

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΛΑΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ**

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΧΡΙΣΤΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΜΑΙΟΣ, 2013

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	5
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
Έννοια και περιεχόμενο του όρου ΕΚΕ - Ορισμοί	8
Θεωρητικές Διαστάσεις.....	11
Ιστορική Αναδρομή	13
Διεθνές και Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ	22
1.1 Η Αναγκαιότητα.....	22
1.2 Οι προϋποθέσεις	23
1.3 Πλεονεκτήματα ανάπτυξης και εφαρμογής πρακτικών ΕΚΕ.....	26
1.4 Οι τομείς εφαρμογής.....	31
1.5 Η Κοινωνική Διάσταση	32
1.5.1 Το ανθρώπινο δυναμικό	32
1.5.2 Το φυσικό περιβάλλον	34
1.5.3 Η οικονομική διάσταση.....	35
1.6 Τρόποι δημοσιοποίησης δράσεων της ΕΚΕ.....	37
1.7 Πώς η οικονομική κρίση επηρεάζει την εφαρμογή και περαιτέρω ανάπτυξη της ΕΚΕ	39
1.8 Κριτική στην ΕΚΕ	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ ΑΠΟ ΤΑ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ ΑΠΟ ΤΗ ΛΑΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	49
3.1 Οργανισμός, Ιστορική Εξέλιξη, Όραμα, Αξίες, Στόχοι του Ομίλου.....	49
3.2 Όραμα-Αξίες-Στόχοι του Ομίλου	58
3.3 Το ανθρώπινο δυναμικό.....	58
3.4 Ο Όμιλος της Λαϊκής Τράπεζας και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.....	61
3.4.1 ΕΚΕ και περιβάλλον	62
3.4.2 ΕΚΕ και κοινωνία	65

3.4.3 ΕΚΕ και πολιτισμός	68
3.4.4 Πρακτικές προς το ανθρώπινο δυναμικό.....	70
3.5 Διακρίσεις - Βραβεία – Συμμετοχές	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων	80
4.1 Το ερωτηματολόγιο και το περιεχόμενο του	80
4.2 Ερμηνεία των αποτελεσμάτων.....	81
4.2.1 Το ερωτηματολόγιο των εργαζομένων	81
4.2.2 Το ερωτηματολόγιο των καταναλωτών	103
4.3 Συμπεράσματα μέσα από τα ερωτηματολόγια	129
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κριτική Επισκόπηση και Εισηγήσεις – Προτάσεις.....	134
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	137
Παράρτημα.....	143

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Απώτερος σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προσφερθεί στον αναγνώστη μια σφαιρική ενημέρωση όσον αφορά την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και το περιεχόμενο της, την πορεία της στο χρόνο, την αντιμετώπιση που τυγχάνει σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, καθώς και τη σημασία της εφαρμογής της από όλες τις επιχειρήσεις δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα, όπως επίσης και τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την υιοθέτηση της τόσο για την ίδια την επιχείρηση όσο και για την κοινωνία γενικότερα.

Στόχος επίσης είναι να διαφανεί η κοινωνική ευαισθησία του Ομίλου της Λαϊκής Τράπεζας μέσα από τη δράση του ως προς την κοινωνία, το περιβάλλον, τον πολιτισμό, αλλά και προς το ανθρώπινο του δυναμικό. Θα εξεταστεί κατά πόσο οι Κύπριοι καταναλωτές ενδιαφέρονται για την εταιρική κοινωνική ευθύνη και πόσο οι αντιλήψεις, οι αξίες και οι προσδοκίες τους μπορούν να οδηγήσουν σε θετική ή αρνητική στάση ως προς τη συνεργασία τους με τη συγκεκριμένη τράπεζα.

Η μελέτη αυτή θα στηριχθεί κυρίως σε βιβλιογραφικές αναφορές που υπάρχουν όσον αφορά την ΕΚΕ, στον οδηγό κοινωνικής ευθύνης που έχει ο όμιλος της Λαϊκής Τράπεζας, καθώς επίσης και σε πηγές από το διαδίκτυο. Επιπλέον, θα συμπεριληφθούν στη μελέτη συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα και συλλογή πρωτογενών στοιχείων μέσω κλειστού τύπου ερωτηματολογίου, το οποίο απαντήθηκε τόσο από υπαλλήλους της συγκεκριμένης τράπεζας όσο και από απλούς πολίτες, πελάτες και μη.

Το συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι η ανάγκη για εφαρμογή της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στα πλαίσια των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων επιβάλλεται, αφού αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο επικοινωνίας και μάρκετινγκ και μπορεί παράλληλα να προσδώσει πληθώρα πλεονεκτημάτων στην επιχείρηση.

ABSTRACT

The ultimate objective of this assignment is to provide the reader with a comprehensive update on Corporate Social Responsibility and its content within time, the way it is treated at European and international level, and the importance of its implementation by all enterprises, public or private sector, as well as the benefits derived from the adoption of both the company itself and for society in general. The aim is also to indicate the social sensitivity of Laiki Bank Group through its action towards society, environment, culture and to the human potential. I also examined whether Cypriot consumers are interested in corporate social responsibility and how perceptions, values and expectations can lead to positive or negative attitude towards cooperation with the particular bank. This study will mainly rely on references that exist with regard to CSR, the social responsibility guide by the group of Laiki Bank, as well as internet sources. In addition, the study includes findings from research and collection of primary data through a closed questionnaire which was answered by both: employees of the bank and from ordinary citizens, customers or not. The conclusion which arises is the necessity of implementation of CSR within the businesses activities, since it is a powerful communication and marketing tool, and can also provide a number of benefits to the business.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου την οικογένεια μου για τη ηθική, συνεχή στήριξη και συμπαράσταση που μου πρόσφεραν όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μου καθώς και όσα άτομα βοήθησαν με το δικό τους τρόπο στην υλοποίηση αυτής της μελέτης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο πρώτο μέρος της μελέτης θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν οι διάφοροι ορισμοί του θεσμού, που αλληλοσυμπληρώνονται και αποσαφηνίζουν έννοιες συσχετιζόμενες με την κοινωνική ευθύνη. Έπειτα, θα γίνει αναφορά στις θεωρητικές διαστάσεις που παίρνει η ΕΚΕ καθώς επίσης θα παρουσιαστεί και μια ιστορική αναδρομή του θεσμού ξεκινώντας από το παρελθόν, που ήταν απλά μια φιλανθρωπική ιδέα, φτάνοντας στον 21^ο αιώνα, όπου διέπεται από κανονισμούς, νομοθεσίες και πρωτόκολλα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στο δεύτερο θεωρητικό μέρος θα αναλυθούν τα πλεονεκτήματα ανάπτυξης και εφαρμογής πρακτικών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και η αναγκαιότητα της εφαρμογής της, καθώς και οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες που προϋποθέτει η ομαλή εφαρμογή του θεσμού αυτού. Επίσης, θα αναφερθούν οι ενστάσεις και αντιρρήσεις που κατά καιρούς ειπώθηκαν για την εφαρμογή του θεσμού αυτού.

Επιπλέον, γίνεται ανάλυση των πυλώνων της ΕΚΕ, κοινωνία, περιβάλλον, ανθρώπινο δυναμικό, πολιτισμός στους οποίους οι επιχειρήσεις μπορούν να δραστηριοποιηθούν και πώς μια επιχείρηση μπορεί να γνωστοποιήσει στο ευρύ κοινό τις δράσεις που αναλαμβάνει σε θέματα ΕΚΕ. Επιπρόσθετα, παρουσιάζεται η επίδραση που ασκεί η υπάρχουσα οικονομική κρίση στην εφαρμογή και περαιτέρω ανάπτυξη της ΕΚΕ και έπειτα γίνεται μια σύντομη κριτική.

Στο τρίτο μέρος γίνεται μια σύντομη αναφορά εφαρμογής της ΕΚΕ από τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα γενικά, ενώ στο τέταρτο μέρος θα γίνει αναφορά στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας, στο προφίλ και στην ιστορική εξέλιξη του, το όραμα, τους στόχους, τις διεθνείς δραστηριότητες, τα βασικά οικονομικά του στοιχεία, τις αξίες και το ανθρώπινο δυναμικό του (κατανομή, ηλικίες, γεωγραφική κατανομή κτλ). Επιπλέον, θα γίνει εκτενής αναφορά στις πρακτικές ΕΚΕ της Λαϊκής Τράπεζας στο εσωτερικό της περιβάλλον, οι οποίες έχουν να κάνουν με το ανθρώπινο δυναμικό, την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, την υγιεινή, τη διαχείριση των αλλαγών, τη διαχείριση του περιβαλλοντικού αντίκτυπου και των φυσικών πόρων στην παραγωγή. Από την άλλη πλευρά, στο εξωτερικό περιβάλλον, η δραστηριότητα του ομίλου γενικότερα περιλαμβάνει τις πρακτικές εκείνες που εφαρμόζει η εταιρεία και επηρεάζουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, όπως την τοπική κοινωνία, τους επιχειρηματικούς εταίρους, τους προμηθευτές και τους πελάτες, τις δημόσιες σχέσεις, το περιβάλλον, τον

πολιτισμό κτλ. Έπειτα, θα παρουσιαστούν τυχόν βραβεία-διακρίσεις για τη δράση του Ομίλου. Στη συνέχεια, θα γίνει συλλογή πρωτογενή στοιχείων με τη μέθοδο του ερωτηματολογίου και αξιολόγηση τους. Η διανομή του ερωτηματολογίου και η συλλογή απαντήσεων αναμένεται να λάβει χώρα αρχές Απριλίου και υπολογίζεται σε αυτό να συμμετέχουν περίπου 70 υπάλληλοι της τράπεζας καθώς και 80 άτομα εκτός τράπεζας, από όλες τις πόλεις της Κύπρου, σχετικά με τις απόψεις τους για την ΕΚΕ, το πώς αντιμετωπίζουν τις επιχειρήσεις που είναι κοινωνικά υπεύθυνες γενικά, αλλά και ποια η άποψη τους για τη δράση της τράπεζας στον τομέα αυτό. Οι ερωτήσεις θα είναι της μορφής κλίμακας αξιολόγησης όπου οι ερωτηθέντες καλούνται να δώσουν αριθμητικής κλίμακας απαντήσεις μεταξύ 1 μέχρι 6, καθώς και απαντήσεις δυαδικής μορφής ΝΑΙ ή ΟΧΙ. Τα αποτελέσματα θα επεξεργαστούν με τη βοήθεια της excel.

Έπειτα, θα προταθούν ιδέες βελτίωσης για ένα πιο ανθρώπινο μέλλον, με σεβασμό στον ίδιο τον άνθρωπο και στο περιβάλλον, στην κοινωνία και τον πολιτισμό και πως η οικονομική κρίση επηρεάζει και σε πιο βαθμό την προσπάθεια γενικά όλων των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένου και της Λαϊκής στη περαιτέρω προσφορά και ανάπτυξη του θεσμού αυτού.

Τέλος, θα διατυπωθούν τα συμπεράσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης από τα οποία προκύπτει η σημασία της ΕΚΕ για την κοινωνία, το περιβάλλον αλλά και για την ίδια την επιχείρηση.

Έννοια και περιεχόμενο του όρου ΕΚΕ - Ορισμοί

Η έννοια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ) ανήκει σε εκείνη την κατηγορία των εννοιών για τις οποίες δεν έχει καθιερωθεί ένας διεθνής κοινός ορισμός, λόγω του ότι σε κάθε χώρα υπάρχει διαφορετική κουλτούρα, διαφορετική ιστορική αναδρομή, διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης, αντιθέτως προσεγγίζεται από περισσότερους ορισμούς, που αλληλοσυμπληρώνονται και αλληλεπικαλύπτονται, ενώ παράλληλα κινούνται γύρω από το ίδιο κοινωνικό, περιβαλλοντικό και οικονομικό πλαίσιο της ΕΚΕ. Η εκτενέστατη βιβλιογραφία που υπάρχει προκύπτει από τις διαφορετικές διατυπώσεις του ορισμού, που πηγάζουν από αυτούς που ασχολούνται με το θέμα και περιλαμβάνει πλούσια διεθνή βιβλιογραφία, αρθρογραφία και έρευνες από διεθνείς φορείς και οργανισμούς.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην 'Πράσινη βίβλο' το 2001 ορίζει την ΕΚΕ ως *«μια ιδέα σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικές και*

περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη». Επιπλέον, η Πράσινη Βίβλος ορίζει πως «το να είναι κάποιος κοινωνικά υπεύθυνος δε σημαίνει μόνο ότι εκπληρώνει πλήρως τις νομικές υποχρεώσεις του, αλλά ότι υπερβαίνει τα όρια της τήρησης του νόμου, επενδύοντας περισσότερο στο ανθρώπινο δυναμικό, στο περιβάλλον και στις σχέσεις του με τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη» (ανακτήθηκε από http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2001/com2001_0366e101.pdf, 18.7.2001)

Το Ελληνικό Δίκτυο περιγράφει την ΕΚΕ ως την οικειοθελή δέσμευση, από μέρους των επιχειρήσεων, να εντάξουν στις επιχειρηματικές τους πρακτικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές δραστηριότητες, πέραν αυτών που προνοούν οι νόμοι και έχουν σχέση με όσους επηρεάζονται από τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων.

Κατά την πρώτη έρευνα με θέμα την ΕΚΕ που έγινε στο Βέλγιο και την Ολλανδία, το 1998, το Διεθνές Επιχειρηματικό Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΔΕΣΒΑ-WBCSD-World Business Council For Sustainable Development, που είναι μια παγκόσμια ένωση αποτελούμενη από πολλές επιχειρήσεις που ασχολούνται με την επιχειρηματικότητα και τη βιώσιμη ανάπτυξη) περιέγραψε την ΕΚΕ ως την έννοια σύμφωνα με την οποία, οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να συμπεριφέρονται διαρκώς ηθικά, να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη και ταυτόχρονα να φροντίζουν για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των υπαλλήλων τους αλλά και γενικότερα της κοινωνίας στην οποία δραστηριοποιούνται (αναρτήθηκε από www.csrhellas.org 30/5/2010).

Σύμφωνα με το Institute of Directors του Ηνωμένου Βασιλείου (2002), η ΕΚΕ ορίζεται ως ‘...έχει να κάνει με εκείνες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς που δρουν πέρα από τα προβλεπόμενα από το νόμο, προκειμένου να διαχειριστούν τις επιπτώσεις που έχει η δραστηριότητα τους στο περιβάλλον και στην κοινωνία. Πιο συγκεκριμένα, η δράση αυτή περιλαμβάνει τον τρόπο που αλληλοεπηρεάζονται από τους υπαλλήλους τους, τους προμηθευτές, τους πελάτες και γενικά την κοινωνία στην οποία λειτουργούν, καθώς επίσης και στο βαθμό που προσπαθούν να προστατεύσουν το περιβάλλον’ (Βαξεβανίδου, Μ.(2011)).

Στις Φιλιππίνες «ΕΚΕ σημαίνει ότι οι εταιρείες προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην κοινωνία» ενώ στην Αργεντινή «ΕΚΕ σημαίνει ικανότητα των επιχειρήσεων να ανταποκρίνονται στις τοπικές προκλήσεις. Ξεκινάει με την ανάπτυξη καλών σχέσεων με τους γείτονες. Οι εταιρείες οφείλουν να δεσμευτούν για τη συμβολή τους στην εκπαίδευση, τον σεβασμό τους στα δικαιώματα των εργαζομένων, τη δυνατότητά τους να δημιουργούν, και την ικανότητα να παρέχουν ασφάλεια στην εργασία. ΕΚΕ είναι να δίνεις ώθηση στην οικονομική

ανάπτυξη μιας κοινωνίας». Στην Βραζιλία, η ΕΚΕ αφορά τη δέσμευση από πλευράς επιχείρησης να συνεισφέρει στην καλύτερη δυνατή οικονομική ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας, με σεβασμό στους υπαλλήλους, προστατεύοντας το περιβάλλον και δημιουργώντας παράλληλα εκείνα τα πλαίσια στα οποία μια ηθική επιχείρηση μπορεί να ευημερήσει (ανακτήθηκε από <http://news.disabled.gr/?p=8044> 23/5/2006) Στην Ασία, η ΕΚΕ νοείται ως η δέσμευση της επιχείρησης να λειτουργεί οικονομικά, με σεβασμό στην κοινωνία και το περιβάλλον, διασφαλίζοντας την ισορροπία των συμφερόντων των ενδιαφερόμενων μερών (Βαξεβανίδου Μ., 2011)

Ο Keith Davis, το 1960, αναφέρει ότι η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων δε σχετίζεται με ενέργειες που αποφέρουν οικονομικά αποτελέσματα ή με θέματα τεχνολογικού ενδιαφέροντος. Την ίδια περίπου περίοδο (1961), οι Eells R. & Walton C στο βιβλίο τους *‘Conceptual Foundations of Business’*, αναφέρουν ότι η ΕΚΕ των επιχειρήσεων πηγάζει από την εμπλοκή αυτών με θέματα κοινωνικού ενδιαφέροντος και γενικότερα αξιών που πρέπει να διέπουν τη σχέση κοινωνίας και επιχείρησης. Τριάντα χρόνια αργότερα, το 1991, ο Wood, υποστήριξε ότι η κοινωνία και οι εταιρείες είναι άμεσα συσχετιζόμενες και η ευημερία της μιας εξαρτάται από την ευημερία της άλλης, γι αυτό και δε μπορούν να ακολουθήσουν διαφορετικές πορείες δράσης. Σ’ ένα άρθρο τους, οι Jackson & Nelson (2004), αναφέρουν ότι η εφαρμογή της ΕΚΕ αποτελεί απαραίτητο συστατικό επιτυχίας των επιχειρήσεων ενώ ταυτόχρονα έχουν και τη δυνατότητα, εκτός του ενδιαφέροντος τους για τα οικονομικά αποτελέσματα, να λάβουν υπόψη τον προβληματισμό που υπάρχει στην κοινωνία. Η κοινωνία, η επιστημονική κοινότητα και ο επιχειρηματικός κόσμος, τείνουν να συμφωνούν στο ότι η ΕΚΕ είναι μία έννοια ευρύτερη, κατά την οποία οι επιχειρήσεις δεν αποτελούν μόνο κερδοσκοπικές οντότητες. Έχουν ταυτόχρονα την ηθική υποχρέωση να ενεργούν προς όφελος της κοινωνίας στην οποία δραστηριοποιούνται και πρέπει να αξιολογούνται μέσω των οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών δράσεων και πρακτικών τους (Werther, W.B. & Chandler, D.B 2006).

Οι Kotler και Lee (2005 μετάφραση στα ελληνικά 2009) περιγράφουν την ΕΚΕ ως την έννοια σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις αφοσιώνονται στη βελτίωση της ευημερίας της τοπικής κοινότητας, έχοντας την υποχρέωση να εφαρμόσουν επιχειρηματικές πρακτικές και να προσφέρουν σ’ αυτήν.

Γενικά, η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η ηθική συμπεριφορά από πλευράς των επιχειρήσεων στις σχέσεις τους με το περιβάλλον, την κοινωνία, τον πολιτισμό αλλά ταυτόχρονα και απέναντι στα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, που επηρεάζονται από τη

λειτουργία των επιχειρήσεων με απώτερο σκοπό την αειφόρο ανάπτυξη και πρόοδο της επιχείρησης αλλά και της κοινωνίας γενικότερα.

Θεωρητικές Διαστάσεις

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν τα σημαντικότερα θεωρητικά έργα (βιβλία-άρθρα) που γράφτηκαν κατά διαστήματα και αφορούν την ΕΚΕ, θέτοντας τις βάσεις για περαιτέρω έρευνα στον τομέα αυτό.

Ο Drucker στο βιβλίο του ‘The practice of management’ το 1954 κάνει αναφορά στις ευθύνες που έχουν οι επιχειρήσεις προς την κοινωνία και επιπλέον στις διαστάσεις που παίρνουν οι ατομικές συμπεριφορές σε αυτές. Επίσης, γράφει ότι οι στόχοι των επιχειρήσεων πρέπει να ορίζονται σύμφωνα με τις πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στο γύρω περιβάλλον. Επιπλέον, υποστηρίζει ότι οι διευθυντές των επιχειρήσεων πρέπει να είναι υπεύθυνα άτομα και να φροντίζουν για το κοινό καλό, επιτυγχάνοντας ταυτόχρονα κέρδος για την επιχείρηση. Σημειώνει παράλληλα ότι οι μάνατζερ επιβάλλεται να γνωρίζουν και να λαμβάνουν υπόψη τους τις επιδράσεις που έχουν οι τακτικές που ακολουθούν στην κοινωνία και στον τρόπο ζωής¹.

Το 1966, οι Davis και Blomstrom στο έργο τους ‘Business and its environment’ αναφέρουν: ‘...μακροχρόνια, αυτοί που δε χρησιμοποιούν τη δύναμη με τέτοιο τρόπο που η κοινωνία θεωρεί υπεύθυνο, πρόκειται να τη χάσουν’.

Ο Andrews (1987) υποστηρίζει ότι η ηθική συμπεριφορά των επιχειρήσεων προκύπτει από τις αξίες που καλλιεργούνται στο χώρο των επιχειρήσεων, η σημασία των οποίων είναι μεγάλη, όπως και των ηθικών αντιλήψεων και των αντιλήψεων περί ΕΚΕ. Επιπλέον, παρουσιάζει τις οικονομικές και μη ευθύνες των επιχειρήσεων καθώς και ποιες στρατηγικές πρέπει να ακολουθούν ώστε να βοηθήσουν την κοινωνία. Επίσης, υποστηρίζει ότι οι στόχοι των επιχειρήσεων δεν πρέπει να είναι μόνο οικονομικοί. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρει: ‘... Η επιχείρηση θα πρέπει να έχει στρατηγική για τη στήριξη των θεσμών της κοινότητας με την ίδια σαφήνεια όπως και η οικονομική της στρατηγική και οι αποφάσεις της θα πρέπει να αφορούν τόσο το τι είδος οργανισμού προτίθεται να είναι όσο και το είδος ανθρώπων που προτίθεται να εντάξει ως μέλη...’.

¹ ‘The ultimate responsibility of management was to itself, to the enterprise, to our heritage, to our society and to our way of life’.

Μια πλούσια αρθρογραφία και βιβλιογραφία ακολούθησε τη δεκαετία του '90 τόσο για την ΕΚΕ, όσο και για την ηθική και τις αξίες των επιχειρήσεων. Η ανάγκη για κοινωνική υπευθυνότητα και ηθική συμπεριφορά από μέρους των επιχειρήσεων έγινε επιτακτική. Ο Solomon (1997) αναφέρει ότι η κοινωνία περιμένει πολλά από τις επιχειρήσεις που ολοένα και αναπτύσσονται. Συγκεκριμένα, αναφέρει : *‘τόρα που οι επιχειρήσεις είναι ένας από τους κυρίαρχους θεσμούς στον κόσμο, η ΕΚΕ έχει διευρυνθεί και περιλαμβάνει πεδία που θεωρούνται πριν ευθύνη των κυβερνήσεων, όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση, η χορηγία τεχνών, η χρηματοδότηση βασικής έρευνας, η πείνα, η φτώχεια κτλ’*. Σχετικά με τις αξίες και την ηθική, υποστήριξε ότι ο σημαντικότερος παράγοντας της επιχειρηματικής ηθικής αποτελείται από τις αξίες που δημιουργούν την κουλτούρα των επιχειρήσεων αυτών αντί των ατομικών αξιών.²

Φυσικά, εκτός από τους υποστηρικτές του κοινωνικού ρόλου των επιχειρήσεων, υπάρχουν και οι επικριτές, οι θεωρίες των οποίων υποστηρίζουν ότι η επίτευξη οικονομικών στόχων, και κυρίως η μεγιστοποίηση του κέρδους, αναιρεί κάθε είδος κοινωνικής προσφοράς από τις επιχειρήσεις. Ο πιο γνωστός πρεσβευτής της ιδέας αυτής είναι ο διάσημος οικονομολόγος και Νομπελίστας, Milton Friedman (1962). Ο Friedman υποστήριξε ότι η επιχείρηση είναι πρωτίστως μια οικονομική οντότητα που η ίδια της η ύπαρξη συνεπάγεται τη δημιουργία κέρδους. Η μοναδική ευθύνη που έχει μια οικονομική οντότητα τόσο απέναντι στους ιδιοκτήτες και τους επενδυτές όσο και στην ίδια την κοινωνία είναι να αυξήσει τα κέρδη της. Κατ' επέκταση, η επιδίωξη οποιουδήποτε άλλου στόχου που μπορεί να παρεμποδίσει τον πρωταρχικό αυτό στόχο είναι αντίθετη με τον ίδιο τον σκοπό της ύπαρξης ενός κερδοσκοπικού οργανισμού. Επιπρόσθετα, πιστεύει πως το όφελος των μετόχων είναι το οικονομικό αποτέλεσμα και συμπεραίνει πως πολλοί είναι αυτοί που θα υποστούν ζημιές, αν η επιχείρηση στραφεί προς κοινωνικές δραστηριότητες. Δικαιολογώντας την άποψη του αυτή, αναφέρει ότι αν η επιχείρηση εμπλακεί σε κοινωνικές δραστηριότητες, είτε οι μέτοχοι θα πρέπει να πληρώσουν τα έξοδα που θα προκύψουν από αυτή την εμπλοκή, κάτι που θα τους δημιουργήσει μειωμένο κέρδος, είτε θα δοθούν μειωμένες αμοιβές, οπότε θα επηρεαστούν οι εργαζόμενοι, είτε θα αυξηθούν οι τιμές των προϊόντων της επιχείρησης, ώστε

² ‘Different businesses provide different cultures and different cultures define different values, different ethics, and different lives’: ‘Οι διαφορετικές επιχειρήσεις παρέχουν διαφορετικές κουλτούρες και οι διαφορετικές κουλτούρες καθορίζουν διαφορετικές αξίες, διαφορετική ηθική, διαφορετικές ζωές.’

να καλυφθούν τα έξοδα των κοινωνικών δραστηριοτήτων, κάτι που θα έχει σαν αποτέλεσμα να υποστούν ζημιές οι καταναλωτές (Friedman 1970).

