

Κυπριακό βαρόμετρο ESG για το 2023

Ένας από τους στόχους της έρευνας είναι η καταγραφή και η σύγκριση των αντιλήψεων του κοινού, των εργαζομένων και των διοικητικών στελεχών για τα κριτήρια ESG και τη βιωσιμότητα



ΤΟΥ ΔΡΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ ΑΝΤΩΝΑΡΑ

Αναπληρωτή Καθηγητή,
Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων
Corporate Sustainability
and Responsibility Centre
Πανεπιστήμιο Λευκωσίας

Το **Corporate Sustainability and Responsibility Centre (CSRC)** του Πανεπιστημίου Λευκωσίας και η **IMR**, σε συνεργασία με το **Alba Graduate Business School** και το **CSR Hellas** υλοποίησαν το **Κυπριακό Βαρόμετρο ESG για το 2023 (ESG Barometer 2023)** με διττό στόχο: **1. Να καταγράψουν και να συγκρίνουν, για πρώτη φορά στην Κύπρο, τις αντιλήψεις τριών διαφορετικών πληθυσμών (ευρύ κοινό, εργαζόμενοι και στελέχη διοίκησης) όσον αφορά στα κριτήρια ESG και στην βιωσιμότητα, 2. να παράσχουν στις επιχειρήσεις αξιόπιστα δεδομένα, στα οποία μπορούν να βασίσουν τον μελλοντικό διάλογο με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους. Το Κυπριακό Βαρόμετρο ESG υλοποιήθηκε με την υποστήριξη του CSR Cyprus και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχανών (ΟΕΒ).**

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Μαρτίου και Ιουλίου 2023, μέσω τριών διαφορετικών ερωτηματολογίων, καθένα από τα οποία ήταν προσαρμοσμένο στα χαρακτηριστικά κάθε μιας από τις διαφορετικές ομάδες-στόχους. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 345 απαντήσεις από εργαζόμενους σε 30+ εταιρείες και οργανισμούς, 67 απαντήσεις από μέλη των ανώτατων διοικητικών ομάδων των εταιρειών και 700 απαντήσεις από το ευρύ κοινό. Όλα τα ερωτηματολόγια βασίστηκαν σε τρέχουσες δημοσιευμένες ακαδημαϊκές κλίμακες και έγκυρες ψυχομετρικές μετρήσεις. Αντίστοιχη έρευνα πραγματοποιήθηκε στην

Ελλάδα από το Alba Graduate Business School και το CSR Hellas, για τη δημιουργία του Ελληνικού Βαρόμετρου ESG. Παρακάτω παρουσιάζονται τα βασικά ευρήματα του Κυπριακού Βαρόμετρου και όπου είναι εφικτό γίνεται σύγκριση και με τα αποτελέσματα του Ελληνικού Βαρόμετρου.

ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

- Υπάρχει ένα αντιληπτό χάσμα επιδόσεων ESG μεταξύ εξωτερικών και εσωτερικών ενδιαφερόμενων μερών. Το ευρύ κοινό φαίνεται να είναι πιο επικριτικό σε σχέση με τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη (στελέχη διοίκησης και εργαζόμενοι). Συνοπτικά: το 31% του γενικού κοινού είναι θετικό απέναντι στις επιδόσεις της επιχείρησης στον τομέα των ESG, το 26% είναι αμφίθυμο και το 43% είναι αρνητικά διακείμενο. Οι επικοινωνιακές προσπάθειες θα πρέπει να επικεντρωθούν στην αμφίθυμη ομάδα.
- Η μεγάλη πλειοψηφία του γενικού κοινού συμφωνεί ότι η βιωσιμότητα και τα κριτήρια ESG επηρεάζουν την καταναλωτική τους συμπεριφορά και την προσέγγιση αναζήτησης εργοδότη. Ωστόσο, ενώ αρκετοί δηλώνουν ότι είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν ένα premium τιμής για προϊόντα/υπηρεσίες από επιχειρήσεις που εφαρμόζουν δράσεις βιωσιμότητας και ESG, δεν εμφανίζονται έτοιμοι να θυσιάσουν τον μισθό τους για να εργαστούν σε επιχείρηση που εφαρμόζει περισσότερες δράσεις ESG και βιωσιμότητας.
- Το ευρύ κοινό αποδίδει την ενασχόληση των επιχειρήσεων με τα κριτήρια ESG στα κέρδη και στον ανταγωνισμό, και όχι στην ηθική υποχρέωση.
- Τα στελέχη της διοίκησης αποδίδουν την ενασχόληση με τα ESG περισσότερο σε ηθική υποχρέωση και λιγότερο σε επιχειρηματικά κίνητρα (π.χ. κέρδος)
- Οι εργαζόμενοι αξιολογούν τους ηγέτες τους ως σχετικά ταπεινούς, αν και υπάρχει περιθώριο βελτίωσης. Πιστεύουμε ότι η ταπεινή ηγεσία είναι βασικός μοχλός και



ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΜΦΑΝΙΖΟΥΝ ΥΨΗΛΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ, ΥΠΟΔΕΙΚΝΥΟΝΤΑΣ ΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΠΟΥ ΑΠΟΔΙΔΟΥΝ ΣΤΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ESG ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥΣ ΧΩΡΟ

- διευκολυντής των επιδόσεων ESG και βασικός δείκτης ESG.
- Τα στελέχη της διοίκησης προσεγγίζουν τα κριτήρια ESG περισσότερο ως ευκαιρία παρά ως απειλή (διαχείριση κινδύνων) και τείνουν προς την αρχή του "do-more-good" (σε σχέση με το "do-less-harm"). Επίσης, θεωρούν ότι τα ESG προσφέρουν περισσότερα οφέλη σε σχέση με το κόστος για την εταιρεία και θα μπορούν να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας τους.
- Οι βασικές προκλήσεις για τα στελέχη διοίκησης είναι: α) η έλλειψη εργατικού δυναμικού εκπαιδευμένου σε θέματα ESG, β) η υποστήριξη από το διοικητικό συμβούλιο και γ) η υποστήριξη από τα στελέχη της επιχείρησης. Οι διοικήσεις φαίνεται να ανησυχούν λιγότερο για: α) τη χρηματοδότηση της μετάβασης στον καπιταλισμό των ενδιαφερομένων μερών, β) την προσαρμογή της εφοδιαστικής αλυσίδας και γ) τη ζήτηση για τα θέματα ESG και βιωσιμότητας από τους πελάτες. Από την έρευνα φαίνεται



ότι πρέπει να γίνουν πολύ περισσότερα όσον αφορά: α) τη σύνδεση των αμοιβών με τις επιδόσεις σε θέματα ESG και β) την προσφορά προγραμμάτων κατάρτισης σε θέματα ESG στους εργαζομένους. Τα στελέχη διοίκησης δεν είναι καλά ενημερωμένα σχετικά με τους κανονισμούς που σχετίζονται με τα θέματα ESG.

