τις πρακτικές, πρέπει να είναι το πεδίο αναφοράς μιας επιχείρησης για την αποδοχή της από την κοινωνία και την ύπαρξή της».

Στην πράξη, ποιες πιστεύετε ότι είναι σήμερα οι σημαντικότερες προτεραιότητες υπευθυνότητας των εταιρειών;

«Προτεραιότητα των προτεραιοτήτων έχω την πεποίθηση πως



Η Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης της INTERAMERICAN, που εκδόθηκε πρόσφατα, τι δείχνει για την εταιρεία, με λίγα λόγια;

«Δείχνει πως ο οργανισμός έχει πραγματοποιήσει σταθερά βήματα προόδου στη στρατηγική ενσωμάτωση της Υπευθυνότητας με την προοπτική της Βιώσιμης Ανάπτυξης και σε συνάρτηση με τις επιχειρησιακές δραστηριότητές του. Βήματα, που οδηγούν σε αναγνωρίσιμα δεδομένα. Ένα από αυτά, είναι η εξαιρετική άσκηση για τον προσδιορισμό των ουσιαστικών θεμάτων που απασχολούν την εταιρεία, μέσα από τον διάλογο στην εταιρική κοινωνία και με τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη. Στην όγδοη Έκθεση της INTERAMERICAN -συμπληρώνοντας μια δεκαετία απολογιστικών Εκθέσεων- ακολουθήσαμε το πρότυπο των GRI New Standards. Στην Έκθεση, λοιπόν, φαίνεται πως η απόδοση της Εταιρικής Υπευθυνότητάς μας δεν είναι φιλολογική, παράγειται έργο που εκπληρώνει ασφαλιστική και κοινωνική αποστολή, αρχές (Global Compact, Ελληνικός Κώδικας Βιωσιμότητας) και ανεπιλημμένες δεσμεύσεις. Ενδεικτικά, η INTERAMERICAN απέδωσε, κατά τη διετία αναφοράς, Κοινωνικό Προϊόν 144,4 εκατ. ευρώ το 2016 και 173,6 εκατ. το 2017, έδωσε εργασία σε 1.173 εργαζόμενους και 3.500 άμεσους συνεργάτες πωλήσεων, συνεργάστηκε εμπορικά με 5 επιχειρήσεις και 2 ομοσπονδίες για ασφάλιση, καθώς και με 3 ασφαλιστικές εταιρείες και 3 κοινοπραξίες αυτοκινητοδρόμων για παροχή βοήθειας, ενώ οι συνεργασίες με κοινωνικούς φορείς και ΜΚΟ για απόδοση αξίας στην κοινωνία είναι πάνω από 20. Αναφέρομαι μόνο σε συνεργασίες, διότι είναι ο 17ος, μοναδικός στόχος που εμπεριέχεται σε όλους τους υπόλοιπους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ και ιδιαίτερα σημαντικός για το μέλλον. Για περισσότερες πληροφορίες, η Έκθεση είναι επισκεψίμη στο εταιρικό website και ειδικότερα στο microsite για την Εταιρική Υπευθυνότητα της INTERAMERICAN: https://csr.interamerican.gr/sites/default/files/interamerican_csr_final_web.pdf.