Παρόμοια άποψη με τον Friedman έχει και ο Th. Levitt, ο οποίος πιστεύει πως όταν μια επιχείρηση ασχολείται με δραστηριότητες κοινού συμφέροντος, τότε ελλοχεύει ο κίνδυνος να αποπροσανατολιστεί από τους πραγματικούς της σκοπούς (Levitt 1958).

Ιστορική Αναδρομή

Η ιστορία της ΕΚΕ για τις επιχειρήσεις είναι τόσο παλιά όσο και το εμπόριο για την ίδια την επιχείρηση. Μέσα στο διάστημα αυτό, έχει περάσει από πολλά κύματα και έχει βρει πολλούς υπέρμαχους, αλλά και αρκετούς επικριτές. Περνώντας από διάφορες μορφές, φιλανθρωπία, ευεργεσία, χορηγία, σιγά σιγά βρήκε το ρόλο και το χώρο της στον επιχειρηματικό κόσμο ως οργανωμένη στρατηγική διάσταση που είτε την ενστερνίστηκαν από ανάγκη (ακολουθώντας τους ηγέτες της αγοράς), είτε επειδή μπορούσε εν δυνάμει να αποτελέσει ένα δυνατό εργαλείο Επικοινωνίας και Μάρκετινγκ, είτε επειδή οι πρακτικές που συμπεριλαμβάνει ήταν συμβατές με την ήδη υπάρχουσα εταιρική κουλτούρα.

Ανατρέχοντας στο παρελθόν, πριν περίπου 5000 χρόνια, συναντά κανείς νόμους για την προστασία των δασών. Γύρω στο 1700 π.Χ., στην αρχαία Μεσοποταμία, ο βασιλιάς Χαμουραμί θέσπισε ένα νόμο βάση του οποίου οι οικοδόμοι, κατασκευαστές ή οι αγρότες καταδικάζονταν εις θάνατο, εάν από αμέλεια τους προκαλούσαν το θάνατο άλλων ατόμων ή προκαλούσαν πρόβλημα στους πολίτες της κοινωνίας που ζούσαν. Στην αρχαία Ρώμη, οι γερουσιαστές επέβαλαν κυρώσεις στις επιχειρήσεις που αποτύγχαναν να συνεισφέρουν επαρκώς στη χρηματοδότηση στρατιωτικών εκστρατειών, αναγκάζοντας τις να πληρώνουν φόρους (ανακτήθηκε από http://www.brass.cf.ac.uk/uploads/History_L3.pdf 10.10.2012). Στην Αρχαία Ελλάδα τον 5^ο αιώνα π.Χ. περίπου, οι πιο εύποροι επαγγελματίες έκαναν χορηγίες έτσι ώστε να μπορούν όλοι ανεξαρτήτως κοινωνικής τάξεως πολίτες να απολαμβάνουν πολιτιστικές εκδηλώσεις στο θέατρο (ανακτήθηκε από <https://sites.google.com/site/blueeef/e-koinonike-euthyne-tes-epicheireses/photostory> 10/10/2012).

Με την εμφάνιση του Χριστιανισμού ο άνθρωπος βρίσκεται πλέον στο επίκεντρο επηρεάζοντας τη φιλοσοφία και τις πολιτικές των επαγγελματιών και εισάγοντας τη λογική της φιλανθρωπίας (ανακτήθηκε από <https://sites.google.com/site/blueeef/e-koinonike-euthyne-tes-epicheireses/photostory>, 10/10/2012). Το 18^ο αιώνα, οι επιχειρήσεις

ενδιαφέρονται περισσότερο για τους εργαζομένους τους, την ποιότητα ζωής αυτών και των οικογενειών τους, καθώς και για την παραγωγικότητα τους. Κύριο μέλημα τους να βρουν τρόπους ώστε οι υπάλληλοι τους να καταστούν πιο δημιουργικοί, είτε για λόγους οικονομικής αποδοτικότητας, είτε για λόγους κοινωνικής ευαισθησίας (Carroll 2008).

Σ' αυτήν την περίοδο, παρατηρείται έντονη φιλανθρωπική δράση με κλασικό το παράδειγμα των Vanderbilt και Rockefeller απ' το οποίο διαφαίνεται η μέριμνα που υποδεικνύει η προνομιούχα τάξη για την επιβίωση των οικονομικά ασθενέστερων κοινωνικών στρωμάτων, χωρίς να είναι ξεκάθαρο εάν ο σκοπός τους είναι η εταιρική ή η επιχειρηματική φιλανθρωπία (Carroll 2008).

Η Βιομηχανική Επανάσταση του 19^{ου} αιώνα ήταν η αφετηρία για να εισαχθούν κοινωνικά μοντέλα που προνοούσαν στέγη, τροφή και περίθαλψη στους εργαζομένους και τις οικογένειες τους. Η βελτίωση αυτή του εργασιακού και βιοτικού επιπέδου των υπαλλήλων αποσκοπούσε στην αύξηση της παραγωγικότητας τους (Οδηγός Εταιρικής Κοινωνικής 2008).

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, στην Αμερική το 1920 περίπου, με την οικονομική κρίση να βρίσκεται σε έξαρση, οι επιχειρήσεις είχαν να αντιμετωπίσουν τις κοινωνικές επιθέσεις εξαιτίας των αντικοινωνικών πρακτικών που εφαρμόζαν. Ακολούθησαν κινητοποιήσεις εργατών και διαφόρων κινημάτων με αποτέλεσμα να θεσμοθετηθούν κανόνες που να ποινικοποιούν τις μονοπωλιακές τακτικές των εταιρειών (antitrust) ενώ την ίδια στιγμή θεσμοθετείται νόμος για την προστασία του πολίτη. Για την αποκατάσταση της κακής δημόσιας τους φήμης και για να κατευνάσουν τα πνεύματα, οι επιχειρήσεις αποφάσισαν να προσφέρουν χρήματα, μέσω δωρεών, επενδύοντας έτσι στη φιλανθρωπία.

Μέχρι το 1950, ενώ η κοινωνική προσφορά των επιχειρήσεων εκδηλωνόταν μέσω της φιλανθρωπίας και των δωρεών, το 1953 γίνεται κατανοητή η συνολική ευθύνη που έχουν οι επιχειρήσεις έναντι της κοινωνίας και η ανάγκη για ανάμειξη τους σε θέματα της κοινότητας (Murphy P. 1978). Την ίδια χρονιά, δημοσιεύεται το βιβλίο του Bowen (ο οποίος χαρακτηρίζεται ως 'the father of CSR') με τίτλο Social Responsibility of the Businessman, το οποίο αποτελεί ορόσημο στην ιστορία της ΕΚΕ αφού οριοθετεί την αρχή μιας νέας περιόδου κατά την οποία οι επιχειρήσεις κυριαρχούν στην κοινωνική ζωή.

Τη δεκαετία του 1960, αυξήθηκαν οι προσπάθειες για επισημοποίηση της ΕΚΕ και έγιναν απόπειρες να δοθεί ένας ακριβής ορισμός της έννοιας και του περιεχομένου της. Απ' την άλλη, η δράση της συνεχίζει να έχει το χαρακτήρα της φιλανθρωπίας, σε μεγαλύτερη όμως έκταση, καλύπτοντας έτσι τις υπηρεσίες υγείας, τον πολιτισμό και τις τέχνες.

Τη δεκαετία του 1970 δίνεται ένας διαφορετικός ορισμός για την ΕΚΕ που έχει ως εξής *‘μια κοινωνική υπεύθυνη εταιρεία είναι αυτή, το διοικητικό πρόσωπο της οποίας ισορροπεί μια ποικιλία συμφερόντων. Αντί να ωθείται μόνο το κίνητρο των μεγαλύτερων κερδών για τους μετόχους της, η υπεύθυνη επιχείρηση λαμβάνει υπόψη τους εργαζομένους, τους προμηθευτές, τους εμπόρους, τις τοπικές κοινότητες και το έθνος’* (Johnson, 1971).

Επίσης, επισημάνθηκε ότι: *‘η επιχείρηση είναι και πρέπει να παραμείνει ως ένας πρωταρχικά οικονομικός θεσμός, αλλά έχει την υποχρέωση να βοηθήσει την κοινωνία να επιτύχει τους βασικούς της στόχους, άρα έχει κοινωνικές υποχρεώσεις. Όσο μεγαλύτερη γίνεται μια εταιρεία, τόσο αυξάνουν και οι υποχρεώσεις της’* (Steiner, 1971).

Στην ίδια δεκαετία, του ’70, εν αντιθέσει της άποψης του οικονομολόγου Friedman ο οποίος θεωρούσε πως ο μόνος σκοπός ύπαρξης των επιχειρήσεων είναι η δημιουργία κέρδους, παρατηρείται μια εναλλαγή των όρων που περιγράφουν τις δράσεις που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις προς την κοινωνία. Εμφανίζονται έτσι όροι όπως η κοινωνική ανταπόκριση (social responsiveness), η εταιρική κοινωνική επίδοση (corporate social performance) και η εταιρική κοινωνική ευθύνη (corporate social responsibility) (Carroll 2008).

Γενικά, η περίοδος αυτή είχε περισσότερο να κάνει με την επιστημονική ανάλυση της ΕΚΕ, μέσω διαφόρων ερευνών που πραγματοποιήθηκαν, παρά με επιχειρηματικές δράσεις στον τομέα αυτό. Παρόλα αυτά, την δεκαετία αυτή έχει γίνει αποδεκτή από τον επιχειρηματικό κόσμο αφού αναγνώρισαν τις οικονομικές, περιβαλλοντικές, νομικές και ηθικές ευθύνες τους απέναντι στην κοινωνία.

Τη δεκαετία του 1980, παράλληλα με τις έρευνες για την ΕΚΕ, εμφανίζονται και τα συστήματα διαχείρισης ποιότητας και αρχίζουν να εφαρμόζονται κανονισμοί για την φροντίδα, την υγιεινή και την ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους. Οι Tuzzolino και Armandi αναφέρθηκαν στην ύπαρξη ενός αναλυτικού πλαισίου για τη λειτουργικότητα της ΕΚΕ (Carroll 2008). Επίσης, οι Wartick και Cochran είχαν κάνει λόγο για αρχές, διαδικασίες και πολιτικές, τοποθετώντας εκ νέου τις διαστάσεις της ΕΚΕ σε ένα νέο πλαίσιο (Carroll 2008) ενώ το 1984 αναπτύσσεται από τον Freeman η θεωρία των stakeholders, που αποτέλεσε τη βάση για την εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ. Το 1987, τα Ηνωμένα Έθνη δημοσίευσαν την έκθεση Brundtland, υπογραμμίζοντας την αλληλένδετη σχέση που υπάρχει μεταξύ της μακροπρόθεσμης οικονομικής ανάπτυξης, του πολέμου εναντίον της φτώχειας και της αποτελεσματικής διαχείρισης του περιβάλλοντος. Συνεπώς, κάνει την εμφάνιση του ο

όρος της βιώσιμης ανάπτυξης που συνδέεται με τον όρο της ΕΚΕ (Οδηγός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης 2008).

Από το 1990 και μετά, και ενώ η ΕΚΕ έχει εδραιωθεί ως πρακτική στον επιχειρηματικό κόσμο, αρχίζουν να εμφανίζονται νέα θεωρητικά μοντέλα, αυτό της εταιρικής κοινωνικής επίδοσης και της ηθικής των επιχειρήσεων, αποκτώντας νέες διαστάσεις (Carr E., Hart K., Mackinnon J., Mellinger S., 2004). Η παγκοσμιοποίηση ήταν η αιτία της δημιουργίας και άλλων εννοιών που συνδέθηκαν με την ΕΚΕ όπως η βιωσιμότητα και η εταιρική πολιτιότητα. Επιπλέον, περισσότερες πολυεθνικές εταιρείες έκαναν την εμφάνιση τους και επίσης την περίοδο αυτή εμφανίζονται εξειδικευμένα στελέχη που ασχολούνται με τις εταιρικές δωρεές, την κοινωνική ευθύνη και τη διαχείριση των δημόσιων σχέσεων (Carroll 2008). Σημαντική εξέλιξη αποτελεί η δημιουργία το 1992 της μη κερδοσκοπικής οργάνωσης 'Business for Social Responsibility', που έχει ως στόχο να εκπροσωπεί τα στελέχη των επιχειρήσεων με δραστηριότητες που έχουν σχέση με την ΕΚΕ. Η οργάνωση αυτή θεωρεί πως η ΕΚΕ *'είναι ένα συλλεκτικό πλαίσιο πολιτικών, κοινωνικών, πρακτικών και προγραμμάτων, που ενσωματώνονται στη λειτουργία της επιχείρησης, τις αλυσίδες διανομής και τις διαδικασίες απόφασης'* (Carroll 2008).

Το Μάιο του 1994, υπογράφηκε η Ευρωπαϊκή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού, από ευρωπαίους επιχειρηματίες και διευθυντές μεγάλων επιχειρήσεων. Στόχος αυτής της διακήρυξης είναι να βρεθούν τρόποι για να προαχθεί η κοινωνική υπευθυνότητα των επιχειρήσεων. Ένα χρόνο αργότερα, το 1995, δημιουργείται το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Επιχειρήσεων για την Κοινωνική Συνοχή (EBNSC) σκοπός του οποίου ήταν να παρέχει υποστήριξη στη δημιουργία παρόμοιων εθνικών δικτύων.

Το Δίκτυο Εταιρικής Ευθύνης Κύπρου (csr Cyprus network) αποτελεί την κύρια δράση που προβλέπεται σε συμφωνία που υπεγράφη στις 7 Ιουνίου 2012 μεταξύ του ΚΕΒΕ του ΤΕΠΑΚ και του Γραφείου Προγραμματισμού και επικεντρώνεται στη συνεργασία των 3 Οργανισμών σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ).

Το 2000 δημιουργείται το οικουμενικό σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών με πρωτοβουλία του Γενικού Γραμματέα κυρίου Κόφι Ανάν, το οποίο είχε σκοπό την προαγωγή του εταιρικού πολίτη και τη συμμετοχή των επιχειρήσεων στην επίλυση των προκλήσεων που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση. Το Μάρτιο της ίδιας χρονιάς, στη Σύνοδο Κορυφής στη Λισσαβόνα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στόχευε να καταστεί η Ευρώπη πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομικά, ικανή για βιώσιμη ανάπτυξη και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Το 2001 παρουσιάζεται η Πράσινη Βίβλος, προωθώντας το επίσημο πλαίσιο για την ΕΚΕ, και

τον Ιούλιο του 2002, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε συνέχεια του διαλόγου που άρχισε με την Πράσινη Βίβλο, υιοθέτησε τη συνεισφορά των επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη (Επένδυση στο Συλλογικό όφελος, 2006).

Μέσα σε αυτήν τη δεκαετία, έγινε κατανοητή η αξία της ΕΚΕ, με έμφαση στο ρόλο που διαδραματίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, η ηθική των επιχειρήσεων, η βιώσιμη ανάπτυξη και ο εταιρικός πολιτίς. Παρατηρείται αύξηση του ενδιαφέροντος των επιχειρήσεων και στροφή προς καλύτερες πρακτικές ΕΚΕ, αναγνωρίζοντας το ρόλο που διαδραματίζει η ΕΚΕ στη φήμη, την υπευθυνότητα, τη διαφάνεια και τη μακροχρόνια επιτυχία των επιχειρήσεων.

Διεθνές και Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αυξημένη ανάληψη πρωτοβουλιών από μέρους φορέων διεθνούς κύρους, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ), ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και η Ευρωπαϊκή Ένωση, που σκοπό έχουν να διαμορφώσουν και να εξελίξουν το θεσμό της ΕΚΕ, αποκαλύπτοντας παράλληλα τη σημασία και την αξία που προσδίδεται στη συμπεριφορά των εταιρειών.

Το 1999, ο ΟΗΕ υπέγραψε το Οικουμενικό Σύμφωνο (Global Compact) στο οποίο συμμετέχουν περισσότερες από 3500 επιχειρήσεις απ' όλο τον κόσμο, με στόχο να ενώσει τις προσπάθειες επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών φορέων και οργανώσεων στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς. Το Οικουμενικό αυτό Σύμφωνο καλεί τις μεγάλες επιχειρήσεις ανά το παγκόσμιο να συνάψουν μια συμφωνία η οποία να απαρτίζεται από κοινές εθελοντικές αρχές και αξίες με στόχο να προβληθεί το ανθρώπινο πρόσωπο της παγκόσμιας οικονομίας (Βαξεβανίδου 2011). Το Οικουμενικό Σύμφωνο περιλαμβάνει δέκα βασικές αρχές οι οποίες χωρίζονται σε τέσσερις θεματικές ενότητες: τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα εργασιακά πρότυπα, την προστασία του περιβάλλοντος και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Οι δέκα αρχές που προνοεί η συμφωνία είναι:

Ενότητα 1: Ανθρώπινα Δικαιώματα

Αρχή 1^η: Οι επιχειρήσεις επιβάλλεται να υποστηρίζουν και να σέβονται τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα

Αρχή 2^η: Οι επιχειρήσεις καλούνται να μην παραβιάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα κατά τις δραστηριότητές τους

Ενότητα 2: Συνθήκες Εργασίας

Αρχή 3^η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να σέβονται την συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Αρχή 4^η: Καταπολέμηση του φαινομένου της καταναγκαστικής εργασίας στις επιχειρήσεις

Αρχή 5^η: Απαγόρευση της παιδικής εργασίας

Αρχή 6^η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να εξαλείψουν κάθε μορφής διάκριση στις προσλήψεις και την απασχόληση

Ενότητα 3: Περιβάλλον

Αρχή 7^η: Οι επιχειρήσεις καλούνται να ακολουθούν προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις

Αρχή 8^η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας

Αρχή 9^η: Η ανάπτυξη και διάδοση φιλικών για το περιβάλλον τεχνολογιών επιβάλλεται από τις επιχειρήσεις

Ενότητα 4: Καταπολέμηση της διαφθοράς

Αρχή 10^η: Οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταπολεμούν τη διαφθορά, καθώς και τους εκβιασμούς και τις δωροδοκίες (ανακτήθηκε από http://www.unglobalcompact.org/Languages/Greek/ten_principles.html 10/10/2012)

Οι επιχειρήσεις μέλη του Οικουμενικού Συμφώνου δεσμεύονται για την εφαρμογή των αρχών αυτών, συνεργάζονται τόσο μεταξύ τους όσο και με άλλους φορείς προσπαθώντας να διαμορφώσουν συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού και επιπλέον να οικοδομήσουν συνθήκες εμπιστοσύνης, που συμβάλουν στη λήψη αποφάσεων και στην ανάπτυξη περαιτέρω λύσεων εναντίον των προκλήσεων που υπάρχουν συνεχώς (Βαξεβανίδου, 2011).

Στο Ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που υπογράφηκε και διακηρύχθηκε από τους Προέδρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας στις 7 Δεκεμβρίου 2000, συμπυκνώνει τις αξίες της Ε.Ε και αποσκοπεί στην ανάπτυξη της έννοιας του ευρωπαϊού πολίτη όπως και στη δημιουργία ενός χώρου που να προσφέρει ελευθερία, ασφάλεια αλλά και δικαιοσύνη.

Τα Δικαιώματα του Χάρτη κατηγοριοποιούνται σε έξι κεφάλαια τα οποία είναι:

- Η ελευθερία
- Η ισότητα
- Η αλληλεγγύη
- Η δικαιοσύνη
- Η ιθαγένεια

Ως βάση των δικαιωμάτων αυτών θεωρούνται τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες που αναγνωρίζει η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, οι συνταγματικές παραδόσεις των χωρών μελών της Ε.Ε καθώς και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης και ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων όπως επίσης και οι διεθνείς συμβάσεις τις οποίες έχει συνάψει η Ε.Ε ή οι χώρες μέλη της (ανακτήθηκε από http://www.europarl.europa.eu/charter/default_el.htm 12/10/1012).

Στα ίδια μήκη κύματος κινείται και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

Οι κλιματικές αλλαγές, το περιβάλλον και η προστασία του αποτέλεσαν επίσης τομείς ενδιαφέροντος και προβληματισμού. Στα πλαίσια αυτού του ενδιαφέροντος, ακολούθησε μια σειρά από Διασκέψεις Κορυφής καθώς και η μεγαλύτερη από πλευράς θεμάτων των Ηνωμένων Εθνών, γνωστή ως η Διάσκεψη Κορυφής για τη Γη, που πραγματοποιήθηκε στο Ρίο το 1992. Οι εκατοντάδες χιλιάδες άνθρωποι που συγκεντρώθηκαν εκεί μαζί με τους εκπροσώπους του ΟΗΕ κατάφεραν να πείσουν τους ηγέτες των χωρών να προβούν σε μέτρα που θα προστατεύουν τον πλανήτη. Ανάμεσα στα θέματα που συμφωνήθηκαν ήταν και η δημιουργία μιας γενικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση των θεμάτων που έχουν να κάνουν με το περιβάλλον και την ανάπτυξη του, την εκδάσωση, την αποτροπή της ερημοποίησης, τις κλιματικές αλλαγές κτλ. (Βαξεβανίδου 2011).

Στις 28/4/1998 υπογράφηκε από την Ευρωπαϊκή κοινότητα το Πρωτόκολλο του Κιότο, που αποτελεί σημαντικό σταθμό στις προσπάθειες που έγιναν για την προστασία του περιβάλλοντος. Βασίζεται στη Σύμβαση - Πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για τις κλιματικές αλλαγές (Διάσκεψη Κορυφής για τη Γη στο Ρίο). Σύμφωνα με αυτό, νομικά πλέον, οι βιομηχανικές χώρες δεσμεύτηκαν να μειώσουν την εκπομπή αερίων που συμβάλλουν στο φαινόμενο του θερμοκηπίου με τον πιο οικονομικά αποδοτικό τρόπο, χωρίς να επηρεαστεί άμεσα η οικονομική τους ανάπτυξη και εξέλιξη. Η Σύμβαση προνοούσε ότι τα κράτη που

ήταν μέλη της ΕΕ πριν το 2004 οφείλουν συλλογικά να μειώσουν τις εκπομπές των αερίων του θερμοκηπίου κατά 8 % μεταξύ των ετών 2008 και 2012. Οι χώρες που προσχώρησαν στην ΕΕ μετά από την ημερομηνία αυτή δεσμεύονται να μειώσουν τις εκπομπές αερίων κατά 8 %, με εξαίρεση την Πολωνία και την Ουγγαρία (6 %), καθώς και την Μάλτα και την Κύπρο (ανακτήθηκε από http://europa.eu/legislation_summaries/environment/tackling_climate_change/128060_el.htm, 15/10/2012).

Για την επίτευξη του σκοπού αυτού θεσπίστηκαν τρεις ευέλικτοι μηχανισμοί, οι οποίοι είναι:

- Εμπορία των δικαιωμάτων εκπομπής ρύπων: μια χώρα, βιομηχανική, μπορεί να πωλήσει σε κάποια άλλη την επιπλέον μείωση των ρύπων που έχει κάνει, εξασφαλίζοντας διπλό κέρδος για την ίδια
- Δημιουργία μηχανισμού καθαρής ανάπτυξης: βάση του μηχανισμού αυτού οι βιομηχανικά αναπτυσσόμενες χώρες έχουν τη δυνατότητα να επενδύουν στη δημιουργία προγραμμάτων μείωσης ρύπων άλλων αναπτυσσόμενων χωρών παρά να μειώσουν τους δικούς τους ρύπους
- Από κοινού εφαρμογή προγραμμάτων: πρόκειται για παρόμοιο σχέδιο με το μηχανισμό καθαρής ανάπτυξης, όμως σ' αυτήν την περίπτωση, οι βιομηχανικά αναπτυσσόμενες χώρες μπορούν να χρηματοδοτήσουν μόνο τις χώρες που δεσμεύτηκαν με το Πρωτόκολλο του Κιότου.

Τέλος, το 2002, πραγματοποιήθηκε στο Γιοχάνεσμπουργκ η Παγκόσμια Διάσκεψη Κορυφής για την Αειφόρο Ανάπτυξη, στην οποία συμμετείχαν δεκάδες χιλιάδες άτομα με σκοπό να βρουν τρόπους ώστε να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που προκύπτουν. Σ' αυτήν τη διάσκεψη, υιοθετήθηκαν θέματα που αφορούν τη βελτίωση της ποιότητας ζωής όπως η μείωση της φτώχειας, η διαχείριση των υδάτινων πόρων, η ενέργεια, η βιοποικιλότητα, τα οικοσυστήματα, η θέσπιση εθνικών στρατηγικών που αφορούν τη βιώσιμη ανάπτυξη, όπως επίσης και θέματα που αφορούν την αλλαγή παραγωγικών και καταναλωτικών προτύπων καθώς και το άνοιγμα των αγορών στις αναπτυσσόμενες χώρες.

Η Κύπρος ως χώρα μέλος της Ε.Ε. και του Ο.Η.Ε συμμετέχει σε όλα τα προγράμματα που έχουν να κάνουν με την ΕΚΕ και έχει μεταρρυθμίσει τις πρακτικές που ακολουθεί σύμφωνα με τους κανόνες της Ε.Ε. Έχει προσυπογράψει τις παραπάνω συμφωνίες και έχει δεσμευτεί να προχωρήσει στην εφαρμογή συγκεκριμένων δράσεων για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης και γενικότερα της ΕΚΕ. Μάλιστα, όσον αφορά την περιβαλλοντική

πολιτική που ακολουθεί, έχει υπογράψει τις εννέα Διεθνείς Περιβαλλοντικές Συμφωνίες και έχει επικυρώσει το Πρωτόκολλο της Καρθαγένης³ για τη Βίο-ασφάλεια, το οποίο έχει ήδη εφαρμοστεί για να ρυθμίσει τη διακίνηση ζώντων γενετικά τροποποιημένων οργανισμών που δημιουργούνται από τη σύγχρονη βιοτεχνολογία σε χώρες εκτός της ΕΕ. Επίσης, έχει επικυρώσει:

- Διεθνείς Συμφωνίες για το Περιβάλλον
- το Πρωτόκολλο της Καρθαγένης
- το Πρωτόκολλο του Κιότο

Μάλιστα, στις 19 του Οκτώβρη, η Κύπρος, που για αυτό το εξάμηνο κατείχε την προεδρία της Ε.Ε, είχε φιλοξενήσει ένα Συνέδριο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), στο οποίο επίσημοι από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Επιτροπή, τα Κράτη Μέλη και την ευρύτερη επιχειρηματική κοινότητα αντάλλαξαν μεταξύ τους απόψεις αλλά και παραδείγματα πετυχημένων πρακτικών. Το Συνέδριο οργανώθηκε από το Γραφείο Προγραμματισμού σε συνεργασία με το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο και το Δίκτυο Εταιρικής Ευθύνης Κύπρου (που έχει ως στόχο την ευρύτερη και πιο ουσιαστική διάδοση των αρχών της ΕΚΕ στις επιχειρήσεις του νησιού).