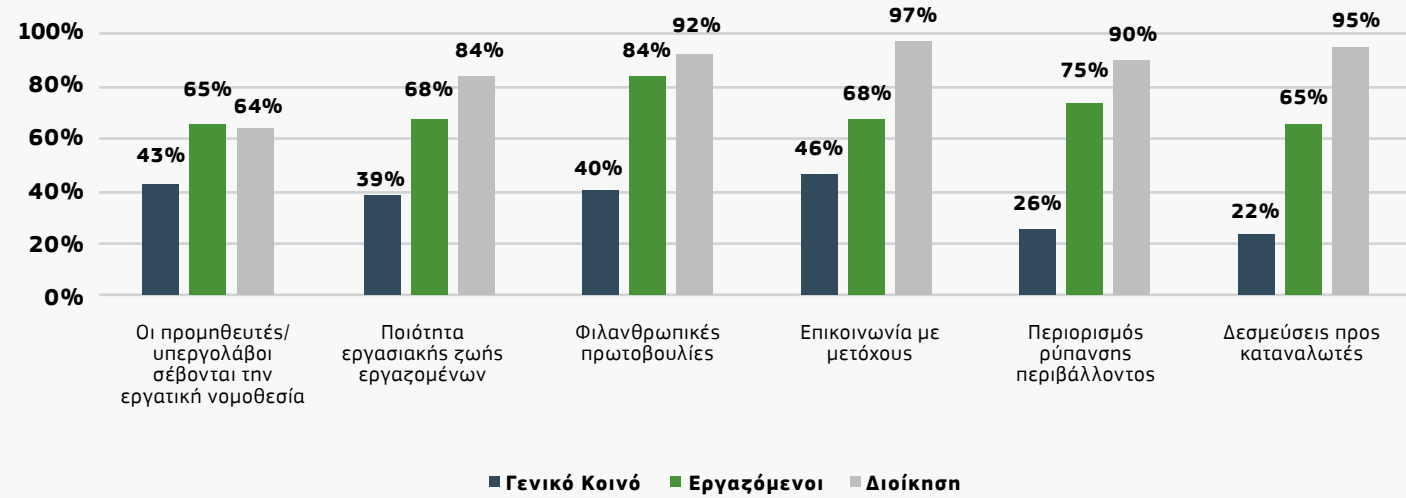
- Ένα στα τρία στελέχη διοίκησης που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρει ότι η επιχείρηση διαθέτει μονάδα EKE/ESG στην οργανωτική της δομή. Μόνο 4 στα 10 διοικητικά στελέχη γνωρίζουν ότι η επιχείρησή τους διαθέτει προϋπολογισμό για θέματα βιωσιμότητας/ESG.

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ESG

Τα αποτελέσματα από την έρευνα ESG Barometer 2023 αποκαλύπτουν διαφορετικές απαντήσεις, ανάλογα με την κατηγορία των αντιπροσώπων του εκάστοτε κοινού στην Κύπρο. Το γενικό κοινό φαίνεται να έχει μια μέτρια θετική αντίληψη σε σχέση με τον σεβασμό των προμηθευτών/υπεργολαβιών προς την εργατική νομοθεσία και την ποιότητα της εργασιακής ζωής των εργαζομένων, αλλά χρειάζεται βελτίωση σε άλλους

τομείς, όπως η φιλανθρωπία και η διασύνδεση με τους μετόχους. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλή στήριξη σε όλους τους τομείς, υποδεικνύοντας τη σημασία που αποδίδουν στα ζητήματα ESG στον εργασιακό τους χώρο. Τέλος, τα ανώτατα στελέχη στην Κύπρο εμφανίζουν υψηλή ευαισθησία σε όλους τους τομείς, ξεχωρίζοντας ιδιαίτερα στον τομέα των δεσμεύσεων τους προς τους καταναλωτές, προσφέροντας ένα παράδειγμα ηγεσίας στον τομέα της βιώσιμης επιχειρηματικότητας. Συγκρίνοντας τις απαντήσεις των διαφορετικών κοινών (Γενικό Κοινό, Εργαζόμενοι, Ανώτατα Στελέχη) στην Κύπρο και στην Ελλάδα από την έρευνα ESG Barometer 2023, διακρίνουμε τα ακόλουθα: στην Κύπρο, το γενικό κοινό φαίνεται να έχει κάπως πιο θετική αντίληψη σχετικά με τον σεβασμό των προμηθευτών προς την εργατική νομοθεσία, ενώ στην Ελλάδα παρατηρείται μια μικρή υπεροχή στην ποιότητα της εργασιακής ζωής και τις φιλανθρωπικές πρωτοβουλίες. Οι εργαζόμενοι και στις δύο χώρες δείχνουν υψηλή υποστήριξη στα θέματα ESG, αλλά στην Ελλάδα τα ποσοστά υποστήριξης είναι ελαφρώς υψηλότερα σε όλους τους τομείς. Τα ανώτατα στελέχη στην Κύπρο και στην Ελλάδα επίσης εμφανίζουν υψηλή υποστήριξη στα θέματα ESG.