είναι το μέλλον της εργασίας. Οι αλλαγές που φέρνει με ιλιγγιώδη επιτάχυνση η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, αναδεικνύουν ένα ζήτημα ελέγχου των καταστάσεων στην εργασία, που είναι κάτι πολύ περισσότερο από μια αναγκαιότητα εξασφάλισης πόρων για την επιβίωση. Η εργασία είναι, πρωτίστως, τρόπος εξημέρωσης και κοινωνικής ενσωμάτωσης -ένταξης, συνεκτικό στοιχείο για τη σύνθεση της καθημερινότητας μιας κοινωνίας που θέλει να έχει εσωτερική ειρήνη και να ευημερεί. Δείτε τι γίνεται στη Γαλλία με τα «κίτρινα γιλέκα». Δεν είναι η υψηλή φορολόγηση των καυσίμων η βασική αιτία, η οργή εκπηγάζει από την περιθωριοποίηση και τις ανισότητες. Αλλά και στον τόπο μας, όπου η μείωση της ανεργίας είναι «μαγική εικόνα» για αφελείς με τη μερική απασχόληση και τον ευτελισμό της εργασίας, μήπως δεν έχουμε κάθε τόσο με την ευκαιρία μαζικών εκδηλώσεων, από τα γήπεδα μέχρι τις επετείους, επεισοδιακές καταστάσεις; Το να χαρακτηρίζουμε κάποιους ως «άτακτους» και άλλους ως «εύτακτους», αυτό δεν απαντά στο πρόβλημα. Αν δεν μας απασχολήσει η εκμείωση της βιωσιμότητας που εγκυμονούν οι συνεχώς επιταχυνόμενες εξελίξεις, οι συγκρούσεις θα είναι αναπόφευκτες και ανάμεσα σε γενιές, αφού οι απερχόμενες θα μειονεκτούν όντας -κοντά σε όλα τα άλλα- και μακροβιότερες. Είναι τρομακτικό να περιφρονείται ή να αγνοείται η συνέχεια των πραγμάτων και να υπονομεύεται η αλληλεγγύη και ομαλή διαδοχή των γενεών. Οφείλουν οι επιχειρηματικοί οργανισμοί, στην εξίσωση της βιωσιμότητάς τους, να προτάξουν με σεβασμό και δέος τον ιερό παράγοντα «εργασία»».

Πέρα από την εργασία, ποια άλλα θέματα αγγίζουν την Εταιρική Υπευθυνότητα;

«Θα μπορούσα να αναφέρω πλήθος «συγκοινωνούντων δοχείων» με την εργασία: την αντιμετώπιση της φτώχειας από την ανισοκατανομή του πλούτου, την εκπαίδευση και αγωγή για βελτίωση της παιδείας που γεννά πολιτισμό σε κάθε τομέα, την οργάνωση φροντίδας για την υγεία, την κλιματική αλλαγή με τις συνέπειες που δεν έχει ακόμη συνειδητοποιήσει ο κόσμος και εμείς στην ασφαλιστική βιομηχανία τις γνωρίζουμε καλά, ως διαχειριστές κινδύνων. Πιστεύω πως και οι 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ με όλους τους υποστόχους που έχουν τεθεί, αποτυπώνουν σε όλο το εύρος κοινωνικές αναγκαιότητες και δικαιώματα για έναν σοβαρό, ανθρωποκεντρικό προβληματισμό και ενεργό ρόλο όλων των επιχειρήσεων που θα ήθελαν να υπάρχουν και στο μέλλον. Τα Sustainable Development Goals είναι ένας καλός οδηγός πορείας, όπως και οι 10 αρχές του Global Compact. Το πρόβλημα είναι πως ο πήχης δεσμεύσεων ή υποχρεώσεων ανεβαίνει πολύ ψηλά για τις μικρομεσαίες εταιρείες, που είναι ο «κορμός» του επιχειρείν στην Ελλάδα, σε μια περίοδο κατά την οποία αντιμετωπίζουν πλήθος άλλων προβλημάτων. Βλέπετε, εισήχθη με τον νόμο 4403/2016 και η υποχρεωτικότητα για τη δημοσίευση «μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών». Ο χρόνος θα δείξει αν και πόσο η κανονιστική υποχρέωση θα συμβάλει στην ωρίμαση της υπευθυνότητας ή αν η τυποποίηση θα «αδειάσει» την ιδέα από το περιεχόμενό της, που πρέπει να εκφράζεται ουσιαστικά στους διαδοχικούς άξονες της εταιρικής κουλτούρας, στρατηγικής και λειτουργίας».