³ Το Πρωτόκολλο της Καρθαγένης για τη βιοασφάλεια αποτελεί τη μόνη διεθνή συνθήκη που διέπει τη διαμεθοριακή μεταφορά γενετικά τροποποιημένων οργανισμών. Το πρωτόκολλο είναι συμπληρωματική συμφωνία στη σύμβαση του 1992 για τη βιοποικιλότητα. Με τους κανόνες που θεσπίζονται στο πρωτόκολλο επιδιώκεται η προαγωγή της διαφύλαξης και της αειφόρου χρήσης της βιοποικιλότητας και η προστασία του κοινού από τυχόν επιβλαβείς επιπτώσεις των ΓΤΟ. Το πρωτόκολλο ετέθη σε ισχύ στις 11 Σεπτεμβρίου 2003 και σήμερα αριθμεί 132 συμβαλλόμενα μέρη μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται όλα τα κράτη μέλη και η Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Το Πρωτόκολλο της Καρθαγένης έχει ενσωματωθεί στη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ευρύ φάσμα νομοθετικών διατάξεων. Ακρογωνιαίιο λίθο του εν λόγω νομοθετικού πλαισίου αποτελεί η οδηγία 2001/18/ΕΚ για τη σκόπιμη ελευθέρωση γενετικώς τροποποιημένων οργανισμών στο περιβάλλον. Η εν λόγω οδηγία συμπληρώνεται από κανονισμό για τις διασυνοριακές διακινήσεις ΓΤΟ, που εκδόθηκε το 2003. (ανακτήθηκε από τους ηλεκτρονικούς συνδέσμους <http://www.econews.gr/2006/03/28/international-rulings-for-genetically-modified-organisms/> και http://www.csrcyprusnetwork.com/?page_id=50)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ

1.1 Η Αναγκαιότητα

Η επιτακτική ανάγκη εφαρμογής της ΕΚΕ εμφανίστηκε μετά το 1990, όταν οι κοινωνικές ανάγκες είχαν ωριμάσει και όταν έγινε απαραίτητη η διανομή του ‘κοινωνικού μερίσματος’, δηλαδή όταν έγινε κατανοητό το γεγονός ότι εφόσον οι επιχειρήσεις αντλούσαν υπέρογκους πόρους από την κοινωνία και το φυσικό περιβάλλον και κερδοσκοπούσαν εξαιτίας αυτών, επιβάλλεται να ‘επιστρέφουν’ μέρος των κερδών τους επενδύοντας σε προγράμματα προστασίας του περιβάλλοντος και κοινωνικής ευημερίας.

Σημαντικότατο ρόλο στην προσπάθεια ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων σε θέματα σεβασμού περιβάλλοντος, οικολογικών προϊόντων και ‘πράσινης’ τεχνολογίας διαδραματίζουν οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, οι οποίες προσπαθούν να καλύψουν την αποτυχία των κυβερνήσεων να ανταποκριθούν στις αυξημένες κοινωνικές ανάγκες (Mitra and Borza 2011). Έρευνες έχουν αποδείξει ότι η συνεργασία αυτών των Οργανώσεων και των επιχειρήσεων σε θέματα κοινωνικής ευθύνης μπορεί να προσδώσει ευεργετικά αποτελέσματα. Οι οργανώσεις αυτές, δημιουργήθηκαν σε στόχο την κοινωνική ευημερία και είναι τόσο καλά οργανωμένες, που μπορούν να δημιουργούν τις κατάλληλες συνθήκες μαζί με τις επιχειρήσεις, ώστε να δρουν αποτελεσματικά κοινωνικά (Mitra and Borza 2011).

Από την άλλη, η βιώσιμη ανάπτυξη⁴, που πλέον αποτελεί το ζητούμενο των σύγχρονων κοινωνιών, μπορεί να συνδράμει στην προώθηση της εταιρικής υπευθυνότητας.

Οι εταιρείες είναι ηθικά υποχρεωμένες να δραστηριοποιούνται, με απώτερο στόχο το

⁴ Η αειφόρος ανάπτυξη ή βιώσιμη ανάπτυξη αναφέρεται στην οικονομική ανάπτυξη που σχεδιάζεται και υλοποιείται λαμβάνοντας υπόψη την προστασία του περιβάλλοντος και τη βιωσιμότητα. Γνώμονας της αειφορίας είναι η μέγιστη δυνατή απολαβή αγαθών από το περιβάλλον, χωρίς όμως να διακόπτεται η φυσική παραγωγή αυτών των προϊόντων σε ικανοποιητική ποσότητα και στο μέλλον. Η βιώσιμη ανάπτυξη προϋποθέτει ανάπτυξη των παραγωγικών δομών της οικονομίας παράλληλα με τη δημιουργία υποδομών για μία ευαίσθητη στάση απέναντι στο φυσικό περιβάλλον και στα οικολογικά προβλήματα (όπως ορίζουν παραδοσιακές επιστήμες σαν τη γεωγραφία). Η βιωσιμότητα υπονοεί ότι οι φυσικοί πόροι υφίστανται εκμετάλλευση με ρυθμό μικρότερο από αυτόν με τον οποίον ανανεώνονται, διαφορετικά λαμβάνει χώρα περιβαλλοντική υποβάθμιση. Θεωρητικά, το μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα της περιβαλλοντικής υποβάθμισης είναι η ανικανότητα του γήινου οικοσυστήματος να υποστηρίξει την ανθρώπινη ζωή (οικολογική κρίση). Σημείο αναφοράς για τις εξελίξεις στη μελέτη της οικολογικά ευαίσθητης ανάπτυξης αποτελεί το πρωτόκολλο του Κιότο, που υπογράφηκε το 1997 (ως συμπλήρωμα της Σύμβασης-Πλαισίου των Ηνωμένων Εθνών για τις Κλιματικές Μεταβολές του 1992) και τέθηκε μερικώς σε ισχύ από το 2005. Ορισμένες από τις τάσεις και τα ζητήματα που απασχολούν τη βιώσιμη ανάπτυξη στην Ευρώπη από τη δεκαετία του 1990 είναι: η προώθηση χρήσης «ενεργειακά καθαρών» μορφών μετακίνησης (π.χ. ηλεκτρικά αυτοκίνητα), η «βιωσιμότερη» αναθεώρηση της Κοινής Αγροτικής Πολιτικής, ο οικολογικός χαρακτηρισμός καταναλωτικών προϊόντων, η βιοτεχνολογία, η εξάλειψη φυλετικών και σεξιστικών διακρίσεων στον εργασιακό τομέα κλπ. (αναρτήθηκε από http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%91%CE%B5%CE%B9%CF%86%CF%8C%CF%81%CE%BF%CF%82_%CE%B1%CE%BD%CE%AC%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B7)

κέρδος, χωρίς όμως με τις δραστηριότητες τους αυτές να υπονομεύουν το φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον το οποίο μοιράζονται μαζί με άλλους.

Πολλές φορές ο ανταγωνισμός υπαγορεύει τις επιχειρήσεις να δράσουν κοινωνικά, αφού μια επιχείρηση η οποία φανερώνει το κοινωνικό της πρόσωπο, αποκτά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα σε σύγκριση με τις άλλες επιχειρήσεις που δεν έχουν τίποτα να επιδείξουν. Ανάμεσα στα πλεονεκτήματα αυτά είναι και η αύξηση της αναγνωρισιμότητας τους, βελτίωση της εταιρική τους φήμης, πιθανότητα αύξησης στις πωλήσεις, μακροπρόθεσμα καλύτερη οικονομική επίδοση, ανάπτυξη πιο ισχυρών σχέσεων με το κοινό και ύπαρξη μεγαλύτερης εμπιστοσύνης προς το εταιρικό τους πρόσωπο. Επιπλέον, η κοινωνική ευαισθησία των επιχειρήσεων μπορεί να καταστεί σωτήριος δύναμη μετά από ένα γεγονός το οποίο μπορεί να αμαυρώσει την εικόνα της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα από την ικανοποίηση των καταναλωτών σε κοινωνικά θέματα, οι επιχειρήσεις καλούνται να ακολουθούν συγκεκριμένα πρότυπα, όπως πχ το ISO, για να μπορούν να συνεργαστούν με άλλες εταιρείες οι οποίες τα υποστηρίζουν. Έτσι, δημιουργείται μια αλυσίδα προμηθευτών-παραγωγών-πωλητών βασισμένη στο ίδιο σύστημα ποιότητας, προσφέροντας προϊόντα αναγνωρισμένης και υψηλής ποιότητας.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στη διάδοση της ΕΚΕ διαδραματίζουν τα νέα στελέχη διοίκησης των επιχειρήσεων. Η διδασκαλία της ΕΚΕ υπάρχει πλέον στα προγράμματα σπουδών των πλείστων οικονομικών πανεπιστημίων, συνεπώς διδάσκει τα μελλοντικά διευθυντικά στελέχη ότι το κέρδος μπορεί να συνυπάρξει με το κοινωνικό προφίλ, δημιουργώντας μάλιστα μια καλύτερη κοινωνία και ένα βιώσιμο περιβάλλον. Τα στελέχη αυτά με τη σειρά τους, έχοντας ενστερνιστεί τις αξίες ΕΚΕ που διδάχθηκαν τις μεταφέρουν και στις επιχειρήσεις που εργοδοτούνται, συνεπώς είναι πιο άμεση η εφαρμογή δράσεων. Μάλιστα, η εφαρμογή της ΕΚΕ δεν πρέπει να είναι περιστασιακή ή τυχαία, αλλά να ενσωματώνεται στον κορμό της στρατηγικής διοίκησης, στα μακροπρόθεσμα προγράμματα και στους στόχους της επιχείρησης.

1.2 Οι προϋποθέσεις

Σε αυτό το μέρος της εργασίας θα αναφερθούν ορισμένες από τις προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να συντρέχουν ώστε μια επιχείρηση να συμπεριλάβει στο στρατηγικό της σχεδιασμό δράσεις ΕΚΕ, κάτω από ποιες συνθήκες θα επιτύχει αυτή της η προσπάθεια και

εάν εξαρτάται από την εντιμότητα και φιλανθρωπία των ηγετικών και μόνο στελεχών η πραγμάτωση της.

Πολλοί είναι αυτοί που έχουν ασχοληθεί με το συγκεκριμένο θέμα, ανάμεσα τους και ο Campbell. Ο Campbell λοιπόν, από μια έρευνα του το 2007, κατάληξε στο συμπέρασμα ότι ο βαθμός στον οποίο μια επιχείρηση θα συμπεριλάβει στις δραστηριότητες της δράσεις ΕΚΕ εξαρτάται κυρίως από οικονομικούς παράγοντες, όπως πχ η οικονομική της κατάσταση, το μακρο-περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται, τα επίπεδα ανταγωνισμού που αντιμετωπίζει και όλα αυτά σε συνδυασμό με τους διεθνείς κανονισμούς και νόμους, από το βαθμό επίδρασης που μπορεί να έχουν οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και άλλοι οργανισμοί οι οποίοι συνεισφέρουν στο κοινό καλό, καθώς επίσης και στις σχετικές θεσπισμένες νόρμες και επίσης στη συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων και στο διάλογο μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Ανάλογα λοιπόν με την οικονομική ευφορία της κάθε επιχείρησης κρίνεται και ο βαθμός στον οποίο θα ασκήσει κοινωνική δράση. Πολλές είναι όμως οι περιπτώσεις κατά τις οποίες η εταιρική υπευθυνότητα παραγκωνίζεται αφού οι επιχειρήσεις επιδιώκουν μόνο το κέρδος και ιδιαίτερα όταν υπάρχει πίεση από πλευράς των μετόχων προς αυτήν την κατεύθυνση. Κάτι παρόμοιο γίνεται και από πλευράς των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν περιορισμένα κέρδη και λιγότερους πόρους να διαθέσουν για την κοινωνική ευημερία (Waddock & Graves, 1997). Σ' αυτήν όμως την περίπτωση υπάρχει και η αντίθετη άποψη η οποία υποστηρίζει ότι αυτού του είδους οι επιχειρήσεις μέσω κοινωνικά υπεύθυνων πρακτικών μακροπρόθεσμα μπορούν να βελτιώσουν την απόδοσή τους. Επιπρόσθετα, οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται σε μη υγιή οικονομικά περιβάλλοντα έχουν πιο λίγες πιθανότητες να δράσουν υπεύθυνα σε σύγκριση με τις άλλες επιχειρήσεις που εδρεύουν σε οικονομικά εύφορο περιβάλλον (Campbell 2007).

Καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία κοινωνικής συμπεριφοράς διαδραματίζει και ο ανταγωνισμός που υπάρχει. Όταν ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων είναι έντονος, η βιωσιμότητα της επιχείρησης δεν είναι σταθερή και τα κέρδη περιορισμένα, τότε και οι κοινωνικές πρακτικές εκλείπουν. Παρόμοια ισχύει και στο oligopώλιο και στο μονοπώλιο, καθώς για τις επιχειρήσεις αυτών των κλάδων η εταιρική φήμη, η εμπιστοσύνη και η αφοσίωση των πελατών τους δεν επηρεάζει τα οικονομικά τους αποτελέσματα (Campbell 2007). Αντίθετα, σε συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού, τα διευθυντικά στελέχη ενδιαφέρονται πολύ για τη καλή φήμη της επιχείρησης και προσφέρουν σε κοινωφελείς δραστηριότητες.

Έρευνες επίσης αποδεικνύουν ότι η θεσμοθέτηση κανονισμών και νόμων από την πολιτεία που να προνοούν την κοινωνική δραστηριότητα των επιχειρήσεων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα προς την εδραίωση της πρακτικής αυτής. Ο Campbell (2007) μάλιστα υποστήριξε ότι είναι πιο πιθανόν όταν υπάρχουν οι κατάλληλοι κανονισμοί και όργανα που να ενισχύουν και να επικροτούν τις κοινωνικές συμπεριφορές, οι επιχειρήσεις να συμπεριφέρονται κοινωνικά υπεύθυνα. Θεωρεί όμως πως απαραίτητη προϋπόθεση είναι οι κανόνες αυτοί να έχουν δημιουργηθεί μέσα από τον κοινωνικό διάλογο και τη διαβούλευση μεταξύ των επιχειρήσεων, της πολιτείας, των καταναλωτικών και περιβαλλοντικών οργανώσεων και άλλων κοινωνικών εταίρων. Ένας νόμος που μπορεί να θεσπίσει η πολιτεία για να ελκύσει και να παροτρύνει τις επιχειρήσεις να εφαρμόζουν πρακτικές ΕΚΕ είναι οι φορολογικές ελαφρύνσεις σε όσες αναπτύσσουν φιλανθρωπικά έργα.

Από την άλλη, τόσο τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης όσο και οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις διαδραματίζουν το δικό τους ρόλο στη επέκταση της ΕΚΕ. Οι οργανισμοί προτιμούν να πειθαρχήσουν, αφού απειλούνται να διαπομπευθούν δημόσια εάν δράσουν κοινωνικά ανεύθυνα, κάτι το οποίο θα αποτελούσε ισχυρότατο πλήγμα για την φήμη και ταυτόχρονα την οικονομική τους απόδοση (Campbell, 2007).

Επιπλέον, καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ διαδραματίζει το ήθος και η κουλτούρα των ηγετικών στελεχών των επιχειρήσεων αλλά και η οργανωσιακή κουλτούρα των επιχειρήσεων στην οποία ανήκουν οι κοινωνικές τους δράσεις. Όταν από τον καιρό που είναι ακόμα φοιτητές οι τωρινοί διευθυντές είχαν διδαχθεί και ενστερνιστεί τις αξίες της ΕΚΕ, είναι πιο εύκολο να τις εφαρμόσουν. Επίσης, αφού είναι τα ίδια άτομα- μέλη οργανώσεων και φορέων που προωθούν την ΕΚΕ και οραματίζονται μια δίκαιη και βιώσιμη κοινωνία και ένα υγιές περιβάλλον, τότε μπορούν να οργανώσουν την εταιρεία που διοικούν βάση των αξιών τους αυτών.

Πρέπει όμως να γίνει κατανοητό από τις επιχειρήσεις πως η εφαρμογή της ΕΚΕ πρέπει να είναι συνεχής και αυξανόμενη, και όχι περιστασιακή. Πολλοί την θεωρούν επένδυση (Lichenstein et al. 2004) που οι καρποί της θα αποδώσουν μακροπρόθεσμα. Μια σταθερή, συνεχής και συνεπής πολιτική εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτελεί απόδειξη δέσμευσης της επιχείρησης προς το θεσμό.

1.3 Πλεονεκτήματα ανάπτυξης και εφαρμογής πρακτικών ΕΚΕ

Είναι γενικά αποδεκτό ότι η επιτυχημένη διαμόρφωση πολιτικής εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, όπως και η επιτυχημένη εφαρμογή προγραμμάτων ΕΚΕ, προσδίδουν πολλά πλεονεκτήματα τόσο στις εταιρείες που εφαρμόζουν τέτοια προγράμματα, όσο και στην κοινωνία, και συνεισφέρουν στη βιώσιμη επιχειρηματικότητα και στην κοινωνική συνοχή.

Όλες οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές, αποκομίζουν οφέλη ως προς τη φήμη τους, την παραγωγικότητά τους και την οικονομική τους απόδοση και κερδοφορία.

Ένα από τα πολλά πλεονεκτήματα που προκύπτει από την υιοθέτηση της ΕΚΕ για την εταιρεία, είναι η ενίσχυση της εταιρικής φήμης. Λέγοντας εταιρική φήμη, εννοούμε ένα σύνολο ιδιοτήτων, οι οποίες χαρακτηρίζουν μια εταιρεία, και οι οποίες πηγάζουν από τις δραστηριότητες της εταιρείας κατά το παρελθόν (Weigelt K., Camerer C, 1988). Στη σημερινή κοινωνία, με τον καταίγισμό πληροφοριών, την παγκοσμιοποίηση και την αφθονία των προϊόντων που οι καταναλωτές έχουν να επιλέξουν, οι επιχειρήσεις καλούνται να αντιμετωπίσουν τους πλέον πιο απαιτητικούς και περισσότερο ενημερωμένους πελάτες. Η καλή φήμη της επιχείρησης, το κοινωνικό της πρόσωπο, οι υπεύθυνες δράσεις σε ολόκληρο το φάσμα των εργασιών της και η υπεύθυνη της συμπεριφορά, δίνουν στην επιχείρηση τη δυνατότητα να προσελκύσει και να κερδίσει πελάτες, οι οποίοι θα τη στηρίξουν εφόσον αυτή λειτουργεί θετικά ως προς την ευημερία των καταναλωτών. Οι πρακτικές ΕΚΕ ενισχύουν το brand name μιας επιχείρησης στην αγορά καθώς και τη φήμη της, αυξάνοντας παράλληλα τη ζήτηση και την εμπιστοσύνη του κοινού προς αυτήν. Η καλή φήμη στο έντονα ανταγωνιστικό περιβάλλον, σε συνδυασμό με την ενδυνάμωση του brand name μέσω της αναγνωρισιμότητας, θεωρείται πως είναι η βάση για την επιτυχία της επιχείρησης και την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Kotter Ph., Armstrong G., Saunders J., Wong V., 2001).

Από την άλλη, οι μη ηθικές επιχειρήσεις δε γίνονται επιθυμητές, δέχονται επιθέσεις και κινδυνεύει να εξαφανισθεί το κύρος και η φήμη τους που τόσα χρόνια πάλεψαν για να δημιουργήσουν.

Σε μια έρευνα που έγινε το 2000 από το CRS Europe, προέκυψε το συμπέρασμα ότι ένα ποσοστό της τάξης του 70% των ευρωπαϊών καταναλωτών, λαμβάνουν υπόψη κατά τις αγορές τους τις δεσμεύσεις των επιχειρήσεων προς την κοινωνία στην οποία δραστηριοποιούνται. Μάλιστα, 1 στους 5 ερωτηθέντες, δήλωσε ότι προτιμά να πληρώσει

περισσότερα για να αποκτήσει ένα προϊόν το οποίο παράγεται από μια πιο "ευαισθητοποιημένη" κοινωνικά εταιρεία. Συνεπώς, η εικόνα και η φήμη της επιχείρησης είναι τόσο σημαντική, ώστε μπορεί να ενδυναμώσει ή ακόμα και να υποδαυλίσει τη δημόσια της θέση.

Σύμφωνα με τους Lacer και Kennett-Hensel (2010), ανάμεσα στα πιθανά οφέλη που αποκτά μια επιχείρηση που εφαρμόζει πρακτικές ΕΚΕ, είναι η αναγνωρισιμότητα και η ενίσχυση της μάρκας(brand), η βελτίωση του brand image, η επέκταση σε νέες αγορές, οι επαναλαμβανόμενες πωλήσεις(repeat purchases), αφοσίωση και η δέσμευση, επειδή ο πελάτης νιώθει ότι μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση τηρεί τις υποσχέσεις της και είναι ειλικρινής.

Η εφαρμογή εταιρικών κοινωνικών πρωτοβουλιών οδηγεί και στη μείωση του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης, αφού υιοθετώντας περιβαλλοντικές πρακτικές, μειώνονται τα απόβλητα της επιχείρησης, γίνεται ανακύκλωση του χαρτιού και των άλλων ανακυκλώσιμων υλικών, εξοικονομούνται υδάτινοι πόροι και ενέργεια, ενώ ταυτόχρονα επιστρέφονται χρήματα στην επιχείρηση από διάφορους παρόχους (Kottler και Lee, 2005).

Ενώ αρχικά ένα σύστημα ανακύκλωσης πόρων μπορεί να είναι αρκετά ακριβό, με το πέρασμα του χρόνου η καλύτερη λειτουργική απόδοση που επιτυγχάνεται έρχεται να αποσβέσει το αρχικό κόστος και να αποφέρει πολλά οφέλη. Ένα τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η αγορά εξοπλισμού για τη μείωση των ρύπων στις βιομηχανίες. Πρόκειται για μια ακριβή αγορά, η οποία όμως αποτελεί επένδυση, δεδομένων των αυξανόμενων ελέγχων και προστίμων για τους ρύπους και των περιορισμών με βάση τη συνθήκη του Κιότο (ανακτήθηκε από www.euro2day.gr 1/11/2012).

Το λειτουργικό κόστος μειώνεται επίσης από την μείωση των εξόδων διαφήμισης, λόγω της αυξημένης δωρεάν προβολής. Για παράδειγμα, η εταιρεία καλλυντικών Body Shop, είναι γνωστό πως αντιτίθεται στις δοκιμές πειραμάτων πάνω σε ζώα. Σύμφωνα με άρθρο του Παγκόσμιου Επιχειρηματικού Συμβουλίου για τη βιώσιμη ανάπτυξη, η εν λόγω εταιρεία ιδρύθηκε με απώτερο σκοπό να πωλεί προϊόντα που παράγονται με ηθικές διαδικασίες και σε λογικές τιμές. Η ιδρύτρια της, Ανίτα Ρόντικ, κατάφερε να δημιουργήσει θετική εικόνα και μεγάλη φήμη γύρω από το όνομα της εταιρείας, σε τέτοιο μάλιστα βαθμό που να μη χρειάζονται να γίνονται διαφημίσεις για την εταιρεία. Συνεπώς, εκτός από την κοινωνική προσφορά της επιχείρησης, έχει πετύχει και τον περιορισμό επιπλέον εξόδων (μείωση κόστους) και τη δημιουργία οφέλους (Επιχειρηματικότητα και Περιβάλλον 2012)

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την ΕΚΕ θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις έχουν ηθικούς και οικονομικούς λόγους που τις ωθούν να εφαρμόσουν προγράμματα ΕΚΕ. Παρόλο που τα οικονομικά οφέλη από την υιοθέτηση ΕΚΕ δεν είναι σαφή, εντούτοις πολλές έρευνες αποδεικνύουν ότι η υπεύθυνη συμπεριφορά που έχουν οι επιχειρήσεις τις καθιστά περισσότερο ανταγωνιστικές και πιο δυνατές σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, βελτιώνοντας τα έσοδα και την απόδοσή τους (ανακτήθηκε από www.csreurope.org, 1/11/2012).

Η Ernst & Young το 2002 διεξήγαγε μια έρευνα (ανακτήθηκε από www.bsr.org 1/11/2012) από την οποία προέκυψε ότι το 94% των στελεχών των επιχειρήσεων πίστευε ότι η ΕΚΕ μπορεί να προσφέρει οφέλη σε οικονομικό επίπεδο, ενώ το 33% των πολυεθνικών εταιρειών πιστεύει ότι οι πωλήσεις θα αυξηθούν βραχυπρόθεσμα, μετά την εφαρμογή πρακτικών που σχετίζονται με την ΕΚΕ.

Σημαντικό είναι το αποτέλεσμα που προκύπτει από μια άλλη έρευνα που έγινε την ίδια χρονιά, αυτή τη φορά από την PWC σε συνεργασία με το World Economic Forum και η οποία αφορά τους επικεφαλείς των επιχειρήσεων. Η εν λόγω έρευνα έδειξε ότι το 71% των ερωτηθέντων διευθυνόντων συμβούλων, στην αρχή των προγραμμάτων ΕΚΕ, έχουν την προθυμία να θυσιάσουν μέρος της βραχυπρόθεσμης κερδοφορίας τους γιατί πιστεύουν σε μια υπεραξία που θα προκύψει στο μέλλον από αυτή τους την κίνηση (PWC και World Economic Forum, 2002).