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ESG ΚΡΙΤΗΡΙΑ (ΚΥΠΡΟΣ)



Γενικά, παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι και τα ανώτατα στελέχη και στις δύο χώρες φαίνεται να έχουν πιο θετική αντίληψη από το γενικό κοινό σε σχέση με τα θέματα ESG, με την Ελλάδα να δείχνει υψηλότερη ευαισθησία συνολικά.

ΛΟΓΟΙ ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ESG

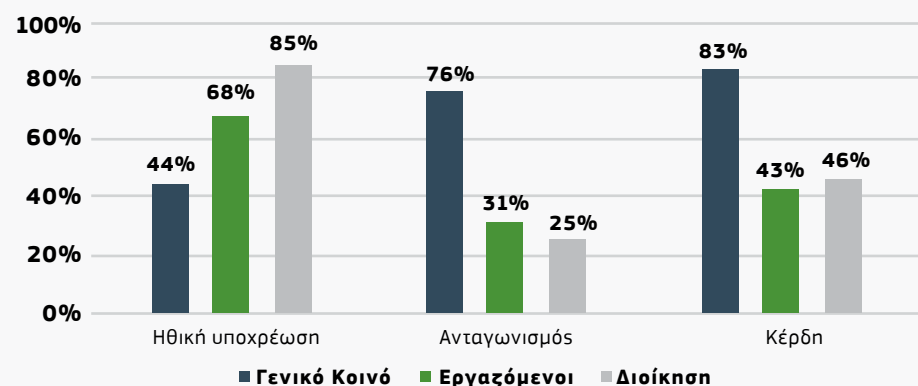
Τα αποτελέσματα από την έρευνα του Βαρόμετρου ESG για το 2023 αποκαλύπτουν τις αντιλήψεις του κυπριακού κοινού, των εργαζομένων και της διοίκησης, ως προς τους λόγους ενασχόλησης των επιχειρήσεων με τα θέματα των ESG («το γιατί»). Το γενικό κοινό στην Κύπρο θεωρεί ότι οι δύο κύριες αιτίες για τις οποίες οι κυπριακές επιχειρήσεις υιοθετούν δράσεις ESG είναι ο ανταγωνισμός (76%) και

τα πιθανά κέρδη (83%) που μπορούν να αποκομίσουν. Μόνο το 44% πιστεύει ότι αυτό γίνεται λόγω ηθικής υποχρέωσης. Τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται για τις άλλες δύο κατηγορίες απαντήσεων, τους εργαζόμενους και τη διοίκηση. Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η ηθική υποχρέωση (68%) είναι το κύριο κίνητρο για εφαρμογή ESG πρακτικών, ενώ ο ανταγωνισμός (31%) και τα κέρδη (43%) ακολουθούν. Παρόμοια είναι και η άποψη των διοικητικών στελεχών, αφού θεωρούν ότι ο βασικός λόγος ενασχόλησης με τα ζητήματα ESG είναι η ηθική υποχρέωση (85%) των επιχειρήσεων και όχι τόσο ο ανταγωνισμός (25%) και τα πιθανά κέρδη (46%). Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν παρατηρείται ιδιαίτερη διαφοροποίηση στα αποτελέσματα της αντίστοιχης έρευνας που διενεργήθηκε στην Ελλάδα.