Σε περισσότερες από 100 εμπειρικές έρευνες που διεξήχθησαν μεταξύ 1972 και 2000, το 68% των αποτελεσμάτων κατέδειξε ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ ΕΚΕ και ωφελειών για τις επιχειρήσεις (ανακτήθηκε από www.euro2day.gr 1/11/2012). Το London School of Economics επιβεβαιώνει τα πιο πάνω ευρήματα, προσθέτοντας ότι από τις 80 έρευνες που έγιναν για την ΕΚΕ, οι 42 έδειξαν θετική σχέση, οι 19 δεν εντόπισαν κάποια σχέση μεταξύ ΕΚΕ και οικονομικού οφέλους, 15 είχαν μικτά αποτελέσματα, ενώ μόνο 4 από αυτές έδειξαν αρνητική σχέση [εφημερίδα "ΤΑ ΝΕΑ", 30/06/2007].

Ορισμένα από τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από τις έρευνες αυτές είναι:

- Οι εταιρείες που δεσμεύονται κοινωνικά, αποδίδουν καλύτερα στα 3 από τα 4 οικονομικά μεγέθη που ελέχθησαν, ενώ τα κέρδη τους είναι κατά 18% μεγαλύτερα κατά μέσο όρο
- Οι επιχειρήσεις που προσπαθούν και λαμβάνουν υπόψη τους τις απόψεις και γνώμες της πλειοψηφίας των μετόχων, είχαν αποδώσει δυο φορές έναντι του S&P500 τα

τελευταία 15 χρόνια, με 43% μέση μετοχική απόδοση, ενώ οι υπόλοιπες επιχειρήσεις είχαν απόδοση 19% του S&P500

➤ Οι επιχειρήσεις με κοινωνική δέσμευση αποδίδουν 2 ή 3 φορές περισσότερο, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες (Τα οφέλη της ΕΚΕ, 2006). Η κάθε επιχείρηση, κατά συνέπεια, έχοντας κοινωνικό προσανατολισμό, επενδύει ταυτόχρονα στην εδραίωση της αξίας της μακροπρόθεσμα

Εντός επιχείρησης τώρα, οι εργαζόμενοι από την μεριά τους προτιμούν να εργάζονται σε μια "συμπαθή" και ευαίσθητη προς το κοινό εταιρεία, η οποία να έχει "καλό όνομα". Στην έρευνα που διεξήχθη από την Cherson Group το 2001, ένα μεγάλο ποσοστό και συγκεκριμένα το 78% των υπαλλήλων επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, δήλωσε την προθυμία του να δουλεύει σε μια εταιρεία στην οποία η ΕΚΕ έχει μεγάλη αξία (ανακτήθηκε από www.successcangroup.com, 1/11/2012). Ένα άλλο αποτέλεσμα που προέκυψε από την ίδια έρευνα, είναι ότι όταν ο εργαζόμενος νιώθει ότι συνεισφέρει εθελοντικά στην πραγμάτωση ενός κοινωνικού σκοπού, τότε νιώθει μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, αυξάνει την αποδοτικότητά του και παραμένει για μεγάλο χρονικό διάστημα στην εταιρεία. Επομένως, μέσω πρακτικών ΕΚΕ, η εταιρεία μπορεί να πετύχει την ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων της και με ηθικά κίνητρα να αυξηθεί η παραγωγικότητά τους. Η κοινωνικά υπεύθυνη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και οι ελκυστικές εργασιακές συνθήκες, μπορούν να επιτύχουν την προσέλκυση εργαζομένων ανώτερου μορφωτικού επιπέδου και υψηλής κατάρτισης, ικανούς και αφοσιωμένους. Γενικά ισχύει ότι το κοινωνικό προφίλ μιας εταιρείας μπορεί να προσφέρει τόσο στην ίδια την εταιρεία, όσο και στο προσωπικό της, να συνεισφέρει θετικά στη δημιουργία κλίματος συνεργασίας και ομαδικού πνεύματος, να βοηθήσει στην ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης και πρωτοβουλιών από μέρους των εργαζομένων, όπως επίσης να συντελέσει και στη δημιουργία στόχων, οράματος, πορείας και να παροτρύνει το ανθρώπινο δυναμικό να ακολουθήσει την εταιρεία στην υλοποίηση των στόχων (Vlassis M., 2005).

Είναι γενικά αποδεκτό στους επιχειρηματικούς κύκλους ότι η προσφορά ισχυρού ηθικού κινήτρου προς το προσωπικό μιας επιχείρησης, αποτελεί το καλύτερο κίνητρο για να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους, παρά να τους δοθεί μια μεσαίου μεγέθους αύξηση αποδοχών (ανακτήθηκε από www.euro2day.gr 1/11/2012).

Οι συνεχείς κίνδυνοι που έχει να αντιμετωπίσει κάθε εταιρεία, μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τη φήμη της, την πρόσβαση στα κεφάλαια, τις οικονομικές

καταστάσεις καθώς και το πελατολόγιο της. Ο διάλογος και η διαφάνεια μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ισχυρών σχέσεων εμπιστοσύνης με την κοινωνία και να περιορίσουν τους ελλοχεύοντες κινδύνους. Από την μεριά της και η ΕΚΕ μπορεί να συμβάλει στην αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων, στον εντοπισμό και χειρισμό των προβλημάτων που πιθανόν να ταλανίζουν την εταιρεία, ώστε οι επιχειρήσεις να διατηρούν την ανταγωνιστικότητά τους.

Με βάση έρευνες που έχουν γίνει, έχει αποδειχθεί ότι το 86% των θεσμικών επενδυτών της Ευρώπης πιστεύει ότι ο χειρισμός κοινωνικών και περιβαλλοντικών κινδύνων θα έχει μακροχρόνια θετική επίδραση στην αξία της εταιρείας [Taylor N.,2001]. Παράλληλα, η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ, οδηγεί στη δημιουργία πιστών πελατών-υποστηρικτών των δράσεων ΕΚΕ και του κοινωνικού χαρακτήρα της επιχείρησης. Η δημιουργία αφοσιωμένων πελατών είναι πολύ σημαντική σε περιόδους δύσκολες για την επιχείρηση, όπως για παράδειγμα όταν στην αγορά ακούγονται αρνητικά σχόλια για την επιχείρηση.

Εκτός από τις ίδιες τις επιχειρήσεις, καρπούς ωφέλειας αποκομίζει και η κοινωνία από την προώθηση της ΕΚΕ. Η κοινωνία και η επιχείρηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους, και η σχέση που τις συνδέει είναι αμφίδρομη. Η ευημερία της μιας προνοεί και την ευημερία της άλλης.

Μερικά από τα οφέλη που αποκομίζει η κοινωνία είναι η παραγωγή ασφαλών και ποιοτικών προϊόντων, η συνεισφορά σε τομείς όπως η παιδεία, ο πολιτισμός και η υγεία. Επίσης, οι επιχειρήσεις που δεν κάνουν φυλετικές διακρίσεις στις προσλήψεις, εργοδοτούν άτομα με ειδικές ανάγκες, που είναι αξιοκρατικοί και αντικειμενικοί οργανισμοί, που ενδιαφέρονται για την εκπαίδευση του προσωπικού τους και για την πρόοδο του, συμβάλλουν στη δημιουργία ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων.

Επιπρόσθετα, οι καταναλωτές απολαμβάνουν πιο ασφαλή και ποιοτικά προϊόντα και υπηρεσίες, κάτι που σημαίνει ότι έτσι αναπτύσσονται σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ επιχειρήσεων και καταναλωτών. Όταν μάλιστα υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των δυο ενδιαφερόμενων μερών, τότε οι εταιρείες πιο εύκολα μπορούν να αναγνωρίζουν τις επιθυμίες των καταναλωτών και να τις ικανοποιήσουν, ενισχύοντας έτσι τη φήμη τους.

Επιπλέον, οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται με τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύουν το περιβάλλον. Έτσι, προσπαθούν να βρίσκουν τρόπους ώστε να εξοικονομούν ενέργεια, φυσικούς πόρους, πρώτες ύλες, νερό, να ανακυκλώνουν, να ελαχιστοποιούν τα απόβλητα και γενικά να συμμετέχουν σε περιβαλλοντικές δραστηριότητες (δεντροφύτευση, καθαρισμός

παραλιών κ.ά.), αποδεικνύοντας έτσι το ενδιαφέρον τους προς το περιβάλλον και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Γενικότερα, η εφαρμογή κοινωνικών πρακτικών στη λειτουργία των επιχειρήσεων συντελεί στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους, μέσω μηνυμάτων που φανερώνουν ότι τα ουσιώδη θέματα της κοινωνίας αποτελούν ουσιώδη θέματα και για τους επιχειρηματικούς οργανισμούς. Η κοινωνικά ηθική συμπεριφορά των επιχειρήσεων οδηγεί στη μακροχρόνια ευδοκμία τους και ταυτόχρονα στην ευημερία της κοινωνίας στην οποία δραστηριοποιούνται.

1.4 Οι τομείς εφαρμογής

Η ΕΚΕ ως μια πολυδιάστατη έννοια περιλαμβάνει πολλούς τομείς δράσεις στους οποίους μπορούν οι επιχειρήσεις να δραστηριοποιηθούν και οι οποίοι συνεχώς αλλάζουν ανάλογα με τις συνθήκες και τις αυξανόμενες ανάγκες της κοινωνίας. Συνεπώς μπορεί να περιλάβει δράσεις σχετικές με την προστασία του περιβάλλοντος, με την ασφάλεια στους χώρους εργασίας ή ακόμα με την εταιρική διακυβέρνηση και τις χορηγίες. Οι πιο γνωστοί τομείς ΕΚΕ στους οποίους οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται φανερώνοντας το κοινωνικό τους προφίλ είναι η συνολική κοινωνική ευημερία, η κοινωνική συνοχή, η προστασία του περιβάλλοντος στοιχειοθετώντας το τρίπτυχο Triple Bottom Line (TBL ή 3BL ή 3p's— People, Planet, Profit the three pillars) (ανακτήθηκε από http://en.wikipedia.org/wiki/Triple_bottom_line στις 1/11/2012). Οι τρεις αυτοί πυλώνες στους οποίους στηρίζεται η κοινωνική συνεισφορά των επιχειρήσεων στοχεύουν τόσο στην βιωσιμότητα της επιχείρησης όσο και σε αυτήν του κοινωνικού και φυσικού περιβάλλοντος, στο οποίο εδρεύει.

Μάλιστα, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όσες επιχειρήσεις είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο και εργοδοτούν περισσότερους από 500 υπαλλήλους, πρέπει να δημοσιεύουν στις ετήσιες εκθέσεις τους ένα τριπλό αποτέλεσμα που να μετρά τις επιδόσεις των εταιρειών αυτών λαμβάνοντας υπόψη οικονομικά, περιβαλλοντικά και κοινωνικά κριτήρια (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Πράσινη Βίβλος, 2001).

1.5 Η Κοινωνική Διάσταση

1.5.1 Το ανθρώπινο δυναμικό

Η κοινωνική διάσταση, το όραμα, η αποστολή μιας επιχείρησης και οι αξίες τις οποίες έχει, αντικατοπτρίζονται με τους ρόλους, τις σχέσεις και την υπευθυνότητα της. Η κοινωνική διάσταση συγκεκριμένα σχετίζεται με την πολιτική που ακολουθεί η επιχείρηση σε σχέση με τους ανθρώπινους πόρους που διαθέτει και σε συνδυασμό με το ευρύτερο κοινωνικό κεφάλαιο. Αποτελείται από το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης, το οποίο περιλαμβάνει το εργατικό δυναμικό (διαχείριση και ανάπτυξη των ανθρώπων) και το εξωτερικό περιβάλλον, περιεχόμενου του οποίου αποτελούν οι κοινωνικοί φορείς, οι συνεργάτες και οι καταναλωτές της επιχείρησης.

Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί σημαντικό στοιχείο βελτίωσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων. Μάλιστα, στις σημερινές συνθήκες, κάτω από τη συνεχή και αφόρητη πίεση για αποτελέσματα, οι επιχειρήσεις ανατρέχουν στην οργάνωση του ανθρώπινου δυναμικού τους, ως ακρογωνιαίου λίθου για την επιτυχία. Τώρα, που το ένα αξιακό μοντέλο κλονίζεται μετά το άλλο, μια προϊόντική πρωτοπορία αντιγράφεται γρήγορα και τα προϊόντα ολοένα και περισσότερο συγκλίνουν, οι επιχειρήσεις αναζητούν το return on their technology investment και η έμφαση είναι έντονα επικεντρωμένη στον πελάτη (άνθρωπο) και την προνομιακή εξυπηρέτηση του, οι εργαζόμενοι αναδεικνύονται ως η πιο ελπιδοφόρα αξία της επιχείρησης, που μπορεί να κάνει τη διαφορά. Οι νέες τάσεις που κυριαρχούν στον τομέα της οικονομίας, όπως η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογική έξαρση και ανάπτυξη αλλά και η απελευθέρωση της αγοράς, γεννούν την ανάγκη για καλύτερους, ταχύτερα ανταποκρινόμενους και πιο ανταγωνιστικούς οργανισμούς. Η συμπεριφορά των υπαλλήλων και η απόδοσή τους αποτελεί συχνά το κλειδί προκειμένου να κερδίσει μια επιχείρηση το συγκριτικό πλεονέκτημα που θα την εξυψώσει και θα την κάνει να διακριθεί από τις υπόλοιπες, μέσα στο πλαίσιο όλων αυτών των συνθηκών, βοηθώντας την έτσι να επιτύχει τους στόχους της και να εξασφαλίσει μια δυναμική πορεία εξέλιξης και ανάπτυξης, δηλαδή να γίνει πιο ανταγωνιστική.

Δράσεις που αναφέρονται στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης και σχετίζονται με την ΕΚΕ αποτελεί κυρίως η δέσμευση των εταιρειών να εφαρμόζουν την ΕΚΕ με τη συμβολή και συμμετοχή στην υλοποίηση της τόσο διευθυντικών στελεχών όσο και

εργαζομένων και εκπροσώπων τους, επιτυγχάνοντας έτσι τη δημιουργία διαλόγου διπλής κατεύθυνσης για ανταλλαγή πληροφοριών. Η εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας σε θέματα υγείας και ασφάλειας αποτελεί βασική πολιτική της ΕΚΕ στα πλαίσια των εργαζομένων.

Η ενθάρρυνση για επαγγελματική κατάρτιση, εμπλουτισμό των γνώσεων μέσω σεμιναρίων και συνεχούς εκπαίδευσης δίνει τη δυνατότητα να βελτιωθούν οι ικανότητες των εργαζομένων και επιπλέον παρέχονται ευκαιρίες ανέλιξης. Η συνεχής επικοινωνία και συνεργασία διοίκησης-εργαζομένων αποτελεί ακόμα έναν τρόπο δράσης της ΕΚΕ διαμέσου του οποίου επιτυγχάνεται η αλλαγή ιδεών και απόψεων όπως επίσης και η πληροφόρηση και συμμετοχή στις αλλαγές, στις πολιτικές αλλά και στα σχέδια της διοίκησης. Η ΕΚΕ συντελεί επίσης στην αποφυγή ρατσιστικών τάσεων και κοινωνικού αποκλεισμού, αφού οι επιχειρήσεις μπορούν να προσλάβουν άτομα διαφορετικών φυλών και χρωμάτων, θρησκευτικών αντιλήψεων και κουλτούρας, καθώς και άτομα με ειδικές ανάγκες.

Επιπλέον, η δίκαιη αμοιβή και μεταχείριση στην επαγγελματική ανέλιξη καθώς επίσης και η παραχώρηση αρμοδιοτήτων και εξουσιών στους υπαλλήλους, είναι πολιτικές δράσεις ΕΚΕ που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις. Μάλιστα, πολλές επιχειρήσεις παρέχουν μερίδιο από τα πιθανά κέρδη στους υπαλλήλους τους, ανταμείβοντας τους για τη συνεισφορά και τις υπηρεσίες τους. Όταν οι καιροί είναι δύσκολοι, οι επιχειρήσεις κάνουν με τέτοιο τρόπο τις αλλαγές τους ώστε να μην απολυθεί κανένας υπάλληλος.

Μια άλλη ενέργεια που αναφέρεται στην ΕΚΕ και έχει σχέση με τον άνθρωπο είναι η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων με εθελοντικά συστήματα ελέγχου και σχέδια πιστοποίησης των συστημάτων διαχείρισης (Βαξεβανίδου Μ. 2011).

Όσον αφορά τώρα την ευρύτερη κοινωνική πολιτική, οι επιχειρήσεις συμβάλλουν στην κοινωνική ευημερία, στη μείωση της ανεργίας (απασχολούν εργατικό δυναμικό από την τοπική κοινωνία), στην οικονομική ανάπτυξη του τόπου και συνεπώς στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Συνήθως, προβαίνουν σε χορηγίες πολιτιστικών, αθλητικών και άλλων δράσεων, συνεργάζονται με άλλους φορείς για οργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης ανέργων, με επιχορηγήσεις και φιλανθρωπικές προσπάθειες. Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων επιβάλλεται και θεωρείται πολύ σημαντικός, γι' αυτό και υιοθετούνται κανόνες προστασίας για τις συνθήκες εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα.

Κρίνεται λοιπόν σκόπιμο, οι εταιρείες που θέλουν να είναι κοινωνικά υπεύθυνες να βρίσκονται συνεχώς δίπλα στην κοινωνία και στις ραγδαίες εξελίξεις που προκύπτουν. Η κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση συνεισφέρει στην κοινωνία και στη βελτίωση της ποιότητας

ζωής των υπαλλήλων της, βελτιώνοντας την εικόνα της κοινωνίας μειώνοντας ενδεχομένως κινδύνους που μπορεί να υπάρξουν.

1.5.2 Το φυσικό περιβάλλον

Μεγάλο μερίδιο ευθύνης όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος βαραίνει τις επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις είναι αυτές που αντλούν πόρους από τη φύση για τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες, που εκπέμπουν ρύπους και απόβλητα και καταναλώνουν ενέργεια σε αρκετά μεγάλες ποσότητες. Συνεπώς, έχουν ευθύνη να τηρούν τους νόμους και τους κανονισμούς και επιπλέον να λαμβάνουν μέτρα για τη σωστή διαχείριση του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων (Βαξεβανίδου 2011).

Η περιβαλλοντική πολιτική ενός κοινωνικά υπεύθυνου οργανισμού περιλαμβάνει ανάμεσα σε άλλα και τη μείωση εκπομπής ρύπων, λυμάτων και αποβλήτων, που ευθύνονται κυρίως για τη μόλυνση του περιβάλλοντος, τη χρήση τεχνολογίας και συστημάτων παραγωγής φιλικών προς το περιβάλλον, την ένταξη στην αλυσίδα ανακύκλωσης καθώς επίσης και τη μείωση στην κατανάλωσης ενέργειας. Η 'Πράσινη Βίβλος' σε συνδυασμό με ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις 29/5/2010 για το περιβάλλον διαβεβαιώνουν ότι μέσω της μείωσης της κατανάλωσης πόρων, της εκπομπής ρύπων, της μείωσης των αποβλήτων και από την άλλη της βελτιωμένης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των επιχειρήσεων, μπορεί να επιτευχθεί η μείωση της φθοράς του περιβάλλοντος και ταυτόχρονα να οδηγηθούν οι επιχειρήσεις στην αύξηση της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας τους. Η ανάληψη δράσεων για την προστασία του περιβάλλοντος μπορεί να επιφέρει διπλό κέρδος σύμφωνα με την ΕΕ, από την μια για το περιβάλλον και από την άλλη για τις επιχειρήσεις (πχ μείωση των εξόδων για ενέργεια και διάθεση αποβλήτων, μείωση των δαπανών για πρώτες ύλες και απορρύπανση). Το κοινοτικό σχέδιο διαχείρισης και ελέγχου στον τομέα του περιβάλλοντος (EMAS ISO 9000) θέτει ισχυρές βάσεις στην επιτυχημένη πορεία της ΕΚΕ, αφού ενθαρρύνει συνεχώς τις επιχειρήσεις να δημιουργούν με τη θέληση τους συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης διαμέσου των οποίων επιτυγχάνονται βελτιώσεις ως προς τις περιβαλλοντικές επιδόσεις (Βαξεβανίδου Μ. 2011).

Η Ολοκληρωμένη Πολιτική Προϊόντων (ΟΠΠ), μια μέθοδος που επιτρέπει στις δημόσιες επιχειρήσεις να αναπτύξουν σχέσεις συνεργασίας μεταξύ τους, λαμβάνει υπόψη της το αντίκτυπο των προϊόντων καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους και καλεί

επιχειρήσεις και οργανισμούς σε διάλογο, ώστε να βρεθεί μια προσέγγιση με την καλύτερη σχέση κόστους-ωφέλειας.

Επίσης, πολλές επιχειρήσεις μέσω δράσεων τους επιδιώκουν να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους γύρω από θέματα περιβάλλοντος (‘πράσινη δράση’) αφού έχουν αναγνωρίσει και αποδεχτεί το γεγονός ότι είναι προς όφελος τους να εκμεταλλευτούν τις περιβαλλοντικές ευκαιρίες που υπάρχουν για την προστασία του και εργάζονται συνεχώς προς την κατεύθυνση αυτή.

Σε γενικές γραμμές, μια επιχείρηση μπορεί και έχει καθήκον, μέσω της υιοθέτησης πράσινων πολιτικών και δράσεων, να συνεισφέρει στη μη καταστροφή του περιβάλλοντος, στην υπεύθυνη διαχείριση των ενεργειακών πόρων, στην ανακύκλωση και στη χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Επίσης, οφείλουν να αποτελούν πρότυπα ως προς μίμηση για την παραγωγή προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον και ταυτόχρονα να συνδράμουν στην ενημέρωση του κοινού για δημιουργία οικολογικής καταναλωτικής συνείδησης.

1.5.3 Η οικονομική διάσταση

Στα πλαίσια της ΕΚΕ, η οικονομική διάσταση περιλαμβάνει το οικονομικό όφελος που μπορεί να αποκομίσει μια επιχείρηση σε συνδυασμό με το κοινωνικό και περιβαλλοντικό κέρδος. Η δημιουργία μιας νέας επιχείρησης, η εγκατάσταση και η λειτουργία της, ταρακουνά τα ήρεμα νερά της κοινότητας στην οποία δραστηριοποιείται, αφού δημιουργεί θέσεις εργασίας, συνεργασίες με τοπικούς επαγγελματίες, πληρώνει φόρους άρα δημιουργεί έσοδα στα ταμεία του κράτους και γενικώς συμβάλλει στην ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη του τόπου.

Οι επιχειρήσεις γνωρίζουν πλέον ότι η μεγιστοποίηση του κέρδους τους δεν είναι η μόνη συνθήκη που πρέπει να ισχύει ώστε να είναι επιτυχημένες. Έχουν συνειδητοποιήσει πια ότι απαιτείται υπεύθυνη συμπεριφορά από μέρος τους ώστε να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους. Η οικονομική δραστηριότητα συνδυασμένη με την περιβαλλοντική ευαισθησία και την κοινωνική ευημερία οδηγεί την επιχείρηση στη διαρκή επιτυχία. Η τήρηση νόμων, κανονισμών και κωδικών ηθικής δεοντολογίας θεωρείται υψίστης σημασίας για τη σωστή εταιρική διακυβέρνηση ενώ η ταυτόχρονη ενσωμάτωση προτύπων διαχείρισης και η προώθηση κοινωνικών υπεύθυνων χρηματοδοτήσεων προσδίδουν στην επιχείρηση υπεροχή και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Η στενή συνεργασία με άλλες εταιρείες μπορεί να συντελέσει στη μείωση της πολυπλοκότητας των διαδικασιών, στη μείωση των διαχειριστικών δαπανών και του κόστους αλλά και να βοηθήσει στη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων. Όταν χρηματοδοτούνται αθλητικές και πολιτιστικές εκδηλώσεις και γίνονται δωρεές για φιλανθρωπικό σκοπό, οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ κοινωνίας και επιχειρήσεων είναι θετικές και πολύ σημαντικές. Μια επιχείρηση η οποία γνωρίζει τα έθιμα, τα ήθη, τις αξίες και τις αρχές της κοινωνίας στην οποία δραστηριοποιείται, αυτά αποτελούν κεφάλαιο για αυτήν και μπορούν να προσδώσουν κέρδος. Η συνεισφορά στην ανέγερση κτηρίων και κοινωφελών ιδρυμάτων οδηγεί στην δημιουργία ισχυρών σχέσεων με την κοινωνία και επιπλέον δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να αναπτυχθεί και να ανασυγκροτηθεί οικονομικά. Η μεταφορά καινοτομίας και τεχνολογίας στις μικρές τοπικές περιοχές συμβάλλουν στην ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη μεταξύ ανεπτυγμένων και μη περιοχών. Συνεπώς, οι εταιρείες συντελούν στη βιώσιμη ανάπτυξη, εφαρμόζοντας κοινές πολιτικές στις χώρες δραστηριοποίησης τους, εξοικονομώντας το κόστος που θα προέκυπτε από τη διαφοροποίηση της πολιτικής τους σε άλλες χώρες.

Επιπλέον, η δημιουργία οικονομικών συνασπισμών οδηγεί στη δημιουργία σχέσεων συνεργασίας και συμμαχίας, ενώ από την άλλη η λήψη μέτρων για την εξάλειψη της διαφθοράς και η λειτουργία των επιχειρήσεων με πλήρη διαφάνεια αποτελούν βασικές προϋποθέσεις δημιουργίας υγιούς οικονομικής δραστηριότητας. Παράλληλα, η εγγραφή μιας επιχείρησης σε χρηματιστηριακό δείκτη δεοντολογικών αρχών αυξάνει την αξιολογική κατάταξη και προσφέρει οικονομικά οφέλη. Η επένδυση κεφαλαίων σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά έργα, μειώνει το χρηματοοικονομικό κίνδυνο, προλαμβάνει τις κρίσεις και συντελεί στη δημιουργία ισχυρής εταιρικής φήμης. Εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης και της ελεύθερης διακίνησης κεφαλαίων, οι επιχειρήσεις είναι εκτεθειμένες στη διασυνοριακή εγκληματικότητα, συνεπώς πρέπει να είναι πολύ πιο προσεκτικές στις οικονομικές τους επενδύσεις. Η συμμόρφωση των πολυεθνικών επιχειρήσεων στα διεθνώς αποδεκτά πρότυπα οδηγεί από την άλλη στην εξασφάλιση των διεθνών εμπορικών σχέσεων, αφού πραγματοποιούνται με διαφανή και βιώσιμο τρόπο (Βαξεβανίδου Μ. 2011).

1.6 Τρόποι δημοσιοποίησης δράσεων της ΕΚΕ

Στα πιο παλιά χρόνια, οι εταιρείες δε δημοσιοποιούσαν τις δράσεις τους στον τομέα ΕΚΕ, μην τυχόν και κατακριθούν από το κοινό. Έχει γίνει πλέον κατανοητό ότι η κοινωνική προσφορά των επιχειρήσεων ενδιαφέρει την κοινή γνώμη, γι' αυτό και πρέπει να δημοσιοποιείται.

Οι τρόποι με τους οποίους μια επιχείρηση διαλέγει να δημοσιοποιήσει τις κοινωνικές της δράσεις ποικίλουν, ανάλογα με το είδος και το μέγεθος των δραστηριοτήτων της και τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται.

Ακολουθούν ορισμένοι τρόποι με τους οποίους οι επιχειρήσεις δημοσιοποιούν τις δράσεις ΕΚΕ τους [Μάλφας Μ., 2008]:

➤ Πληροφόρηση μέσω Διαδικτύου:

Μια επιχείρηση μπορεί να γνωστοποιήσει στο ευρύ κοινό τις δράσεις της σε θέματα ΕΚΕ μέσω της ιστοσελίδας που διατηρεί. Συνήθως, υπάρχει ένας σύνδεσμος στις εταιρικές ιστοσελίδες όπου εκεί βρίσκει ο αναγνώστης διατυπωμένες τις πρακτικές που ακολουθεί η εταιρεία σε σχέση με το περιβάλλον, το ανθρώπινο δυναμικό της, αλλά και διάφορα άλλα κοινωνικά θέματα. Στο σύνδεσμο αυτό μπορούν να υπάρχουν, επίσης, ετήσιες εκθέσεις, δημοσιεύματα, βραβεία, διακρίσεις και άλλα στοιχεία γενικής πληροφόρησης.

➤ Εσωτερική Επικοινωνία:

Η επιχείρηση οφείλει να ενημερώνει το ανθρώπινο της δυναμικό για τις δραστηριότητες της και αυτό με τη σειρά του να εμπλέκεται στις προσπάθειες της προς την κατεύθυνση της υπεύθυνης επιχειρηματικότητας. Η εσωτερική επικοινωνία και ενημέρωση του προσωπικού μπορεί να γίνει μέσω συναντήσεων, με αφίσες και ενημερωτικά φυλλάδια, με τακτικά ενημερωτικά δελτία που να περιέχουν τα πεπραγμένα στην επιχείρηση, εφημερίδες και περιοδικά που εκδίδει η επιχείρηση, καθώς επίσης και μέσω του ενδο-δικτύου (intranet), μιας ιστοσελίδας ελεγχόμενης πρόσβασης προς εσωτερική και μόνο χρήση, μέσω της οποίας το προσωπικό μπορεί να ενημερώνεται όχι μόνο για θέματα ΕΚΕ, αλλά και για οτιδήποτε αφορά την επιχείρηση (ανακτήθηκε από www.crshellas.gr 5/11/2012).

➤ Ενέργειες Marketing συνδεδεμένες με κοινωνικό σκοπό:

Οι επιχειρήσεις, διαμέσου ενεργειών που είναι συνδεδεμένες με κοινωνικό σκοπό, διαθέτουν οικονομικούς πόρους για φιλανθρωπικά ή άλλα κοινωνικά έργα, ικανοποιώντας

παράλληλα τους επιχειρηματικούς τους στόχους και σκοπούς. Αυτές οι ενέργειες μπορούν να προβληθούν από τις εταιρείες ως επίδειξη της δέσμευσης και της προσφοράς τους προς την κοινωνία και το περιβάλλον (π.χ. δωρεές χρηματικών ποσών σε φιλανθρωπικά ιδρύματα με κάθε μονάδα πωληθέντος προϊόντος).

➤ Βραβεία και εκδηλώσεις:

Οι επιχειρήσεις λαμβάνουν βραβεία από διάφορους φορείς για τα επιτεύγματα τους σε συγκεκριμένους τομείς αλλά και απονέμουν οι ίδιες βραβεία, όπως π.χ. για πρωτοβουλίες που παίρνονται εντός επιχείρησης με σκοπό τη γνωστοποίηση διάφορων κοινωνικών θεμάτων στους υπαλλήλους. Οι εκδηλώσεις δύναται να είναι ημερίδες ή εκστρατείες, οργανωμένες από τις εταιρείες, με στόχο την υποστήριξη ή τον εμπλουτισμό των γνώσεων για ένα συγκεκριμένο ζήτημα ή σκοπό.

➤ Κοινωνικός Απολογισμός :

Αφορά το σύνολο των ευθυνών της επιχείρησης απέναντι στην κοινωνία, στους υπαλλήλους της, στο περιβάλλον κτλ. Περιέχει τη στάση της επιχείρησης ως ενεργού και υπεύθυνου μέλους της κοινωνίας. Στην ουσία, είναι μια έκθεση σε ετήσια βάση, η οποία αναλύει την προσέγγιση της επιχείρησης σε ζητήματα ΕΚΕ και επιπλέον εμπεριέχει τις δράσεις και πρακτικές που εφαρμόστηκαν από την επιχείρηση στον κοινωνικό, οικονομικό και περιβαλλοντικό τομέα.

Πολλές επιχειρήσεις, για να προσθέσουν κύρος και αξιοπιστία στους απολογισμούς τους, δημοσιοποιούν την κοινωνική τους προσφορά μέσω των προτύπων που υπάρχουν. Λέγοντας πρότυπα, εννοούμε διάφορα πλαίσια διαδικασιών και πρακτικών που σχετίζονται με την υγεία, την ασφάλεια και το περιβάλλον. Τα πιο γνωστά πρότυπα είναι το SA 8000 για τις συνθήκες εργασίας, το OHSAS 18001 που έχει να κάνει με την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, το ISO9000 που σχετίζεται με τη διαχείριση της ποιότητας, το EMAS και το ISO1400 τα οποία είναι πρότυπα περιβαλλοντικής διαχείρισης.

➤ Θεματικός Απολογισμός :

Είναι εκδόσεις ενημερωτικών φυλλαδίων που αναφέρουν την απόδοση μιας εταιρείας σε ένα συγκεκριμένο θέμα, καθώς και τη θέση τους πάνω σε συγκεκριμένα κοινωνικά θέματα, όπως είναι για παράδειγμα η διαφθορά, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η δωροδοκία.

➤ Κώδικας Δεοντολογίας:

Αποτελεί ισχυρό εργαλείο στα χέρια των επιχειρήσεων για την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και περιβαλλοντικών και κοινωνικών θεμάτων. Περιλαμβάνει διάφορα έγγραφα που σκοπό έχουν να θέσουν εσωτερικούς κανόνες ως προς τον καθορισμό του είδους των αρχών/αξιών που επιβάλλεται να υιοθετήσει η επιχείρηση στις σχέσεις της με όσους επηρεάζονται από τις δραστηριότητες της. Η δημιουργία του κώδικα δεοντολογίας προήλθε από το αυξημένο ενδιαφέρον του κοινωνικού συνόλου για τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις που προέρχονται από την επιχείρηση και γενικότερα από τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες.

1.7 Πώς η οικονομική κρίση επηρεάζει την εφαρμογή και περαιτέρω ανάπτυξη της ΕΚΕ

Η Διεθνής Χρηματοπιστωτική Κρίση ξεκίνησε πριν από περίπου 5 χρόνια , μετά από την πτώχευση μιας από τις μεγαλύτερες τράπεζες των ΗΠΑ, της Lehman Brothers, με την ταυτόχρονη κατάρρευση του τραπεζικού συστήματος.

Με σορό προβληματικών στεγαστικών και άλλων δανείων που δεν αποπληρώνονταν, οι τράπεζες αντιμετώπιζαν σοβαρά προβλήματα ρευστότητας. Οι υπόλοιπες τράπεζες, οι οποίες δεν αντιμετώπιζαν τόσο μεγάλα προβλήματα, λόγω του ότι δεν γνώριζαν ποιες είναι οι τράπεζες που αντιμετωπίζουν προβλήματα με τα τοξικά δάνεια (δάνεια που χορηγούνταν σε πελάτες στις ΗΠΑ χωρίς περιουσία, χωρίς εισόδημα και με καμιά δυνατότητα αποπληρωμής), σταμάτησαν να λαμβάνουν μέρος στον ενδοτραπεζικό δανεισμό(κατά τον οποίο η μια τράπεζα χορηγεί δάνειο στην άλλη), με αποτέλεσμα να διακοπεί η χορήγηση δανείων από τους τραπεζικούς οργανισμούς, οι επιχειρήσεις να αδυνατούν να λειτουργήσουν, να σταματήσουν οι πληρωμές των υπαλλήλων, να επέλθει τεράστιο κύμα απολύσεων, πολλές επιχειρήσεις να αναγκαστούν να βάλουν λουκέτο, και έτσι, λόγω της παγκοσμιοποίησης και του ανοίγματος των διεθνών οικονομιών, της ελεύθερης μετακίνησης κεφαλαίων από ήπειρο σε ήπειρο και από χώρα σε χώρα, το ντόμινο της κρίσης σάρωσε και συνεχίζει να σαρώνει την οικονομία ανά το παγκόσμιο (αναρτήθηκε από <http://www.tovima.gr/finance/finance-news/article/?aid=257482>).

Επιπλέον, η πτώση των μετοχών, η αύξηση της ανεργίας, η φτώχεια που ταλανίζει τους ανθρώπους, και οι συνεχείς προσπάθειες από μέρους των κυβερνήσεων να βοηθήσουν

τα χρηματοπιστωτικά τους ιδρύματα, είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της εποχής στην οποία ζούμε.

Όπως είναι λογικό, πολλές είναι οι επιχειρήσεις που αναγκάστηκαν να περιορίσουν τα έξοδα τους, αφού πλέον έχουν περιοριστεί και τα έσοδα τους, ώστε να καταφέρουν να επιβιώσουν στις δύσκολες οικονομικές συνθήκες της αγοράς. Στο σημείο αυτό, τα κονδύλια σε δράσεις ΕΚΕ περιορίστηκαν και οι πρωτοβουλίες ΕΚΕ μειώθηκαν ή παγοποιήθηκαν. Παρόλα αυτά, η παρούσα οικονομική κατάσταση ανά το παγκόσμιο αποτελεί και τη βάση των σκέψεων αυτών που υποστηρίζουν ότι τώρα είναι η ευκαιρία, μέσω της ΕΚΕ, οι επιχειρήσεις να διαπρέψουν και να ενισχύσουν την εταιρική τους φήμη, αυξάνοντας το πελατολόγιο τους, εμπλουτίζοντας την παραγωγή τους και αποκτώντας οικονομικά οφέλη σε τελική ανάλυση.

Δεδομένης της υπάρχουσας οικονομικής κρίσης, οι πρακτικές ΕΚΕ φαίνεται αρχικά ότι απειλούν την μετέπειτα επιβίωση της επιχείρησης, αφού επιφέρουν επιπλέον κόστος και έξοδα. Κατά συνέπεια, δημιουργείται ένα μεγάλο δίλημμα: πρέπει οι επιχειρήσεις να συνεχίσουν τις δραστηριότητες τους με τον ίδιο ρυθμό και κατά τη διάρκεια αυτής της κρίσιμης οικονομικά περιόδου ή θα πρέπει να τις διακόψουν ή να τις περιορίσουν, διαφυλάσσοντας έτσι ένα μέρος των κεφαλαίων τους για στήριγμα στις δύσκολες μέρες που βιώνουμε. Λόγω των προβληματισμών αυτών και της αβεβαιότητας που επικρατεί, προέκυψε η ανάγκη οι επιχειρήσεις να επαναπροσδιορίσουν τους στόχους τους αναφορικά με την κοινωνική τους δράση.

Αρκετές είναι οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με το πιο πάνω δίλημμα, ωστόσο δεν είναι απόλυτα κατατοπιστικές, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι δεν αποτελούν μια σαφή ένδειξη για το ρόλο και την πορεία της ΕΚΕ βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Οι Arnevalo και Aravind, μέσω της έρευνας που διεξήγαγαν το 2010, συμπεραίνουν ότι υπάρχουν μερικές περιπτώσεις όπου η ΕΚΕ αποτελεί σημείο αναφοράς για τη βελτίωση της λειτουργίας των επιχειρήσεων εν καιρώ οικονομικής κρίσης. Επιπλέον, μέσα από την ίδια αυτή έρευνα, οι δυο ερευνητές διαπιστώνουν ότι εκείνες οι επιχειρήσεις οι οποίες ενστερνίζονται τις διατάξεις που προνοεί το Οικονομικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών, έχουν μικρότερες πιθανότητες να επηρεαστούν από την κρίση, σε αντίθεση με τις άλλες επιχειρήσεις που δεν ακολούθησαν τις εν λόγω διατάξεις.

Και ενώ προηγουμένως η ΕΚΕ, διαμέσου των αξιών και των καινοτόμων δράσεων της (στήριξη, για παράδειγμα, παγκόσμιου διαλόγου για τα ανθρώπινα δικαιώματα, καινοτομίες για επίλυση παγκόσμιων προβλημάτων, δημιουργία ισχυρών δεσμών με τους καταναλωτές

κα) αποτελούσε ευκαιρία για τις επιχειρήσεις, τώρα έχει μετατραπεί σε απειλή (Arenaló και Aravind, 2010).

Εξάλλου, με το ίδιο θέμα ασχολήθηκαν πρόσφατα, το 2011, οι Giannarakis και Theotokas, οι οποίοι πραγματοποίησαν έρευνα σε μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις οι οποίες κατά κύριο λόγο βιάζονταν σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Global Reporting Initiative (GRI), ώστε να αξιολογήσουν εάν και σε ποιο βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε την εφαρμογή της ΕΚΕ σε αυτές. Η έρευνα απέδειξε ότι όσες από αυτές τις επιχειρήσεις εφαρμόζαν και στήριζαν πρακτικές ΕΚΕ, αύξησαν την αποδοτικότητά τους και επωφελήθηκαν, διατηρώντας ή και βελτιώνοντας παράλληλα τη θέση τους στην αγορά, όπως επίσης και στις αγορές κεφαλαίων. Με βάση την έρευνα αυτή, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι η ΕΚΕ είναι μια ευκαιρία, μια επένδυση στα χέρια των επιχειρήσεων, ώστε να διαφοροποιηθούν από τις υπόλοιπες επιχειρήσεις σε μια τέτοια μάλιστα δύσκολη περίοδο, αλλά και να αναπτύξουν σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης με το κοινωνικό σύνολο.

Η εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ αποσκοπεί στη δημιουργία μακροπρόθεσμου οφέλους για την επιχείρηση. Γι' αυτό, παρά τις όποιες δυσκολίες ενδέχεται να προκύψουν ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης, επιβάλλεται οι επιχειρήσεις να συνεχίσουν να προβάλλουν το κοινωνικό τους πρόσωπο και ο ρόλος της ΕΚΕ να αναβαθμιστεί, να γίνει πιο αποφασιστικός και να αποκτήσει πιο στρατηγική μορφή. Ο πρόεδρος του Ελληνικού Δικτύου για την ΕΚΕ, κ. Νίκος Αναλυτής (αναρτήθηκε από http://www.csrhellas.org/portal/images/stories/files/081201_EKE_GR_ANALYTIS.PDF), αναφέρει ότι η ανθρωπότητα καλείται να αντιμετωπίσει πολλές και μεγάλες προκλήσεις όπως αυτή των κλιματικών αλλαγών, και δεν πρέπει οι επιχειρήσεις να μειώσουν το ενδιαφέρον τους για τα περιβαλλοντικά θέματα. Αντιθέτως, πρέπει να πειστώσουν ώστε να αποφευχθεί μια επόμενη οικονομική κρίση που ενδέχεται να προκληθεί. Οι επιχειρήσεις οι οποίες θα εκμεταλλευτούν την ευκαιρία και θα αναπτύξουν ένα προφίλ στηριζόμενο σε νέους και καινοτόμους τρόπους μεγιστοποίησης της ευημερίας ολόκληρης της κοινωνίας αλλά και των ιδίων, θα αποκτήσουν μακροπρόθεσμα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που θα τις κάνει να ξεχωρίζουν και θα καλλιεργήσουν τη φήμη τους. Εν αντιθέσει, οι επιχειρήσεις εκείνες που θα επιλέξουν να αποστασιοποιηθούν από τις δράσεις ΕΚΕ και θα διακόψουν τις προσπάθειες τους, θα χάσουν τη φήμη και την εικόνα τους και μακροπρόθεσμα θα επωμισθούν μεγάλη ζημιά.

Άλλωστε, κρίση αξιών ταλανίζει επίσης τη σημερινή κοινωνία. Η αξιοπιστία των επιχειρήσεων έχει κλονιστεί και η κριτική που τους ασκείται είναι πιο αυστηρή. Συνεπώς,

πρέπει να εξευρεθούν λύσεις από μέρους των επιχειρήσεων ώστε να επανακτήσουν την εμπιστοσύνη των πολιτών προς το πρόσωπο τους και ταυτόχρονα να αντιμετωπιστούν τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα που υφίστανται. Ο Νίκος Αναλυτής επισημαίνει ότι *‘Σήμερα δεν ήταν και δεν είναι για αυτές ένα διακοσμητικό εργαλείο δημοσίων σχέσεων, αλλά βασικό στοιχείο των επιχειρηματικών στρατηγικών τους, που διασφαλίζει βιώσιμες επιχειρηματικές και ηθικές συμπεριφορές προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων μερών’* (ανακτήθηκε από http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_economyepix_2_22/02/2009_304433).

Με δεδομένο το γεγονός ότι η εταιρική φήμη και η αξιοπιστία των επιχειρήσεων αποτελούν πολύτιμα περιουσιακά στοιχεία μιας εταιρείας, αφού στηρίζονται στην εμπιστοσύνη, την ποιότητα και τη διαφάνεια, στο παρόν στάδιο, με τις υπάρχουσες συνθήκες, είναι σαφές ότι η εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ θα καταστεί χρήσιμο εργαλείο για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων που θα το εκμεταλλευτούν, επενδύοντας σε ένα κερδοφόρο μέλλον.

1.8 Κριτική στην ΕΚΕ

Έχει ήδη παρουσιαστεί το θεωρητικό και πρακτικό υπόβαθρο της ΕΚΕ ενώ στο παρόν κεφάλαιο θα εξεταστεί και η αντίθετη άποψη πάνω σε αυτό το θέμα, απόψεις δηλαδή που δεν ενστερνίζονται τα όσα προηγήθηκαν.

Υπάρχουν θεωρητικές και πρακτικές προσεγγίσεις που αντιτίθενται στη σημασία της ΕΚΕ, γεγονός που τελικά μας κάνει να σκεφτόμαστε ενώ η εφαρμογή ΕΚΕ μπορεί να προσδώσει θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα (Crane, Mc Williams, Matten, Moon, Siegel, 2008).

Πρωτοπόρος γύρω από την ΕΚΕ θεωρείται ο Friedman ο οποίος στο άρθρο του ‘The social responsibility of the business is to increase its profits’ το 1972 κατακρίνει την πρακτική των επιχειρήσεων και δεσμεύονται για τη δημιουργία κοινωνικών δραστηριοτήτων. Μάλιστα, προηγουμένως το 1962 είχε γράψει πως *‘λίγες εξελίξεις θα μπορούσαν τόσο έντονα να υπονομεύσουν τα θεμέλια της ελεύθερης κοινωνίας μας, όσο η αποδοχή της ύπαρξης κοινωνικής ευθύνης των υπαλλήλων μιας εταιρείας αντί να του κερδίζουν όσο πιο πολλά χρήματα είναι δυνατό για τους μετόχους τους’* (Friedman 1962).

Σύμφωνα με τον Friedman οι διευθυντές των επιχειρήσεων είναι εργαζόμενοι μόνο στις επιχειρήσεις και κύριο μέλημά τους είναι να πετυχαίνουν μεγαλύτερο κέρδος για την

επιχείρηση και τους ιδιοκτήτες της. Επίσης ισχυρίζεται ότι ναι μεν οι διευθυντές σε ατομικό επίπεδο αναλαμβάνουν ακούσια αρμοδιότητες όμως δεν θεωρούνται υποχρεώσεις των επιχειρήσεων. Επιπλέον, όταν οι υπεύθυνοι χρησιμοποιούν τους πόρους της επιχείρησης σε δράσεις που δε βρίσκουν σύμφωνους τους μετόχους, πελάτες ή εργαζόμενους, τότε επιβάλλουν την καταβολή φόρων και από την άλλη αποφασίζουν πως θα διανέμουν τα έσοδα που θα προκύψουν από τους φόρους αυτούς.

Με βάση τα παραπάνω, για τον Friedman προκύπτουν δύο πολιτικά ζητήματα:

(α) Ζητήματα συνεπειών, δηλ. ποιές θα ήταν οι συνέπειες όταν διευθυντές επιχειρήσεων δεν καταφέρουν να πραγματοποιήσουν τα κοινωνικά τους καθήκοντα ενώ μπορούν να διοικούν σωστά την διοίκηση.

(β) Ζήτημα αρχής, σχετικό με την κρατική αποκλειστικότητα και το κυβερνητικό μονοπώλιο επιβολής φόρων. Όταν οι εταιρείες λειτουργούν με βάση την αρχή της εταιρικής ευθύνης απέναντι στην κοινωνία, έρχονται αντιμέτωπες με τα θεμέλια της δημοκρατικής αρχής, βάση των οποίων η φορολογία καθορίζεται από το σύστημα ελέγχου και ισορροπιών. Επιπρόσθετα ο ρόλος των διευθυντών είναι να εξυπηρετούν και να προστατεύουν τα συμφέροντα των μετόχων. Ενώ η δράση τους δεν προωθεί τα πιο πάνω, τότε ο διορισμός τους σε εκείνη τη θέση εκλείπει.

Έπειτα, καταλήγει πως η ΕΚΕ και τα όσα λέγονται από διάφορους επιχειρηματίες, επηρεάζουν την ελεύθερη κοινωνία. Πιστεύει ότι συντελούν στην εδραίωση της άποψης ότι η αναζήτηση κέρδους είναι ανήθικη και ότι πρέπει να ελεγχθεί από εξωτερικούς φορείς. Γι' αυτό, πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να χρησιμοποιούν τους πόρους τους ώστε να αποκτούν περισσότερα κέρδη και να σέβονται τον ανταγωνισμό. Στις μέρες μας η συντηρητική άποψη θεωρεί ότι πρωταρχικός στόχος της επιχείρησης είναι να δημιουργεί κέρδος για τους μετόχους της. Οτιδήποτε άλλο θεωρείται παραβίαση της εμπιστοσύνης των μετόχων. Ο Henderson πιστεύει ότι τα εταιρικά κοινωνικά προγράμματα είναι επικίνδυνα και σπάταλα και μόνο η επιχειρηματικότητα της ελεύθερης οικονομίας μπορεί να αντιμετωπίσει τη φτώχεια σε όλο τον κόσμο (Carr, Hart, Machinnon, Mellinger, 2004).

Υπάρχει πληθώρα αντιλήψεων για την ΕΚΕ. Ο Frankentas, για παράδειγμα, θεωρεί την ΕΚΕ απλά ένα εργαλείο μάρκετινγκ και εφεύρεση των δημοσίων σχέσεων (Breitbarth & Insch & Harris, 2008). Η ιδιοτέλεια είναι υπεράνω οποιονδήποτε πρακτικών ΕΚΕ. Το κοινωνικό τους προφίλ μπορεί να συντελέσει στη δημιουργία μεγαλύτερου κέρδους και να βελτιώσει τη φήμη τους, με αποτέλεσμα να λειτουργήσει προς το συμφέρον τους.

Εντούτοις πολλές επιχειρήσεις επιλέγουν δράσεις που δεν περιλαμβάνουν κοινωνικές αναφορές, ενώ παραλείπουν κάποιες άλλες πιο κοστοβόρες δράσεις που θα είχαν μεγαλύτερη κοινωνική απήχηση, πετυχαίνοντας να πείσουν για το κοινωνικό τους πρόσωπο. Δηλαδή, μπορούμε να πούμε ότι το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο που διασφαλίζει την εταιρική λειτουργία, νομιμοποιείται και εξασφαλίζεται ταυτόχρονα η κοινωνική συναίνεση.

Εν τέλει, ενώ η ΕΚΕ φαίνεται να λειτουργεί υπέρ των κοινωνικών συμφερόντων, εντούτοις εξυπηρετεί τα συμφέροντα των ιδίων των επιχειρήσεων, και αυτό συμβαίνει διαμέσου της αποσόβησης του κινδύνου των επικριτικών τάσεων εκ μέρους του κοινού, στο μέτρο που οι καταναλωτές-πολίτες "πείθονται" για τα καλόπιστα εταιρικά τους κίνητρα.

Είναι γεγονός ότι οι επιχειρήσεις προβαίνουν σε χαμηλού κόστους ενέργειες, που διαμέσου των διαφημίσεων προβάλλονται επιβλητικά, ενώ πολλές φορές δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Αυτές οι ενέργειες μπορεί να αφορούν μειώσεις τιμών προϊόντων, δώρα και διάφορα άλλα ωφελήματα.

Από τις έρευνες του Cambell (2002), προέκυψε ότι οι εταιρείες δίνουν ένα μικρό ποσοστό των καθαρών κερδών τους για δωρεές ενώ ο διαφημιστικός προϋπολογισμός δημοσιοποίησης των δωρεών είναι κατά πολύ μεγαλύτερος. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι οι πολιτικές αυτές έχουν περισσότερο συμβολικό χαρακτήρα με στόχο τις φοροαπαλλαγές για τις εταιρείες από μέρος της κυβέρνησης και εξασφάλισης της εύνοιας των καταναλωτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ ΑΠΟ ΤΑ

ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ

Η εφαρμογή του θεσμού της ΕΚΕ από τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα ήταν η αιτία να προκύψουν διάφορα χαρακτηριστικά τα οποία θα παρουσιαστούν στο κεφάλαιο αυτό, όπως επίσης και διάφορες διαπιστώσεις που έχουν παρατηρηθεί σχετικά με την κοινωνική συμπεριφορά των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων του τόπου.