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ESG

Στην Κύπρο, τα αποτελέσματα από την έρευνα ESG Barometer 2023 αποκαλύπτουν ότι οι απόψεις των εργαζομένων και των στελεχών της διοίκησης, όσον αφορά τα οργανωτικά θέματα σχετικά με την επίτευξη ικανοποιητικών επιδόσεων ESG, ταυτίζονται. Πιο συγκεκριμένα, το 33% των εργαζομένων ανέφεραν ότι η επιχείρησή τους διαθέτει σύστημα κινήτρων για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε δράσεις CSR και βιωσιμότητας, ενώ το 43% των στελεχών διοίκησης ανέφερε λίγο υψηλότερο ποσοστό, περίπου στο 43%. Οι εργαζόμενοι φαίνεται ότι εκτιμούν λιγότερο την παροχή κινήτρων από τη διοίκηση. Λίγο καλύτερη είναι η εικόνα σε σχέση με την παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων προς τους εργαζόμενους σε θέματα σχετικά με ESG και βιωσιμότητα. Το 53% των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην έρευνα δήλωσαν ότι η επιχείρησή τους στην οποία εργάζονται τους παρέχει τέτοιου είδους εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τα στελέχη διοίκησης ανέρχεται στο 63%. Σε σχέση με την ενσωμάτωση των κριτηρίων ESG στην στρατηγική και την ύπαρξη ξεκάθαρου «οδικού χάρτη» για δράσεις ESG, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα στελέχη διοίκησης έχουν παρόμοιες αντιλήψεις. Οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 61% θεωρούν ότι η επιχείρησή τους ενσωματώνει στην στρατηγική της τα κριτήρια ESG, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τα στελέχη διοίκησης ανέρχεται στο 64%.

ΤΑ «ΓΙΑΤΙ» ΤΩΝ ESG (ΚΥΠΡΟΣ)



ΣΥΝΟΛΙΚΑ, ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΕ ΜΙΑ ΚΡΙΣΙΜΗ ΦΑΣΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΙΣ ΝΕΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ESG, ΚΑΙ Η ΤΑΠΕΙΝΗ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ Η ΣΥΝΕΧΗΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΓΙΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΚΛΕΙΔΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΟΥΣ ΣΕ ΑΥΤΟΝ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ

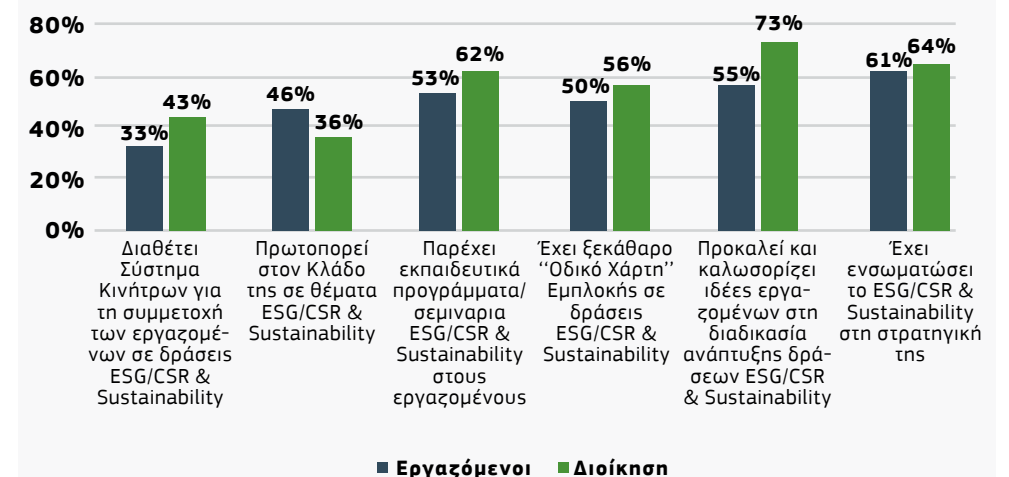


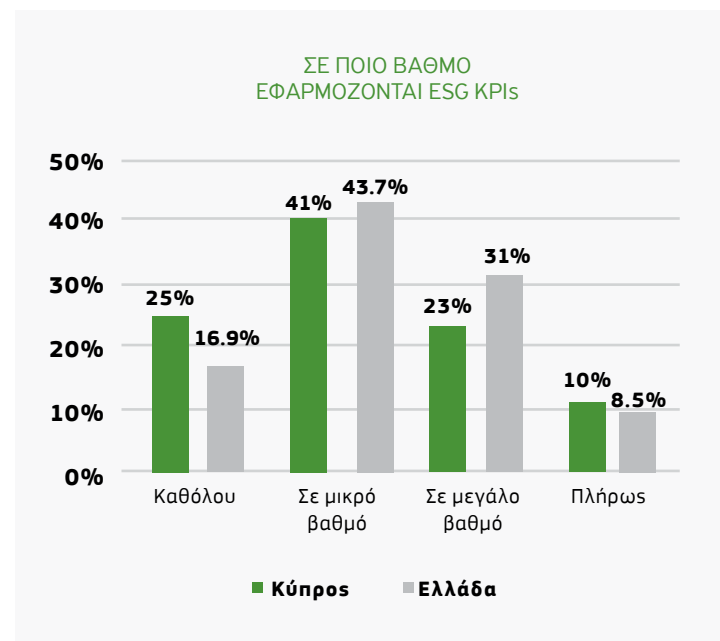
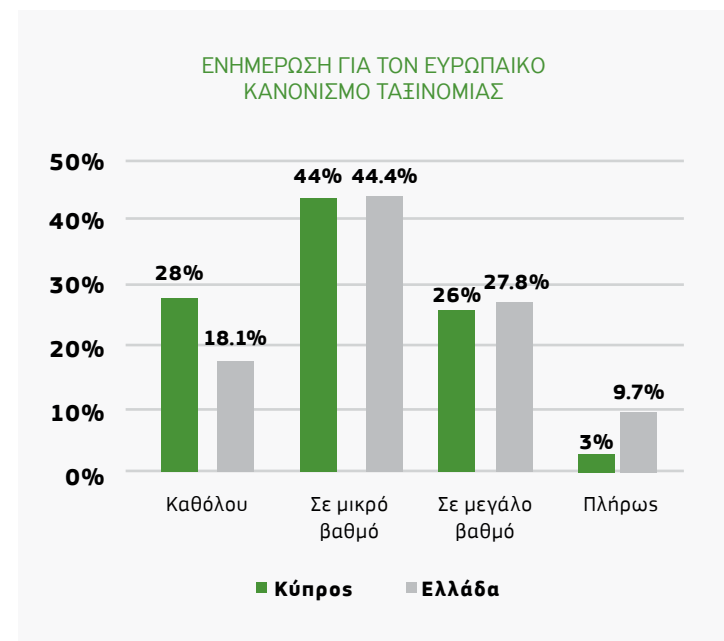
Ξεκάθαρα, φαίνεται ότι υπάρχει ένα χάσμα ως προς το πως αντιλαμβάνονται το ζήτημα οι εργαζόμενοι και τα στελέχη διοίκησης. Τέλος, σε σχέση με το κατά πόσο πρωτοπορεί η επιχείρηση στον κλάδο της στα θέματα διαχείρισης των ESG, φαίνεται να

συγκλίνουν οι απόψεις των εργαζομένων και των στελεχών διοίκησης σε χαμηλότερα επίπεδα (46% και 36% αντίστοιχα) ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή ήταν η μόνη ερώτηση στην οποία οι εργαζόμενοι είχαν θετικότερη στάση σε σχέση με τα στελέχη διοίκησης.

Παρόμοιες είναι οι αντιλήψεις σχετικά με την ύπαρξη ξεκάθαρου «οδικού χάρτη» για δράσεις ESG, όπου το 50% των εργαζομένων και το 56% των στελεχών διοίκησης θεωρούν ότι η επιχείρησή τους διαθέτει τέτοιο «οδικό χάρτη». Σημαντική απόκλιση ανάμεσα στις αντιλήψεις εργαζομένων και στελεχών διοίκησης παρατηρείται σχετικά με το κατά πόσο η επιχείρηση προσκαλεί και καλωσορίζει ιδέες εργαζομένων στη διαδικασία ανάπτυξης δράσεων ESG και βιωσιμότητας. Το 55% των εργαζομένων έχει αυτή την άποψη ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τα στελέχη διοίκησης ανεβαίνει στο 73%!