Είναι φανερό ότι οι τράπεζες έχουν αποκτήσει τεράστια επιρροή στη σημερινή κοινωνία. Λειτουργούν ως οικονομικοί μεσάζοντες, παραχωρούν δάνεια, διαφυλάσσουν τις καταθέσεις των πολιτών, αξιολογούν κεφάλαια και επιχειρήσεις, οργανώνουν επίσης το σύστημα πληρωμών και ελέγχουν τη διακίνηση των χρημάτων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η επαφή και η συνεργασία που έχουν με τους πολίτες, τις επιχειρήσεις, τα νοικοκυριά, αλλά και με την πολιτεία γενικότερα, τους έχει οδηγήσει στη δημιουργία και υιοθέτηση συγκεκριμένης οικονομικής και συναλλαγματικής πολιτικής προς τους άμεσα συνεργαζόμενους με αυτές, με σκοπό να εισπράττουν τις δόσεις των δανείων που έχουν παραχωρήσει, τους τόκους, αλλά και διάφορες άλλες χρεώσεις που καλούνται οι πελάτες τους να καταβάλουν ως αντάλλαγμα των υπηρεσιών που οι τράπεζες προσφέρουν.

Έτσι, σύμφωνα και με τον Scholtens(2009), οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί συντελούν τόσο στην οικονομική ανάπτυξη ανά το παγκόσμιο, όσο και στην αειφόρο ανάπτυξη. Πολλοί τραπεζικοί οργανισμοί επενδύουν χρηματικά ποσά για την προστασία του περιβάλλοντος αλλά και σε κοινωνικά θέματα, με απώτερο σκοπό να αποκομίσουν οικονομικά οφέλη από αυτή τους την ενέργεια και επίσης να αποφύγουν μελλοντικούς κινδύνους.

Επομένως, είναι γεγονός ότι η κοινωνική ευθύνη έχει παρεισφρήσει και στον τραπεζικό κλάδο και εκφράζεται κυρίως μέσα από τις περιβαλλοντικές δράσεις των τραπεζικών οργανισμών, είτε πρόκειται για τη δημιουργία "πράσινων προϊόντων", είτε για τη χρηματοδότηση επενδυτικών προγραμμάτων στον τομέα των Αναλώσιμων Πηγών Ενέργειας.

Στον Κυπριακό Τραπεζικό Τομέα, οι τράπεζες έχουν υιοθετήσει την έννοια της ΕΚΕ στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα, συνεργαζόμενες με πλήθος οργανώσεων, φορέων, συλλογών και ιδρυμάτων. Προς αυτή την κατεύθυνση, πολλές τράπεζες μαζί με τον οικονομικό τους απολογισμό, παρουσιάζουν κάθε χρόνο και τον κοινωνικό τους απολογισμό,

με τις δράσεις τους σε διάφορους τομείς όπως του περιβάλλοντος, του πολιτισμού, του αθλητισμού και γενικά της κοινωνικής τους προσφοράς.

Σε αυτούς περιγράφουν την μείωση κατανάλωσης ενέργειας, νερού ή πρώτων υλών, τις ενέργειες που έχουν γίνει για ανακύκλωση αναλωσίμων, όπως είναι για παράδειγμα το χαρτί, καθώς επίσης και διάφορες άλλες κοινωνικές ενέργειες, όπως είναι η παραχώρηση χορηγιών και η στήριξη δραστηριοτήτων των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιούνται, η διοργάνωση εθελοντικών δράσεων, η διαμόρφωση των καταστημάτων τους με τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχουν ευκολία πρόσβασης σε άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά επιπλέον και η διάθεση των τραπεζικών εντύπων στη γλώσσα Braille, κατάλληλα για τους τυφλούς.

Η περιβαλλοντική συμπεριφορά καθώς και η κοινωνική ευαισθησία των τραπεζικών ιδρυμάτων δεν αποτελούν τα μοναδικά στοιχεία του κοινωνικού τους προφίλ. Η συμπεριφορά προς τους υπαλλήλους είναι καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας. Οι τραπεζικοί υπάλληλοι πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ίσος προς ίσον, να αξιολογούνται και να προωθούνται με τα ίδια αντικειμενικά κριτήρια, και οι απόψεις και οι προσωπικές τους ιδέες να λαμβάνονται υπόψη στις αποφάσεις που παίρνονται καθημερινά.

Επιπλέον, οι τράπεζες επενδύουν πολύ στη συνεχή επιμόρφωση του ανθρώπινού τους δυναμικού, ξοδεύοντας μεγάλα χρηματικά ποσά στη διοργάνωση σεμιναρίων. Επίσης, πολλές είναι οι τράπεζες που επιβραβεύουν το προσωπικό τους με μόνους, ως αντάλλαγμα της εργατικότητας και της αποδοτικότητας τους, ενώ άλλες έχουν θεσπίσει άλλες κοινωνικές παροχές, όπως είναι για παράδειγμα η παροχή επιδόματος οδοιπορικών, η άδεια μητρότητας, ευνοϊκότερους όρους αποπληρωμής των δανείων κτλ.

Η αξιολόγηση της πιστοληπτικής ικανότητας των υποψήφιων πελατών (πρόσωπα ή επιχειρήσεις) όσον αφορά οικονομικά και λογιστικά δεδομένα, αλλά και η εκτίμηση της αιεφόρου ανάπτυξης, αποτελούν τη σημαντικότερη συνεισφορά των τραπεζών στον προώθηση και ενσωμάτωση της ΕΚΕ.

Οι τράπεζες, κατά την αξιολόγηση του πιστωτικού κινδύνου μιας εταιρείας, παρατηρούν επίσης εάν ο υποψήφιος δανειζόμενος έχει την προθυμία και τη δυνατότητα να αποτρέψει την επιβάρυνση του περιβάλλοντος, εφαρμόζοντας διάφορες τακτικές, όπως είναι για παράδειγμα η εφαρμογή προγραμμάτων εξοικονόμησης ενέργειας, η αποτελεσματική διαχείριση του χαρτιού αλλά και των στερεών αποβλήτων. Επίσης, στο πλαίσιο του προγράμματος της πιστοδοτικής περιβαλλοντικής πολιτικής, γίνεται από μέρους των τραπεζών διερεύνηση των πιθανών περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τις δραστηριότητες των πελατών τους.

Μελέτες που έχουν γίνει κατά καιρούς έχουν δείξει πως η οικονομική επίδοση μιας επιχείρησης επηρεάζεται θετικά από την εταιρική κοινωνική της υπευθυνότητα, σε τέτοιο βαθμό, που μειώνει μάλιστα τον πιστωτικό κίνδυνο που αναλαμβάνει ο δανειστής της [Weber 2005].

Κάτι ανάλογο γίνεται και κατά τη συμμετοχή μετοχών εταιρειών σε αμοιβαία κεφάλαια τα οποία προωθούν την εταιρική κοινωνική υπευθυνότητα. Στις επενδύσεις αυτής της μορφής καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει η πολιτική που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, καθώς και η εταιρική διακυβέρνηση, όσον αφορά κοινωνικούς, οικονομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, και μέσω της δημιουργίας νέων προϊόντων αποσκοπούν στην ικανοποίηση αυτού του είδους πελατών.

Μάλιστα, σύμφωνα με τον Weber (2005), στα πλαίσια εταιρικής ηθικής από μέρους των τραπεζών, πολλές είναι εκείνες που δε συνεργάζονται με επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή ή εμπόριο όπλων, τσιγάρων, ναρκωτικών, επικίνδυνων χημικών προϊόντων, γούνες ζώων και γενικά με επιχειρήσεις που δε θεωρούνται κοινωνικά υπεύθυνες. Επίσης, δε συνάπτουν σχέσεις με επιχειρήσεις που καταπατούν τα ανθρώπινα δικαιώματα, εμπλέκονται με ξέπλυμα βρώμικου χρήματος, παράνομα καζίνο, κερδοσκοπούν, λαμβάνουν μέρος σε πειράματα ζώων και γενικότερα η λειτουργία τους δε συνάδει με το προφίλ των εταιρικών υπεύθυνων εταιρειών και ούτε μπορούν να συνεισφέρουν στην αειφόρο ανάπτυξη.

Αντίθετα, συνεργάζονται με επιχειρήσεις που στηρίζουν τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, συντελούν στην προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, στηρίζουν τη δημόσια υγεία και την κοινωνική πρόνοια, συμμετέχουν στην παραγωγή ή την μεταφορά βιολογικών προϊόντων και προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον. Η συνεργασία με τέτοιου είδους εταιρείες και η χρηματοδότηση τους αποτελεί επιχειρηματική ευκαιρία για τις τράπεζες ενώ ταυτόχρονα, μέσα από τη στήριξη επιχειρήσεων με κοινωνική και περιβαλλοντική συμπεριφορά, προωθείται και η εταιρική υπευθυνότητα των τραπεζών. Τα "πράσινα δάνεια" και οι "πράσινες επενδύσεις" αποτελούν πολύ σημαντικά τραπεζικά προϊόντα, έχουν μεγάλη απήχηση, ενώ ταυτόχρονα ελαττώνουν τον πιστωτικό κίνδυνο των τραπεζών και αυξάνουν τα κέρδη. Επιπλέον, οι τράπεζες έχουν δημιουργήσει προϊόντα που συνάδουν με τις δράσεις της ΕΚΕ, όπως είναι για παράδειγμα το δάνειο για εγκατάσταση φωτοβολταϊκών συστημάτων, το δάνειο για αγορά υβριδικού αυτοκινήτου, το δάνειο για την επισκευή του σπιτιού με στόχο την ενεργειακή απόδοση.

Από την άλλη μεριά, οι καταναλωτές απαιτούν την εφαρμογή πρωτοβουλιών ΕΚΕ από μέρους των τραπεζών, αφού έχουν πλέον αλλάξει οι προσδοκίες τους ως προς την ποιότητα, την ασφάλεια και την υγιεινή των προϊόντων που χρησιμοποιούν, και ενδιαφέρονται για την προστασία του περιβάλλοντος.

Σύμφωνα με έρευνες, αποδεικνύεται ότι η κοινωνική δραστηριότητα των τραπεζών ευνοεί τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στον τραπεζικό κλάδο, κάνει τις τράπεζες πιο πελατοκεντρικές και εξασφαλίζει την εμπιστοσύνη και την ικανοποίηση των πελατών τους. Είναι γενικά αποδεκτό ότι ο τραπεζίτης αποτελεί για τον πελάτη τον επιχειρηματικό του σύμβουλο, τον οποίο εμπιστεύεται και θαυμάζει. Μάλιστα, ένας ικανοποιημένος πελάτης, πολύ δύσκολα θα εγκαταλείψει την τράπεζα με την οποία συνεργάζεται και να προσφύγει σε κάποια άλλη. Αντιθέτως, θα συγκεντρώσει όλους τους λογαριασμούς του σε μια τράπεζα, την οποία μάλιστα θα συστήσει και στους γύρω του (Salmones et al., 2009), κάτι το οποίο αποτελεί ισχυρό κίνητρο για τις τράπεζες, οι οποίες με τη σειρά τους επιδιώκουν να ενισχύσουν το κοινωνικό τους προφίλ και να εδραιωθούν στην αγορά. Οι Murran και Vogel (1997) διαπίστωσαν ότι οι καταναλωτές πιστεύουν ότι οι ηθικές επιχειρήσεις προσφέρουν προϊόντα ποιότητας και ότι οι διαφημίσεις τους συνάδουν με την πραγματικότητα και δεν έχουν σκοπό να εξαπατήσουν.

Συμπερασματικά, οι έρευνες καταλήγουν στο ότι η ηθική δράση οδηγεί σε θετική αντίληψη ως προς τη λειτουργία των τραπεζών και επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση των πελατών (Salmones et al., 2009).

Από την άλλη όμως, η επίδραση αυτή δε μπορεί να είναι πάντοτε θετική, όταν στις πρακτικές ΕΚΕ που χρησιμοποιούνται απουσιάζει η βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών, των όρων των συναλλαγών καθώς και η μείωση των εξόδων που καλούνται οι πελάτες να πληρώσουν. Οι McDonald και Rundle-Thiele, μέσα από μια έρευνα τους το 2008, αποφάνθηκαν πως η επένδυση σε προγράμματα ΕΚΕ δεν ήταν και η καλύτερη δυνατή, αφού οι πελάτες των τραπεζών ικανοποιούνταν περισσότερο με την εφαρμογή μέτρων και δράσεων που αποσκοπούσαν στο δικό τους προσωπικό όφελος.

Παρόλα αυτά, σε γενικές γραμμές οι καταναλωτές θεωρούν ότι οι τράπεζες είναι κοινωνικά υπεύθυνες και ότι κάνουν επενδύσεις σε στρατηγικές εφαρμογές ΕΚΕ, προκειμένου να αποκτήσουν μεγαλύτερη φήμη και να αναπτύξουν ισχυρότερες σχέσεις με τους πελάτες τους. Από την άλλη, αυτή η προσπάθεια και η πρωτοβουλία που γίνεται από πλευράς των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα για την περαιτέρω ανάπτυξη και εφαρμογή του θεσμού αυτού σε όλη την κυπριακή κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΚΕ ΑΠΟ ΤΗ ΛΑΪΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

3.1 Οργανισμός, Ιστορική Εξέλιξη, Όραμα, Αξίες, Στόχοι του Ομίλου

Ο Όμιλος της Λαϊκής Τράπεζας άρχισε τη λειτουργία του το 1901 ως ένας μικρός αποταμιευτικός οργανισμός, καταλήγοντας να αποτελεί στις μέρες μας ένα μεγάλο και πρωτοπόρο όμιλο, που κυριαρχεί στο οικονομικό γίγνεσθαι του τόπου, προσφέροντας ευρείας κλίμακας οικονομικές κυρίως υπηρεσίες.

Ιστορική Εξέλιξη Ομίλου (1901-ΣΗΜΕΡΑ) (ανακτήθηκε από www.laiki.com)

1901

Τέσσερις επιτυχημένοι και φιλοπρόοδοι πολίτες της Λεμεσού, ο Αγαθοκλής Φραγκούδης, ο Ιωάννης Κυριακίδης, ο Χριστόδουλος Σώζος και ο Νεοκλής Ιωαννίδης ιδρύουν το "Λαϊκό Ταμιευτήριο Λεμεσού". Στόχος τους να ενθαρρύνουν την αποταμίευση των πολιτών και ιδιαίτερα των εργαζομένων. Το ταμιευτήριο στεγαζόταν αρχικά σ' ένα σπίτι στη Λεμεσό, σύντομα όμως, με την εμπιστοσύνη και την υποστήριξη του κοινού, άρχισε να δυναμώνει και απέκτησε το δικό του οίκημα, στο κέντρο της πόλης, στην οδό Αθηνών. Στα πρώτα 23 χρόνια της λειτουργίας του το Ταμιευτήριο δεχόταν καταθέσεις από "ένα σελίνι και άνω" και χορηγούσε δάνεια σε τρεχούμενους λογαριασμούς και γραμμάτια.

1924

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, το Ταμιευτήριο μετατρέπεται σε πλήρη τράπεζα σύμφωνα με το νόμο Περί Δημόσιων Εταιρειών που είχε θεσπιστεί λίγο νωρίτερα. Έτσι, εγγράφεται η πρώτη δημόσια εταιρεία στην Κύπρο με την ονομασία «Λαϊκή Τράπεζα Λεμεσού Λτδ» και φέρει αύξοντα αριθμό 1. Αυτό το γεγονός επιβεβαιώνει πλήρως τη διορατικότητα των μελών του Συμβουλίου, το οποίο για πρώτη φορά μετατρέπει ίδρυμα σε δημόσια εταιρεία, προσφέροντας στο κοινό την ευκαιρία να την κάνει κτήμα του. Το κοινό έχει πλέον την ευκαιρία όχι μόνο να αποταμιεύει και να καταθέτει, αλλά και να επενδύει σε

μετοχές της τράπεζάς του. Η καινοτομία αυτή δίκαια χαρακτηρίστηκε ότι αποτέλεσε το πρώτο έναυσμα για την ίδρυση του Χρηματιστηρίου στην Κύπρο.

1924-1967

Για 43 ολόκληρα χρόνια, η «Λαϊκή Τράπεζα Λεμεσού Λτδ» αναπτύσσεται και αποκτά δυνάμεις, γεγονός που οφείλεται αναμφισβήτητα στην επίπονη εργασία και αφοσίωση όλων όσων πρωτοστάτησαν στην ίδρυση αυτού του Οργανισμού. Παρά τα δύσκολα μεταβατικά χρόνια από την αποικιοκρατία στην ανεξαρτησία, η Λαϊκή Τράπεζα της Λεμεσού κερδίζει την εμπιστοσύνη του κόσμου, του οικογενειάρχη, του δασκάλου, του εμπόρου. Εναποθέτουν σ' αυτή όχι μόνο τα εισοδήματά τους, αλλά και τις ελπίδες και τα όνειρά τους για καλύτερες μέρες στο νησί.

1967-1983

Το 1967 η διοίκηση αποφασίζει την επέκταση των δραστηριοτήτων της τράπεζας σε ολόκληρο το νησί και τη μετονομασία της σε «Λαϊκή Κυπριακή Τράπεζα» έτσι που να αντανακλά τον αληθινά παγκύπριο χαρακτήρα της. Η απόφαση δικαίωσε πλήρως τις προβλέψεις της διοίκησης, γιατί η μετέπειτα εξέλιξη της Τράπεζας ήταν πραγματικά θεαματική.

Πολύ σύντομα ανοίγει το πρώτο κατάστημα της Λαϊκής Κυπριακής Τράπεζας στη Λευκωσία, ακολουθούν τα εγκαίνια του πρώτου καταστήματος στην Αμμόχωστο, την Πάφο, τη Λάρνακα και την Κερύνεια. Το πρώτο κατάστημα πέρα από τα όρια της Κύπρου ανοίγει στο Λονδίνο.

Η δεκαετία του 1970-1980 ήτανε μια δεκαετία γεμάτη δράση, επέκταση εντός και εκτός της Κύπρου και διαρκή άνοδο. Τα χρόνια ιδρύονται επίσης και οι εξαρτημένες εταιρείες χρηματοδοτήσεων και ασφαλειών. Στις αρχές, επίσης, της ίδιας δεκαετίας η Hongkong Bank, ένα από τα μεγαλύτερα τραπεζικά συγκροτήματα στον κόσμο, εξαγοράζει το 21,16% της Τράπεζας. Η συνεργασία αυτή δίνει τη δυνατότητα στον Όμιλο να αναπτυχθεί ραγδαία σε όλους τους τομείς τόσο στην Κύπρο όσο και το εξωτερικό και να καταστεί ένας αυτόνομος και ισχυρός οργανισμός.

Το 1983 η Λαϊκή Τράπεζα αναλαμβάνει τις εργασίες της Τράπεζας Γκρίντλεους στην Κύπρο, της αρχαιότερης και μεγαλύτερης ξένης τράπεζας και της τρίτης σε μέγεθος σ' ολόκληρο το τραπεζικό σύστημα, γνωστής για την εξαιρετική οργάνωση και τα προηγμένα συστήματα εργασίας. Δικαιολογημένα το γεγονός αυτό χαρακτηρίστηκε ως το σημαντικότερο στη σύγχρονη τραπεζική ιστορία της Κύπρου.

Την ίδια χρονιά ιδρύεται στη Λευκωσία το Πολιτιστικό και Εκπαιδευτικό Κέντρο της Λαϊκής Τράπεζας ένας φιλόξενος, πολυλειτουργικός και προοδευτικός χώρος που έμελλε να σφραγίσει όχι μόνο την πολιτιστική ζωή της πρωτεύουσας, αλλά και ολόκληρου του νησιού.

1984-1990

Το 1984 μέσα στο πνεύμα της ανθρωποκεντρικής της φιλοσοφίας και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, η Λαϊκή Τράπεζα ιδρύει το Σπόρτιγκ Κλάπ, ένα κέντρο ψυχαγωγίας του προσωπικού, όπου τα μέλη και οι οικογένειές τους μπορούν να ξεκουραστούν και ν' ασκηθούν στα σπορ της προτίμησής τους.

Το 1987 εισάγονται και λειτουργούν από τη Λαϊκή Τράπεζα οι πρώτες αυτόματες ταμειακές μηχανές (ATM), ανοίγοντας έτσι νέους ορίζοντες στην τραπεζική εξυπηρέτηση και στη διευκόλυνση του κοινού χάρη στην 24-ωρη λειτουργία τους.

Τον Απρίλιο του 1989 ιδρύθηκε η εξηρητημένη εταιρεία Λαϊκή Επενδυτική με κύριο στόχο την προσφορά υπηρεσιών τύπου τράπεζας επενδύσεων, που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων χρηματιστηριακές και επενδυτικές εργασίες, καθώς και συμβουλευτικές υπηρεσίες.

1991- 2006

Ιδρύεται μια νέα εξαρτημένη εταιρεία του Συγκροτήματος με την ονομασία Λαϊκή Φάκτορς. Μέσω της εταιρείας αυτής προσφέρεται, για πρώτη φορά στην Κύπρο, η υπηρεσία factoring (αγορά εισπρακτέων λογαριασμών) προσαρμοσμένη στα κυπριακά δεδομένα, εμπλουτίζοντας το ευρύ φάσμα υπηρεσιών που προσφέρει το Συγκρότημα στον Κύπριο επιχειρηματία.

Το 1991 λειτουργεί το πρώτο κατάστημα της Ευρωπαϊκής Λαϊκής Τράπεζας στην Αθήνα, στην οδό Πανεπιστημίου. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε ορόσημο στην πορεία του Συγκροτήματος, αφού ανοίγεται ο δρόμος για περαιτέρω επέκταση των δραστηριοτήτων της τράπεζας στον ελλαδικό χώρο και στην υπόλοιπη Ευρώπη. Το κατάστημα στελεχώθηκε με άρτια καταρτισμένο προσωπικό και εξοπλίστηκε με σύγχρονα τεχνολογικά μέσα, στοιχεία που αποτελούν εχέγγυα για παροχή εξυπηρέτησης υψηλού επίπεδου.

Το 1995 λειτουργεί η νέα εταιρεία Ασφαλειών Ζωής CYPRIALIFE. Στόχος της νέας αυτής ασφαλιστικής εταιρείας είναι η προσφορά πρωτοποριακών ασφαλιστικών σχεδίων, προσαρμοσμένων στις ανάγκες κάθε πελάτη ξεχωριστά. Παράλληλα η Λαϊκή Ασφαλιστική επεκτείνει περαιτέρω τις εργασίες της με την απόκτηση των χαρτοφυλακίων των ασφαλιστικών εταιρειών Aeolos Insurance και Ν.Π. Λανίτης.

Την ίδια χρονιά λειτουργούν τα πρώτα Γραφεία Αντιπροσωπείας της Τράπεζας στη σε Νότιο Αφρική και στον Καναδά.

Το 2001 ιδρύεται η θυγατρική εταιρεία στην Αυστραλία με την επωνυμία Λαϊκή Τράπεζα (Αυστραλίας) Λτδ, η οποία προσέδωσε σημαντική σπουδαιότητα στη διεθνή ανάπτυξη του ομίλου προσφέροντας ένα μεγάλο φάσμα τραπεζικών υπηρεσιών.

Το 2004 βραβεύεται ως η τράπεζα της χρονιάς από το γνωστό τραπεζικό περιοδικό 'The Banker Financial Times'. Αυτή η βράβευση αποτελεί το επιστέγασμα πολλών διακρίσεων που επιτεύχθηκαν από τον όμιλο τα τελευταία χρόνια, μεταξύ των οποίων η διεθνής διάκριση για τις ηλεκτρονικές τραπεζικές υπηρεσίες (Laiki eBank) από το Institute of Financial Services και επίσης, το βραβείο για τις υπηρεσίες τεχνολογίας και πληροφοριών από το European Foundation for Quality Management.

Το 2005 ιδρύεται στο Guernsey τράπεζα με την επωνυμία Laiki Bank (Guernsey) Ltd την ίδια χρονιά εξαγοράζεται η σερβική τράπεζα Centrobanka a.d., η οποία μετονομάστηκε σε Laiki Bank a.d. και αργότερα σε Marfin Laiki JSC Belgrade.

2007 – 2009

Επιτυχής ολοκλήρωση της συγχώνευσης τριών Ομίλων: Marfin, Εγνατίας και Λαϊκής. Ο νέος Όμιλος Marfin Popular Bank επεκτείνει τη δραστηριότητά του στις αγορές της Ρωσίας, της Ουκρανίας, της Μάλτας και της Εσθονίας, εξασφαλίζοντας έτσι παρουσία σε 11 χώρες, με πάνω από 500 καταστήματα.

Την ίδια περίοδο γίνεται σύμπραξη των ασφαλιστικών εταιρειών Laiki Cyprialife και Λαϊκή Ασφαλιστική με την CNP Assurances, το μεγαλύτερο Οργανισμό στον τομέα ασφαλειών ζωής στη Γαλλία και εκ των πέντε μεγαλύτερων στην Ευρώπη, με είκοσι εκατομμύρια ασφαλισμένους. Δημιουργείται ο νέος Όμιλος CNP-Marfin Insurance.

2010

Το ενεργητικό της Τράπεζας υπερβαίνει τα 43 δις ευρώ, αναδεικνύοντας την ως τη μεγαλύτερη στην Κύπρο και την 5η μεγαλύτερη στην Ελλάδα. Επίσης, η Marfin Laiki eBank που συμπληρώνει 10 χρόνια ζωής εισάγει τη νέα υπηρεσία mobile banking και mobile trading. Την ίδια χρονιά το διεθνές περιοδικό «The Banker» των Financial Times επιλέγει τη Marfin Laiki Bank ως Τράπεζα της χρονιάς στην Κύπρο για το 2010 (Bank of the Year 2010 in Cyprus).

2011

Ολοκληρώθηκε με απόλυτη επιτυχία η μεγαλύτερη στην ιστορία των κυπριακών εταιρειών αύξηση μετοχικού κεφαλαίου της Cyprus Popular Bank ύψους €488,2 εκατ. Η Cyprus Popular Bank γίνεται η πρώτη Κυπριακή Τράπεζα με παρουσία στην Κίνα, εγκαινιάζοντας Γραφείο Αντιπροσωπείας στο Πεκίνο.

2012

Με απόφαση των μετόχων της Τράπεζας επαναφέρεται η επωνυμία “Cyprus Popular Bank Public Co Ltd”, καθώς και η εμπορική ονομασία της Τράπεζας στην Κύπρο ‘Λαϊκή Τράπεζα’. Το όραμα του ομίλου είναι η διάκριση του ως ο πιο δυναμικός, αποδοτικός και αξιόπιστος οικονομικός οργανισμός. Η επιτυχία του αυτή θα εξαρτηθεί από την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρει προς τους πελάτες, την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων και την αύξηση της κερδοφορίας του με την πάροδο του χρόνου, καθώς επίσης και την προστασία της ανταγωνιστικότητας του.

Διεθνής Δραστηριότητα

Μακροπρόθεσμοι στόχοι του ομίλου ήταν και είναι η επέκταση και η διαφοροποίηση του. Αυτούς τους στόχους συνεχίζει να τους υλοποιεί με επιτυχία, γι’ αυτό και ο βασικός άξονας του στρατηγικού σχεδιασμού του ομίλου είναι η διεθνοποίηση των δραστηριοτήτων του. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην επέκταση στην ελληνική αγορά και στη διείσδυση σε αγορές όπου υπάρχει έντονα το ελληνικό στοιχείο και Έλληνες μετανάστες.

Αρχή της επέκτασης αποτελεί το άνοιγμα του υποκαταστήματος στη Μεγάλη Βρετανία το 1974, το οποίο παρέχει υπηρεσίες στους Έλληνες και Κύπριους που βρίσκονταν εκεί. Έπειτα, οι δραστηριότητες της τράπεζας επεκτάθηκαν στη Μεγάλη Βρετανία με αποτέλεσμα σήμερα να λειτουργούν εκεί τέσσερα υποκαταστήματα στο Λονδίνο και το Birmingham. Κατά το 2011 ο όμιλος εργοδοτούσε στην Μ. Βρετανία 161 άτομα. Η στρατηγική του Ομίλου στο Ηνωμένο Βασίλειο επικεντρώνεται στη διεύρυνση του πελατολογίου και σε άλλες ομάδες πληθυσμού, πέραν της Ελληνικής και Κυπριακής κοινότητας του Ηνωμένου Βασιλείου. Η Laiki Bank UK στοχεύει επίσης στην εδραίωσή της ως μιας εξειδικευμένης, ευέλικτης και ανταγωνιστικής τράπεζας η οποία επικεντρώνεται στην εξυπηρέτηση των εξειδικευμένων αναγκών της πελατειακής της βάσης και πέραν από τις συνήθεις εμπορικές τραπεζικές υπηρεσίες προσφέρει και αναβαθμισμένες υπηρεσίες Wealth Management, Treasury και Φάκτοριγκ. Κατά τη διάρκεια του 2010 η Τράπεζα επικεντρώθηκε στη διατήρηση του υφιστάμενου υψηλού επιπέδου ποιότητας στο ενεργητικό της, στην περαιτέρω βελτίωση της επικερδότητας της, ως επίσης και στην αύξηση των καταθέσεών της, παρά το έντονα επιθετικό περιβάλλον στη χώρα. Η επικερδότητα των εργασιών της Laiki

Bank UK κατά το 2010 βελτιώθηκε κατά περίπου 28% σε σχέση με το 2009 με τα καθαρά κέρδη να ανέρχονται στα € 12,2 εκ., παρά το ιδιαίτερα δύσκολο χρηματοοικονομικό κλίμα.

Το 1991 ιδρύεται το πρώτο κατάστημα στον ελλαδικό χώρο, το οποίο αποτέλεσε το έναυσμα για την περαιτέρω επέκταση στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, σήμερα, η Λαϊκή Τράπεζα λειτουργεί 172 καταστήματα και εργοδοτεί 3146 άτομα.

Η Marfin Bank A.D. δραστηριοποιείται στην Σερβία από το 2006. Αποτελείται σήμερα ένα δίκτυο από 25 καταστήματα σε 16 πόλεις σε όλη τη χώρα και απασχολεί 389 άτομα. Η Τράπεζα προσφέρει ένα ολοκληρωμένο φάσμα τραπεζικών υπηρεσιών τόσο για ιδιώτες όσο και για επιχειρήσεις, σε δανειοδοτήσεις, καταθέσεις, τοπικές και διεθνείς πληρωμές, πιστωτικές κάρτες και διαπραγμάτευση διαθεσίμων και συναλλάγματος. Προσφέρει υπηρεσίες ηλεκτρονικής και τηλεφωνικής τραπεζικής, καθώς και SMS-Banking. Κατά τη διάρκεια του 2012, η Τράπεζα επικεντρώθηκε στην περαιτέρω αξιοποίηση του δικτύου καταστημάτων της και στην αύξηση του χαρτοφυλακίου χορηγήσεων με στόχο την ενίσχυση της θέσης της στην αγορά. Επιπλέον, η διοικητική ομάδα της συνέχισε τις εντατικές προσπάθειές για διατήρηση της ποιότητας του χαρτοφυλακίου της. Για την αύξηση των εργασιών της, η Τράπεζα προχώρησε στην αύξηση της κεφαλαιουχικής της βάσης με την έκδοση νέου κεφαλαίου ύψους € 15 εκ. Η συνεισφορά της Marfin Bank Serbia στην κερδοφορία του Ομίλου ήταν θετική το 2012. Οι στόχοι για το 2013 είναι η ποιοτική ανάπτυξη του χαρτοφυλακίου και η επέκταση και αναβάθμιση του δικτύου καταστημάτων με στόχο τη βελτίωση της προσβασιμότητας από τους πελάτες και της εικόνας των καταστημάτων, γεγονός που θα οδηγήσει στην ενίσχυση της θέσης της Τράπεζας στην αγορά με ταυτόχρονη βελτίωση της επικερδότητας.

Η Rosprombank δημιουργήθηκε το 1997. Έχει έδρα την Μόσχα και διατηρεί ένα δίκτυο 27 καταστημάτων και σημείων πωλήσεων σε διάφορες περιφέρειες της Ρωσικής Ομοσπονδίας. Η τράπεζα προσφέρει ένα ολοκληρωμένο φάσμα τραπεζικών υπηρεσιών και προϊόντων σε μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις ενώ μέσω της θυγατρικής της LLC RPB Leasing παρέχει επίσης υπηρεσίες εκμίσθωσης. Το Σεπτέμβριο 2008, ο Όμιλος Λαϊκής Τράπεζας εισήλθε στη Ρωσική τραπεζική αγορά με την εξαγορά πλειοψηφικού πακέτου στην CB Rosprombank LLC και κατέστη ο πρώτος τραπεζικός οργανισμός στην Κύπρο και Ελλάδα που προέβηκε σε εξαγορά Ρωσικής τράπεζας. Η Τράπεζα επικεντρώνεται στην παροχή ολοκληρωμένων τραπεζικών υπηρεσιών σε μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (MME). Κατά το 2010 δόθηκε έμφαση στην περαιτέρω ενσωμάτωση της Τράπεζας στον Όμιλο και ιδιαίτερα στην ενδυνάμωση της διευθυντικής ομάδας καθώς και των λειτουργικών

και των κεντρικών υπηρεσιών της Τράπεζας, (όπως διαχείρισης κινδύνων, αξιολόγησης πιστωτικών διευκολύνσεων, ανθρώπινου δυναμικού, οργάνωσης) με την υποστήριξη και μεταφορά τεχνογνωσίας από τον Όμιλο.

Η Marfin Bank (Romania) S.A. δημιουργήθηκε στη Ρουμανία το 1998 ως BNP – Dresner Bank Romania S.A. Το 2000, η τράπεζα εξαγοράστηκε από την Egnatia Bank S.A. (Greece), η οποία το 2006 έγινε μέλος του Ομίλου Marfin Popular Bank. Η παράταση της ύφεσης στην παγκόσμια οικονομία, κατά τη διάρκεια του 2010, επέφερε αλυσιδωτές επιπτώσεις και στην αγορά της Ρουμανίας. Η χώρα, με σκοπό την οικονομική εξυγίανση και την οικονομική ανάκαμψη, εφάρμοσε τα σκληρά οικονομικά μέτρα που της επιβλήθηκαν από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Στις δύσκολες αυτές συνθήκες για την αγορά, η διευθυντική ομάδα της Τράπεζας ενισχύθηκε με καταρτισμένα μέλη του Ομίλου από την Κύπρο και την Ελλάδα, με πλούσιες εμπειρίες σε όλο το φάσμα των τραπεζικών εργασιών. Σήμερα το δίκτυο καταστημάτων της τράπεζας στη Ρουμανία αποτελείται από 27 καταστήματα σε 20 πόλεις. Οι εργασίες της Τράπεζας επικεντρώνονται στην περαιτέρω ενδυνάμωση της ποιότητας του υφιστάμενου χαρτοφυλακίου της, ενώ συνεχίζεται ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων και των εσωτερικών διαδικασιών. Ταυτόχρονα, η Marfin Bank (Romania) S.A. το διάστημα που πέρασε έχει προχωρήσει στην υλοποίηση σημαντικών έργων, όπως στην εγκατάσταση ATMs, στην αναβάθμιση της ηλεκτρονικής τραπεζικής και στη δημιουργία και προσφορά νέων καταθετικών και δανειοδοτικών προϊόντων καθώς και καρτών, τα οποία συμπληρώνουν τη γκάμα των προϊόντων και υπηρεσιών της και αναμένεται να δώσουν νέα ώθηση στην ανάπτυξη των εργασιών και ιδιαίτερα στη διεύρυνση της Τράπεζας στον Τομέα Ιδιωτών. Τέλος, η τράπεζα τον Απρίλη του 2010 ενίσχυσε την κεφαλαιουχική της βάση με αύξηση κεφαλαίου € 5 εκ., διατηρώντας έτσι την κεφαλαιουχική της επάρκεια και ρευστότητα σε ιδιαίτερα ψηλά επίπεδα. Οι στόχοι της Marfin Bank (Romania) S.A. για το 2013 επικεντρώνονται στην περαιτέρω ποιοτική ανάπτυξη του χαρτοφυλακίου, στη μερική επέκταση και αναβάθμιση του δικτύου καταστημάτων και στην ενίσχυση της θέσης της Τράπεζας στην αγορά και στη βελτίωση της επικερδότητας.

Η Λαϊκή τράπεζα Αυστραλίας ΛΤΔ, συνεστήθη το 2001 και από τότε λειτούργησε στην Αυστραλία προσφέροντας τραπεζικές υπηρεσίες και προϊόντα στην Κυπριακή και την Ελληνική κοινότητα μέσω ενός δικτύου δέκα καταστημάτων και 125 υπαλλήλων. Η Laiki Bank Australia είχε σύνολο ενεργητικού €680εκ., σύνολο χορηγήσεων €543εκ. και καταθέσεις €565εκ., στις 30 Σεπτεμβρίου 2010, τα οποία αντιστοιχούσαν σε 1,6% του

συνολικού ενεργητικού, 2,0% των συνολικών χορηγήσεων και 2,3% των συνολικών καταθέσεων του Ομίλου της MPB, στο τέλος του Σεπτεμβρίου 2010, αντίστοιχα.

Το 85% της θυγατρική αυτής πωλήθηκε στην Bank of Beirut στις αρχές του 2011. Το συνολικό αντίτιμο της συναλλαγής ανήλθε σε 142,9 εκατ. δολάρια Αυστραλίας ενώ το κέρδος από την πώληση ανέρχεται σε περίπου 52,7 εκατ. ευρώ. Το συνολικό αντίτιμο της συναλλαγής αντιπροσωπεύει πολλαπλάσιο 1,65 φορές περίπου της καθαρής λογιστικής αξίας της Laiki Bank Australia Ltd στις 31 Δεκεμβρίου 2010.

Στο πλαίσιο της συμφωνίας που είχε γίνει η Marfin Popular Bank (η σημερινή ΛΑΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ) θα παραμείνει ως μειοψηφικός μέτοχος στην Laiki Bank Australia Ltd τουλάχιστον έως τον Φεβρουάριο του 2013 ενώ μετά την ημερομηνία αυτή, η MPB θα έχει το δικαίωμα να πωλήσει το υπόλοιπο ποσοστό συμμετοχής της στην Bank of Beirut.

Η μεταβίβαση αυτή θα επιτρέψει στον όμιλο τη συνέχιση των τριών κύριων πυλώνων της στρατηγικής του που αφορούν στην: α) ενίσχυση της θέσης του στην κυπριακή αγορά, β) υποστήριξη της επεκτεινόμενης πελατειακής βάσης από διεθνείς τραπεζικές εργασίες, γ) επιλεκτική επέκταση σε αναδυόμενες ευρωπαϊκές αγορές.

Το 2005 ο όμιλος Λαϊκής εγκαθίδρυσε μια θυγατρική στα νησιά Channel, την Laiki Bank (Guernsey) Ltd, ως ένα επιπλέον βήμα προς επέκταση της διεθνούς του δραστηριότητας. Το Guernsey είναι ένα από τα πιο γνωστά διεθνή χρηματοοικονομικά κέντρα. Ο Όμιλος με την εκεί του παρουσία, προσφέρει στους πελάτες του ένα εναλλακτικό προορισμό για καταθέσεις ενώ το εύρος των τραπεζικών προϊόντων επεκτείνεται συνεχώς.

Η παρουσία του Ομίλου Λαϊκής Τράπεζας στην αγορά της Μάλτας άρχισε τον Μάρτιο 2008 με την αγορά του 42,8% της Lombard Bank Malta plc, η οποία είναι μια από τις ιστορικότερες και κυριότερες τοπικές τράπεζες. Ο Όμιλος από τότε έχει αυξήσει τη συμμετοχή του στην Lombard Bank Malta plc σε 48,9%. Η Lombard Bank προσφέρει ένα ολοκληρωμένο φάσμα τραπεζικών προϊόντων, με εξειδίκευση στους τομείς της επιχειρηματικής τραπεζικής και private banking. Η Lombard Bank Malta plc ιδρύθηκε το 1955 και εδρεύει στην πρωτεύουσα Βαλέτα, ενώ διαθέτει δίκτυο επτά καταστημάτων σε διάφορες πόλεις της χώρας. Η Lombard Bank Malta plc δραστηριοποιείται επίσης στον τομέα των ταχυδρομικών υπηρεσιών, κατέχοντας το πλειοψηφικό ποσοστό 66,5% των τοπικών ταχυδρομείων (Malta Post plc), το οποίο αγόρασε κατά την ιδιωτικοποίηση της MaltaPost από την κυβέρνηση της χώρας.

Η θυγατρική του Ομίλου Λαϊκής Τράπεζας στην Ουκρανία εδρεύει στην Οδησσό και λειτουργεί ένα δίκτυο με 59 καταστήματα και σημεία πώλησης σε διάφορες κύριες πόλεις σε

όλη τη χώρα, συμπεριλαμβανόμενου και του Κιέβου και προσφέρει μια ευρεία γκάμα προϊόντων για λιανική τραπεζική, για μικρομεσαίες εταιρείες και μεγάλους οργανισμούς, προϊόντα Private Banking, ξένου συναλλάγματος και leasing. Η Τράπεζα λειτουργούσε κάτω από την επωνυμία OJSC "Marine Transport Bank" από το 1993, ενώ το Σεπτέμβριο του 2007, η εξαγοράστηκε από τη Marfin Popular Bank Group και από το Νοέμβριο του 2010, με τη συμπλήρωση των διαδικασιών αλλαγής της εμπορικής ονομασίας, η Τράπεζα πλέον ονομάζεται PJSC "Marfin Bank". Η Ουκρανία έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από τη διεθνή οικονομική κρίση που ταλανίζει τη διεθνή οικονομία από το τρίτο τρίμηνο του 2008. Με δεδομένες τις αρνητικές οικονομικές συνθήκες στη χώρα, η περίοδος 2009-2010, αποτελούσε μια πρόκληση τόσο για την PJSC "Marfin Bank" όσο και για τις υπόλοιπες τράπεζες στη χώρα. Κατά τη διάρκεια του 2010 η PJSC "Marfin Bank" έδωσε έμφαση στη διατήρηση της ποιότητας του χαρτοφυλακίου δανείων της και στην αναδιοργάνωση και περαιτέρω ενίσχυση των εσωτερικών συστημάτων και διαδικασιών, μέσω επιπρόσθετης επένδυσης στην υποδομή. Παρά τις οικονομικές συνθήκες, η Τράπεζα κατόρθωσε να αυξήσει τις καταθέσεις πελατών, εκμεταλλευόμενη τον πολύ καλό δείκτη πιστοληπτικής ικανότητας (bank deposit rating) για λήψη καταθέσεων που διαθέτει και ο οποίος την κατατάσσει στις 7 καλύτερες τράπεζες της χώρας. Το 2013, η Τράπεζα σκοπεύει να βγει από την οικονομική ύφεση δυνατότερη, με βελτιωμένη την ανταγωνιστική της θέση ούτως ώστε να εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες που θα παρουσιαστούν και να αναπτύξει το ενεργητικό της, επιδιώκοντας παράλληλα την περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας του χαρτοφυλακίου δανείων.

Το 2011 ο Όμιλος, αναγνωρίζοντας την αυξανόμενη οικονομική σημασία της Κίνας, υπέβαλε αίτηση στις Κινέζικες Εποπτικές Αρχές για τη λειτουργία Γραφείου Αντιπροσωπείας στο Πεκίνο. Η γεωγραφική και η πολιτικοοικονομική θέση της Κύπρου, αλλά και η παραδοσιακά φιλικές σχέσεις που διατηρεί η χώρα με την Κίνα, αποτελούν ισχυρά εχέγγυα ώστε να επωφεληθεί ο Όμιλος από τις ευκαιρίες επιτυχούς επιχειρηματικής δραστηριότητας που δημιουργούνται. Η αίτηση εγκρίθηκε το Σεπτέμβριο του 2011, καθιστώντας τον Όμιλο ως τον πρώτο Κυπριακό Τραπεζικό Οργανισμό με παρουσία στην Κίνα. Στόχος του Γραφείου Αντιπροσωπείας είναι η παροχή βοήθειας στους πελάτες του Ομίλου για επέκταση στην Κινέζικη αγορά (ανακτήθηκε www.laiki.com 1/2/2013).

3.2 Όραμα-Αξίες-Στόχοι του Ομίλου

Όραμα του ομίλου της Λαϊκής Τράπεζας αποτελεί η διάκριση του ως ο πιο αποδοτικός, δυναμικός και αξιόπιστος χρηματοπιστωτικός οργανισμός τόσο στην Κύπρο όσο και στο εξωτερικό, λειτουργώντας με αφοσίωση και συνέπεια στην εξυπηρέτηση του πελάτη, με αξία για τους μετόχους, με όφελος για κάθε εργαζόμενο, με ευθύνη προς την κοινωνία και το περιβάλλον.

Τα θετικά στοιχεία που παρουσιάζει ο όμιλος στα πολλά χρόνια παρουσίας του και η αναγνωρισιμότητα του από όλους τους επιχειρηματικούς κύκλους, αντανακλούν στην επιτυχή υλοποίηση των στρατηγικών στόχων του, που είναι η αποτελεσματική διαχείριση του ενεργητικού του, η διατήρηση της ισορροπίας στην ανάπτυξη των χορηγήσεων και των καταθέσεων, η επίτευξη υψηλής ρευστότητας, η διατήρηση της ποιότητας του δανειακού του χαρτοφυλακίου, καθώς και η ενίσχυση των βασικών πηγών κερδοφορίας του. Οι ανάγκες των πελατών βρίσκονται στο επίκεντρο της στρατηγικής και του σχεδιασμού των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρει το χρηματοπιστωτικό ίδρυμα. Όλο το προσωπικό δεσμεύονται στην παροχή προσιτών υπηρεσιών και φιλικής εξυπηρέτησης, προσαρμοσμένης στις ανάγκες του κάθε πελάτη ξεχωριστά και στη διατήρηση μακροχρόνιων σχέσεων συνεργασίας και εμπιστοσύνης.

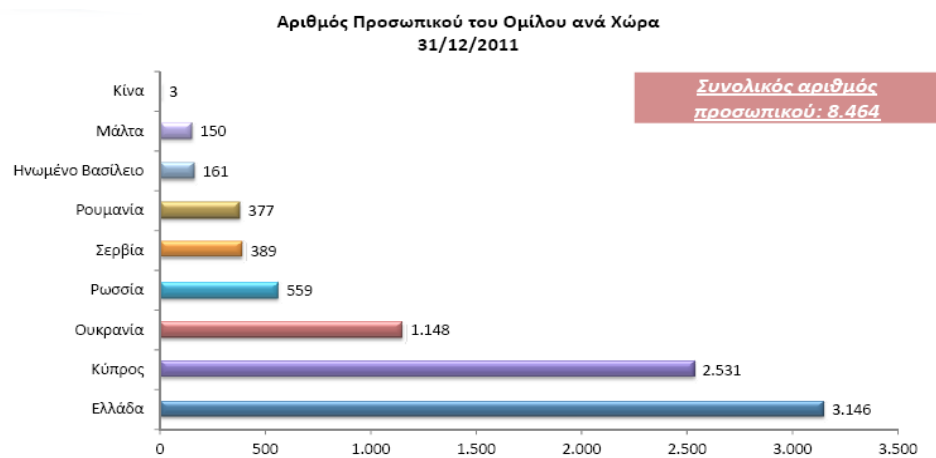
Επιπλέον, καθοριστικός παράγοντας επιτυχίας της τράπεζας αποτελεί το ανθρώπινο δυναμικό και η αποτελεσματική διοίκηση του με απώτερο σκοπό τη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη του. Μέσω της ανάπτυξης αυτής, ο οργανισμός στοχεύει στη δημιουργία αφοσιωμένων και ικανών στελεχών, έτοιμων να ανταποκριθούν με επιτυχία στις προκλήσεις της ενιαίας ευρωπαϊκής τραπεζικής αγοράς.

Η τρέχουσα δυναμική του οργανισμού, παρά τις δύσκολες οικονομικές συνθήκες που επικρατούν ανά το παγκόσμιο, αναμένεται να συμβάλει στην πραγματοποίηση των στρατηγικών στόχων του οργανισμού, στη βελτίωση των υφιστάμενων υπηρεσιών και στην περαιτέρω επέκταση του πελατολογίου, συντελώντας στις μακροπρόθεσμες προοπτικές για ανάπτυξη.

3.3 Το ανθρώπινο δυναμικό

Η αποτελεσματική διεύθυνση και διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί έναν από τους κυριότερους στόχους του Ομίλου και ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί

συγκριτικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και πολύτιμο αγαθό. Ο Όμιλος της Λαϊκής αναγνωρίζοντας την αξία και την προσφορά του προσωπικού προς την επίτευξη των μακροπρόθεσμων του στόχων, επενδύει πολύ σ' αυτό, μιας και ο ανθρώπινος παράγοντας σήμερα αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο επιτυχίας. Βασικός στόχος της προηγούμενης χρονιάς ήταν η ενίσχυση της επικοινωνίας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας. Όπως διαφαίνεται στα τελευταία στατιστικά στοιχεία ανθρώπινου δυναμικού στις 31/12/2011, ο όμιλος εργοδοτούσε γύρω στις 8500 υπαλλήλους συνολικά σε όλες τις χώρες. Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού ανά χώρα.

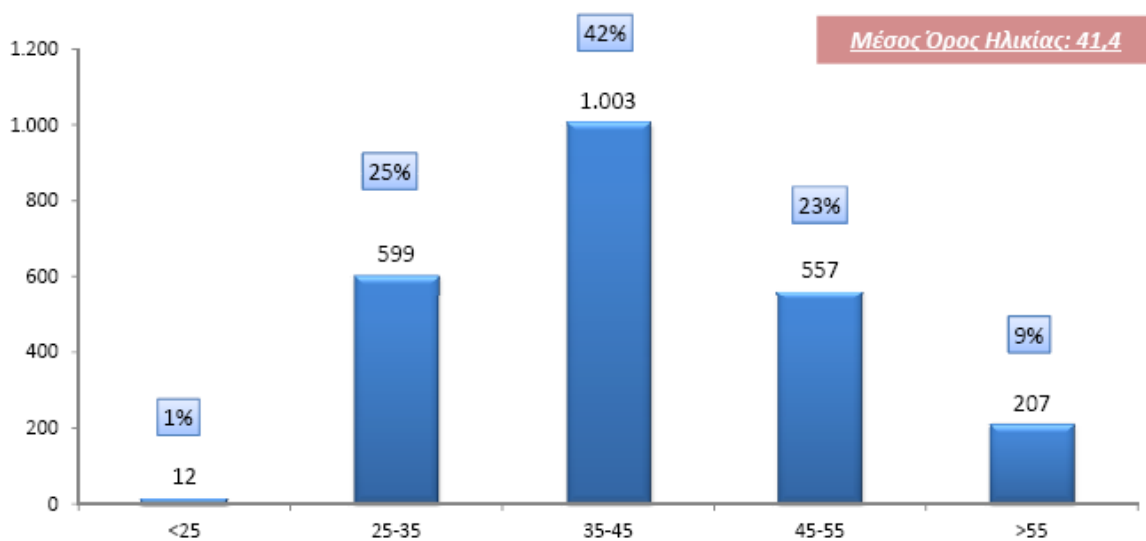


Όσον αφορά τώρα την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού ανά φύλο, παρατηρείται μια μικρή υπερίσχυση του γυναικείου πληθυσμού (56% έναντι 44% το 2011). Το σχετικά υψηλό ποσοστό απασχολούμενων γυναικών υποδηλώνει τον αυξημένο αριθμό θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν στον όμιλο και από την άλλη αποδεικνύει αφενός την εμπιστοσύνη που δείχνει ο όμιλος στο πρόσωπο τους και αφετέρου στο ρόλο που διαδραματίζουν προς την υλοποίηση των στόχων και εφαρμογή των τακτικών που υιοθετούνται.