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΓΙΑ ESG ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ (ΚΥΠΡΟΣ)





ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ

Οι απόψεις των εργαζομένων, σχετικά με την ηγεσία στους οργανισμούς και επιχειρήσεις που εργάζονται, υποδηλώνουν μια «ταπεινή ηγεσία». Στο σύνολο των ερωτημάτων που τέθηκαν προς τους εργαζόμενους, η μέση βαθμολογία στην Κύπρο κυμαίνεται από 4.27 έως 5.1 στην κλίμακα Likert 1-7, ενώ στην Ελλάδα από 4.47 έως 5.15. Γενικά, παρατηρείται μια ταύτιση απόψεων ανάμεσα στους εργαζόμενους στην Κύπρο και στην Ελλάδα. Αν και υπάρχει περιθώριο βελτίωσης, τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά για τις επιχειρήσεις στην Κύπρο και στην Ελλάδα, καθώς θεωρούμε ότι η ταπεινή ηγεσία είναι βασικός μοχλός και διευκολυντής (facilitator) για επίτευξη θετικών επιδόσεων, σε σχέση με τα κριτήρια ESG και μπορεί να αποτελεί βασικό δείκτη που συνδέεται με τα ESG.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα ανέδειξε ως ισχυρά σημεία της ηγεσίας των επιχειρήσεων την εκτίμηση και αναγνώριση της συνεισφοράς των συνεργατών, την αντίληψη για τα δυνατά σημεία των συνεργατών και την ικανότητα να παραμένουν «ανοικτοί» στις ιδέες των άλλων. Οι δύο περιοχές όπου υπάρχει μεγαλύτερο περιθώριο βελτίωσης είναι η παραδοχή της άγνοιας από την πλευρά των ηγετών, όταν αυτοί δεν γνωρίζουν κάτι, και η αναγνώριση των περιπτώσεων, όταν οι άλλοι



Η ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΕΔΕΙΞΕ ΩΣ ΙΣΧΥΡΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΗΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΗΝ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ, ΤΗΝ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΝΑ ΠΑΡΑΜΕΝΟΥΝ «ΑΝΟΙΚΤΟΙ» ΣΤΙΣ ΙΔΕΕΣ ΤΩΝ ΑΛΛΩΝ

έχουν περισσότερη γνώση και ικανότητες από αυτούς.

ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ESG

Σε σχέση με την ετοιμότητα των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των κριτηρίων ESG, η έρευνα δείχνει ότι υπάρχει σημαντικό περιθώριο βελτίωσης, καθώς λιγότερες από 3 στις 10 επιχειρήσεις στην Κύπρο, σύμφωνα με τα στελέχη διοίκησης, είναι ενημερωμένες σωστά (σε μεγάλο βαθμό ή πλήρως) σχετικά με τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό Ταξινόμησης (EU Taxonomy) και περίπου 4 στις 10 εφαρμόζουν σε κάποιο βαθμό δείκτες ESG.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η ετοιμότητα των επιχειρήσεων για την ανταπόκριση στις απαιτήσεις των κριτηρίων ESG εμφανίζει περιορισμένη πρόοδο, με λιγότερες από τρεις στις δέκα επιχειρήσεις να είναι κατάλληλα ενημερωμένες. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για ενίσχυση της ετοιμότητας και της ενημέρωσης σχετικά με τα κριτήρια ESG. Συνολικά, οι επιχειρήσεις στην Κύπρο βρίσκονται σε μια κρίσιμη φάση προσαρμογής στις νέες απαιτήσεις της βιωσιμότητας και των κριτηρίων ESG, και η ταπεινή ηγεσία και η συνεχής προσπάθεια για βελτίωση αποτελούν κλειδιά για την επιτυχία τους σε αυτόν τον τομέα.