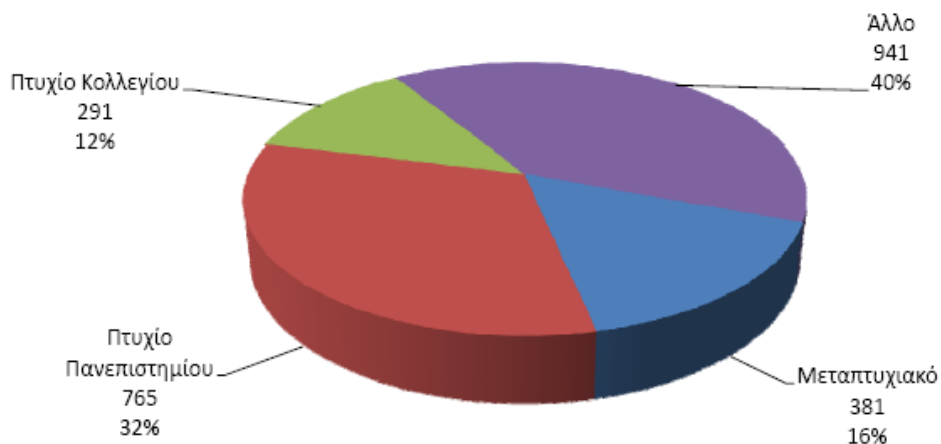
Κατανομή Προσωπικού ανά Φύλο



Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή του προσωπικού, η πλειοψηφία κατατάσσεται μεταξύ των ηλικιών 35-45 χρόνων, με ποσοστό της τάξης του 42% του συνολικού αριθμού εργαζομένων, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας κατά το 2011 ήταν 41 χρόνων.



Το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού είναι πολύ υψηλό, γεγονός που ενισχύει την άρτια και άμεση εξυπηρέτηση των πελατών. Συγκεκριμένα, 16% του προσωπικού είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακών προσόντων, 32% έχουν πτυχίο επιπέδου BA/BSc, ενώ 14% του προσωπικού έχουν πτυχία τριτοβάθμιων σχολών.



Το υψηλό ποσοστό νέων σε ηλικία υπαλλήλων σε συνδυασμό με το υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο προσφέρει στον οργανισμό μεγαλύτερη ευελιξία, χρήση ανεπτυγμένης τεχνολογίας, προσαρμογή γρηγορότερα σε νέες διαδικασίες και γενικώς στην αλλαγή, αφού τα άτομα είναι πιο πρωτοπόρα, με καινούργιες ιδέες και περισσότερες γνώσεις.

Όλες οι δραστηριότητες που αφορούν τη Διεύθυνση του Ανθρώπινου Δυναμικού στηρίζονται στους άξονες της Διαφάνειας, στον Σεβασμό του ατόμου, στην Ελευθερία Έκφρασης, στην Αποκέντρωση, στην Ακεραιότητα, την Ομαδικότητα και την Αξιοκρατία.

3.4 Ο Όμιλος της Λαϊκής Τράπεζας και η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η υπεύθυνη λειτουργία της Λαϊκής Τράπεζας αντανακλάται στο όραμα και στις αξίες του οργανισμού, αποδεικνύοντας την ιδιαίτερη σημασία που δίδεται στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη. Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί βασικό στρατηγικό πυλώνα του Ομίλου της Λαϊκής Τράπεζας. Συνιστά ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών και πρακτικών δράσεων που διασφαλίζουν την ενεργό συμβολή του Ομίλου στη συνοχή, τη βιώσιμη ανάπτυξη και ευημερία των κοινωνιών μέσα στις οποίες δραστηριοποιείται. Η τράπεζα έχει ως σκοπό της να λειτουργεί σε ένα υγιές και εύρωστο κοινωνικό περιβάλλον και θεωρεί πως η ανάπτυξη και η αποτελεσματικότητα συνδέεται με την ομαλή λειτουργία της κοινωνίας. Γι' αυτό δίνει μεγάλη προσοχή και έμφαση στην υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ κυρίως στους τομείς της κοινωνίας, του πολιτισμού, του περιβάλλοντος, του αθλητισμού καθώς και στο ανθρώπινο δυναμικό της. Η τράπεζα αποτελεί ενεργό μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη από το 2004.

Οι αξίες που διέπουν τη λειτουργία της Λαϊκής τράπεζας παρουσιάζονται στον πιο πίνακα που ακολουθεί ⁵:

Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	Η Τράπεζα και οι θυγατρικές της συμμορφώνονται πλήρως με αποφάσεις που απαγορεύουν συνεργασία με χώρες, επιχειρήσεις ή πρόσωπα που υποθάλουν τη βία και την τρομοκρατία.
Σεβασμός για το περιβάλλον	Η Τράπεζα και οι θυγατρικές της πιστεύουν ότι αναπόσπαστο κομμάτι καλής εταιρικής συμπεριφοράς αποτελεί η υιοθέτηση και εφαρμογή συγκεκριμένων πολιτικών για το περιβάλλον, στο πλαίσιο της περιβαλλοντικής ευθύνης.
Κοινωνική συνεισφορά	Η Τράπεζα και οι θυγατρικές της συνεισφέρουν στην κοινωνική συνοχή και στην πρόοδο των χωρών όπου δραστηριοποιούνται. Ο Όμιλος υποστηρίζει τις προσπάθειες αντιμετώπισης διεθνών προβλημάτων κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης.
Συμβολή στις τέχνες, στον πολιτισμό και στην παιδεία	Η Τράπεζα και οι θυγατρικές της συμβάλλουν στην ενίσχυση και προβολή των πολιτιστικών αξιών και δράσεων στο χώρο της τέχνης και της παιδείας της κάθε χώρας στην οποία δραστηριοποιούνται.
Ανεξαρτησία	Η Εταιρική Κοινωνική Δράση της Τράπεζας και των θυγατρικών της είναι ανεξάρτητη από τα επιμέρους συμφέροντα πελατών, μετόχων ή τρίτων. Η Τράπεζα και οι θυγατρικές της δεν υποστηρίζουν ούτε επιχορηγούν πολιτικά κόμματα, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο.

Η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί βασική προϋπόθεση για την αιεφόρο ανάπτυξη και ένα από τους βασικούς πυλώνες Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Λαϊκής Τράπεζας. Έχει γίνει κατανοητό στα μέλη του οργανισμού ότι η ανάπτυξη της οικονομίας εξαρτάται άμεσα από το περιβάλλον και τη σωστή διαχείριση των φυσικών του πόρων. Η τήρηση υπεύθυνης στάσης έναντι του περιβάλλοντος σημαίνει υπεύθυνη στάση έναντι των μελλοντικών γενεών, γι' αυτό και ο όμιλος δεσμεύεται για την αντιμετώπιση των άμεσων και έμμεσων συνεπειών της λειτουργίας του και προβαίνει συνεχώς στην εκπόνηση μακροπρόθεσμων προγραμμάτων αποσκοπώντας στη βελτίωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος που δημιουργεί.

Η Λαϊκή τράπεζα, ως χρηματοπιστωτικός οργανισμός, έχει σχετικά μικρό άμεσο περιβαλλοντικό αποτύπωμα σε σύγκριση με άλλους οργανισμούς, όπως πχ οι βιομηχανικές επιχειρήσεις. Παρ' όλα αυτά, η περιβαλλοντική της υπευθυνότητα μέσω της εξοικονόμησης φυσικών πόρων και ενέργειας, προστασίας οικοτόπων, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και πελατών της, αποτελεί μέρος της επιχειρηματικής της κουλτούρας, περιορίζοντας τις άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις που προκαλούνται από τη λειτουργία της. Η

⁵ Έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης Λαϊκής Τράπεζας 2012

πολιτική προστασίας του περιβάλλοντος βασίζεται σε αρχές οι οποίες υποστηρίζονται τόσο από τη Διοίκηση όσο και από όλα τα μέλη της τράπεζας.

Με γνώμονα τις αρχές αυτές και αναγνωρίζοντας ότι η αειφόρος ανάπτυξη προϋποθέτει "καθαρότερες" παραγωγικές διαδικασίες και "καθαρότερη" κατανάλωση, η Λαϊκή Τράπεζα έχει υιοθετήσει εδώ και αρκετά χρόνια ένα ειδικό πρόγραμμα ανακύκλωσης χαρτιού, γυαλιού, πλαστικού σε όλα τα καταστήματα και στα γραφεία της τόσο στην Κύπρο, όσο και στην Ελλάδα και στις άλλες χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται. Παράλληλα, όταν η τράπεζα πρέπει να αγοράσει εξοπλισμό για τα καταστήματα της ή να ενοικιάσει, αγοράσει ή κατασκευάσει κάποιο κτήριο, η επιλογή της βασίζεται στα πλέον προηγμένα οικολογικά πρότυπα που διασφαλίζουν την εξοικονόμηση ενέργειας, καθώς επιδιώκει επίσης τη μείωση ρεύματος, νερού καθώς και πετρελαίου θέρμανσης.

Επιπλέον, σε μια προσπάθεια που έγινε κατά το 2012 με στόχο την εξοικονόμηση ηλεκτρικής ενέργειας, η τράπεζα εισήγαγε ένα σύστημα εξοικονόμησης ενέργειας και νερού στο κεντρικό κτήριο της διοίκησης στην είσοδο της Λευκωσίας. Με βάση το σύστημα αυτό, ο ηλεκτρικός φωτισμός διακόπτεται αυτόματα όταν δεν υπάρχει κίνηση στους χώρους εργασίας. Επιπλέον, σε όλα τα καταστήματα, πραγματοποιήθηκε πιλοτική εφαρμογή λαμπτήρων τύπου LED. Σε 2 καταστήματα που είχαν ανακαινισθεί τη χρονιά αυτή, εκτός των λαμπτήρων LED και των θερμομονωτικών υαλοστασίων, τοποθετήθηκε και σύστημα διαχείρισης φωτισμού, το οποίο αυξομειώνει την ένταση του τεχνητού φωτισμού ανάλογα με την ηλιοφάνεια.

Όσον αφορά τις ενέργειες που έγιναν για διαχείριση του νερού, το οποίο λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων της τράπεζας η κύρια χρήση του προέρχεται από τους χώρους υγιεινής και καθαριότητας των χώρων εργασίας, επικεντρώθηκαν κυρίως στην πρόληψη και την αποφυγή διαρροών. Κατά το 2012 όπως και κάθε χρονιά, τηρήθηκαν όλες οι προβλεπόμενες συντηρήσεις των υδραυλικών εγκαταστάσεων, ώστε αν προκύψει βλάβη να μπορεί να αποκατασταθεί χωρίς διαρροές νερού.

Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 40% της ενέργειας καταναλώνεται στα κτήρια και στόχος είναι μέχρι το 2020 το ποσοστό να μειωθεί κατά 15%. Με βάση τα στοιχεία αυτά, η Λαϊκή Τράπεζα έχει γίνει ενεργό μέλος στην προώθηση του οράματος για ένα πράσινο σπίτι, εννοώντας ένα σπίτι που να μην περιέχει μόνο περισσότερα δέντρα και φυτά, αλλά και να επιτυγχάνει λιγότερη κατανάλωση φυσικών πόρων και μεγαλύτερη χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Υιοθετώντας τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και πολιτικές για τη βιώσιμη ανάπτυξη, αφουγκραζόμενος τα μηνύματα των καιρών, διαπιστώνοντας και εκτιμώντας τους κινδύνους που απορρέουν από την κλιματική αλλαγή και την υποβάθμιση του περιβάλλοντος και αντιλαμβανόμενος τις νέες ευκαιρίες που παρουσιάζονται για ανάπτυξη πράσινων τραπεζικών προϊόντων ο Όμιλος Λαϊκής Τράπεζας έχει εντάξει στις δραστηριότητές του ειδικά προγράμματα και πρακτικές και έχει αναπτύξει τη νέα σειρά προϊόντων Colour-it-Green, που συμβάλλουν στη μείωση της ρύπανσης και στην προστασία του περιβάλλοντος. Τα νέα αυτά δανειοδοτικά προϊόντα είναι οικολογικού χαρακτήρα, με πολύ ευνοϊκούς όρους, που ανταποκρίνονται στις αυξανόμενες ανάγκες των καταναλωτών και τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος. Προορίζονται για καταναλωτές που επιθυμούν να εγκαταστήσουν φωτοβολταϊκά συστήματα ή ηλιακή θέρμανση, να επισκευάσουν την οικία τους με βάση ενεργειακά πρότυπα ή για αγορά και εγκατάσταση προϊόντων εξοικονόμησης ενέργειας. Επίσης, για τους καταναλωτές που επιθυμούν να αγοράσουν υβριδικό ή ηλεκτρικό αυτοκίνητο υπάρχει οικολογικό ΑΥΤΟδάνειο με ευέλικτους όρους, που το καθιστούν πολύ ελκυστικό.

Στο επίκεντρο της προσοχής της τράπεζας δεν είναι μόνο η προώθηση "πράσινων" λύσεων στην καθημερινή ζωή της κοινωνίας αλλά και η καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης, ειδικότερα στα παιδιά και στους νέους, κάτι το οποίο προσπαθεί να πετύχει μέσω διάφορων ενεργειών/χορηγιών για το περιβάλλον. Για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού έχει εκδοθεί Ενεργειακή πολιτική και σχετικές οδηγίες με σκοπό την εξοικονόμηση ενέργειας.

Μια άλλη ενέργεια στην οποία προέβη η τράπεζα σε συνεργασία με την Green Dot ήταν η δημιουργία ενός διαδικτυακού παιχνιδιού με το όνομα "Recycling Hero" πριν μερικούς μήνες. Στόχος της ενέργειας αυτής ήταν να προωθηθεί και να καλλιεργηθεί η ανακύκλωση μεταξύ των νέων. Οι συμμετέχοντες στο παιχνίδι ξεπέρασαν τις 9.000 και ανακύκλωσαν εικονικά 683.640 τόνους υλικών. Η Λαϊκή Τράπεζα, με την ολοκλήρωση του παιχνιδιού και την επίτευξη του στόχου για την εικονική συλλογή 683.640 τόνων ανακυκλώσιμων συσκευασιών, είχε προσφέρει ως δωρεά κάδους PMD και Χαρτιού σε όλα τα σχολεία Δημοτικής Εκπαίδευσης των επαρχιών Λευκωσίας, Λεμεσού και Λάρνακας.

Μια ακόμα προσφορά της Λαϊκής Τράπεζα στην προστασία του περιβάλλοντος είναι και η χορηγία της πρωτοβουλίας "Τώρα ανακυκλώνουμε και τα... "πράσινα"!", την οποία έχει αναλάβει η εταιρεία Premier Shukuroglou Cyprus Ltd. Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας, έχουν διανεμηθεί 48.000 φυλλάδια και ειδικά σακούλια σε όλα τα σπίτια με κήπο της μείζονος

Λευκωσίας ως ένθετο σε κυριακάτικη εφημερίδα μεγάλης κυκλοφορίας και μέσω των καταστημάτων της Τράπεζας κατά το 2012.

Παράλληλα, ανάμεσα στις "πράσινες" δραστηριότητες του 2012, τιμώντας την Παγκόσμια Ημέρα Γης (22 Απριλίου), η τράπεζα προσέφερε δωρεάν χιλιάδες σακούλες ανακύκλωσης στους πελάτες της. Σύνθημα της δράσης αυτής, η οποία εντάσσεται στο πλαίσιο του προγράμματος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Τράπεζας, αποτελεί το σλόγκαν "Γιορτάζουμε την Παγκόσμια Ημέρα Γης κάθε μέρα". Οι πελάτες που επισκέφθηκαν τα καταστήματα της Τράπεζας για τις καθημερινές τους συναλλαγές πήραν δωρεάν σακούλες ανακύκλωσης για χαρτί και PMD, συμβάλλοντας έτσι με τη σειρά τους στην παγκόσμια κινητοποίηση υπέρ της αειφόρου ανάπτυξης και της σωτηρίας του πλανήτη μας.

Επίσης, την ίδια χρονιά, η τράπεζα ανέλαβε εθελοντική денτροφύτευση στο καμένο δάσος του Μαχαιρά. Το προσωπικό του Ομίλου με τη μαζική του παρουσία απόδειξε έμπρακτα την κοινωνική και περιβαλλοντική του ευαισθησία.

Μια ακόμα διάσταση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης είναι και το γεγονός ότι σε όλα τα υποστατικά της Τράπεζας λειτουργούν Επιτροπές Ασφάλειας και Υγείας. Εξοπλισμός πρώτων βοηθειών, περιλαμβανομένων και Αυτόματων Εξωτερικών Απινιδωτών, έχει εγκατασταθεί σε ευρεία κλίμακα, ενώ πέραν των 450 μελών του προσωπικού έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα πρώτων βοηθειών, ώστε να παράσχουν βοήθεια στο προσωπικό, στους πελάτες ή άλλους συμπολίτες μας όταν παραστεί ανάγκη.

Επιπλέον, η τράπεζα εφαρμόζει πολιτική κατά του καπνίσματος. Στα καταστήματα και στα κτήρια της, υπάρχουν ειδικές σημάτσες και έχουν καθοριστεί συγκεκριμένοι χώροι στους οποίους επιτρέπεται το κάπνισμα. Μ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στην προστασία της υγείας των εργαζομένων από το κάπνισμα αλλά και από το παθητικό κάπνισμα.

3.4.2 ΕΚΕ και κοινωνία

Η κοινωνική προσφορά είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον Όμιλο της Λαϊκής. Ο ανθρωποκεντρικός της χαρακτήρας και οι βασικές αξίες της διαφαίνονται μέσω των δράσεων και της προσφοράς της προς την κοινωνία σε διάφορους τομείς. Οι πολίτες μιας ευημερούσας κοινωνίας έχουν υψηλό επίπεδο σωματικής και πνευματικής υγείας. Γνωρίζοντας ότι πολλοί συνάνθρωποι μας δεν έχουν ευτυχίσει στη ζωή, η Τράπεζα στα πλαίσια της κοινωνικής της

υπευθυνότητας, καλείται να απαλύνει τον πόνο των ευπαθών ομάδων πληθυσμού μας, όπως των παιδιών με σοβαρά προβλήματα υγείας.

Ο Ραδιομαραθώνιος αποτελεί το μεγαλύτερο κεφάλαιο προσφοράς στη Στρατηγική Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Τράπεζας, αλλά και ένα καταξιωμένο θεσμό, που υπηρετεί ζωτικές κοινωνικές ανάγκες. Το προσωπικό της Τράπεζας αποτελεί την ψυχή της διοργάνωσης, αποδεικνύοντας στην πράξη με τη συμμετοχή και την κινητοποίηση του ότι η Τράπεζα είναι "κάτι περισσότερο από Τράπεζα".

Ο θεσμός του Ραδιομαραθωνίου που ξεκίνησε το 1990 και συνδιοργανώνεται κάθε χρόνο από τη Λαϊκή Τράπεζα και την Κυπριακή Κρατική Ραδιοτηλεόραση (ΡΙΚ) αποτελεί το μεγαλύτερο εθελοντικό θεσμό στην Κύπρο. Διεξάγεται ταυτόχρονα σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται ο Όμιλος με πλήθος εκδηλώσεων και χιλιάδες εθελοντές. Αποτελεί ένα μεγάλο παράδειγμα οικειοθελούς δέσμευσης στα Παιδιά με Ειδικές Ανάγκες, που αντιμετωπίζουν την ζωή με αγωνιστικότητα, πάθος, δύναμη και θέληση.

Η αποστολή του Ραδιομαραθωνίου δεν επικεντρώνεται μόνο στη συλλογή οικονομικής βοήθειας. Απώτερος σκοπός του Ραδιομαραθωνίου είναι η καλλιέργεια κουλτούρας αποδοχής της διαφορετικότητας και η απαλλαγή από προκαταλήψεις έναντι των συνανθρώπων μας που αντιμετωπίζουν κινητικά, μαθησιακά ή άλλα προβλήματα υγείας και στη διευκόλυνση της ένταξής τους στους κοινωνικούς θεσμούς. Σημαντική είναι η προσφορά του Ραδιομαραθωνίου επίσης στη δημιουργία και ανάπτυξη κατάλληλων θεσμών και υποδομών στην υπηρεσία των παιδιών που έχουν ανάγκη, αλλά και στην ενθάρρυνση της οργάνωσης, της αυτενέργειας και πρωτοβουλίας των ιδίων των οικογενειών τους.

Η μαζική συμμετοχή, ανταπόκριση και στήριξη του κόσμου στο θεσμό αυτό είναι πραγματική αρετή, είναι η επιβεβαίωση του ως το μεγαλύτερο θεσμό εθελοντικής ανθρωπιστικής προσφοράς στον τόπο μας. Είναι ό,τι τον χαρακτηρίζει.

Από το θεσμό αυτό ευεργετούνται εκατοντάδες οικογένειες κάθε χρόνο, καθώς και ιδρύματα και οργανώσεις που προσφέρουν φροντίδα, εκπαίδευση, απασχόληση και ψυχαγωγία στα παιδιά που αντιμετωπίζουν προβλήματα.

Με χορηγία της Τράπεζας δημιουργήθηκε τον Ιούνιο του 2010 η Έδρα Λαϊκής Τράπεζας στις Ευρωπαϊκές Σπουδές στο Πανεπιστήμιο Κύπρου. Την έδρα κατέλαβε ο καθηγητής Χριστόφορος Πισσαρίδης, ο οποίος στη συνέχεια, με την κατάκτηση του Νόμπελ στα Οικονομικά, έκανε περήφανο όλο το νησί μας.

Ο θεσμός του Ραδιομαραθωνίου έχει συμπεριληφθεί στην ελληνική έκδοση του βιβλίου Γκίνες, ως μεγάλο φιλανθρωπικό επίτευγμα ενώ αναδείχθηκε δεύτερος σε

αναγνωρισιμότητα προγραμμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στον τομέα "Παιδί" σε έρευνα της Meda Communication ΑΕ.

Ο εθελοντισμός αποτελεί έκφραση ανιδιοτελούς προσφοράς και δείγμα κουλτούρας και παιδείας. Η Λαϊκή Τράπεζα στηρίζει δυναμικά το θεσμό της εθελοντικής αιμοδοσίας. Σε συνεργασία με την Τράπεζα Αίματος των νοσοκομείων των πόλεων, διοργανώνει συχνά εκδηλώσεις αιμοδοσίας για τους υπαλλήλους αλλά και για τους συνεργάτες της. Οι αιμοδοσίες συνήθως γίνονται 3 φορές το χρόνο σε ένα κεντρικό κατάστημα της κάθε πόλης, το οποίο διαμορφώνεται ανάλογα για αυτό το σκοπό. Η συμμετοχή των υπαλλήλων είναι μαζική, κάτι το οποίο η Τράπεζα στηρίζει, ενισχύει και επιβραβεύει.

Επιπλέον, η Τράπεζα στηρίζει την εκστρατεία πρόληψης και αντιμετώπισης του καρκίνου του μαστού προσφέροντας δωρεάν εξέταση μαστογραφίας σε όλες τις γυναίκες κατόχους της "Woman's Card", μιας κάρτας ειδικά σχεδιασμένης για τις γυναικείες ανάγκες.

Παράλληλα, το 2012, για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, η Λαϊκή σε συνεργασία με την Olympic Air, αποτέλεσε χορηγός του προγράμματος "Μια μέρα στο μουσείο", δίνοντας την ευκαιρία σε πολλούς Κύπριους μαθητές Γυμνασίου να επισκεφτούν και να δουν από κοντά το περίφημο Μουσείο της Ακρόπολης στην Αθήνα χωρίς να καταβάλουν κανένα κόστος.

Στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής της Ευθύνης και του πυλώνα αθλητισμός, η Τράπεζα είχε προβεί σε συμφωνία με την Ομοσπονδία Αντισφαίρισης Κύπρου (ΟΑΚ) και ήταν ο χορηγός των εθνικών ομάδων τένις, όλων των κατηγοριών, για το 2012. Επίσης, η Τράπεζα αποτέλεσε ο επίσημος χορηγός των εθνικών ομάδων αντισφαίρισης της Κύπρου σε όλες τις κατηγορίες αγωνισμάτων. Γενικά, η τράπεζα στηρίζει το άθλημα της αντισφαίρισης και κάθε χρόνο διοργανώνει το πρωταθλήματος τένις στη μνήμη της Νάτιας Ιακώβου στις εγκαταστάσεις του Ομίλου στο The Sporting Club της Τράπεζας στη Λευκωσία. Οι πρωτοβουλίες αυτές στοχεύουν από τη μια στην ανάπτυξη του αθλήματος και από την άλλη στην καλλιέργεια του αθλητικού πνεύματος και του ευ αγωνίζεσθε, ιδιαίτερα μεταξύ των παιδιών και των νέων. Με τη στήριξη των εθνικών ομάδων αντισφαίρισης Κύπρου, η Τράπεζα ενισχύει τις προσπάθειες της Ομοσπονδίας Αντισφαίρισης για τη διάδοση του αθλήματος της αντισφαίρισης στη Κύπρο.

Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι η Λαϊκή τράπεζα διατέλεσε χορηγός του κυπριακού πρωταθλήματος ποδοσφαίρου από την αγωνιστική περίοδο 2008-09 έως και το καλοκαίρι του 2012, ενώ το ύψος της χορηγίας της προς την ΚΟΠ (Κυπριακή Ομοσπονδία Ποδοσφαίρου) είχε φτάσει τα 3,5 εκ. ευρώ. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει για άλλη μια φορά την κοινωνική

της προσφορά προς τα δρώμενα του νησιού και συγκεκριμένα τη στήριξη της προς τον αθλητισμό.

3.4.3 ΕΚΕ και πολιτισμός

Η Λαϊκή Τράπεζα παρουσιάζει μια σημαντική εμπλοκή στα πολιτιστικά δρώμενα του νησιού μας και έχει επιδείξει επιτυχείς δράσεις στις Τέχνες και τον Πολιτισμό. Κύριος άξονας των δράσεων της κατά το 2012 ήταν η προβολή των Κυπρίων καλλιτεχνών και του έργου τους, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στη διατήρηση της πολιτιστικής ταυτότητας του τόπου, της παράδοσης και της κληρονομιάς.

Το Πολιτιστικό Κέντρο της Λαϊκής Τράπεζας που εδρεύει στη Λευκωσία, ιδρύθηκε το 1983 στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης του Ομίλου και με την ιδέα ότι ένας οικονομικός οργανισμός πρέπει να επιδιώκει να προσφέρει στον πολιτισμό, ως βασικό παράγοντα κοινωνικής συνοχής και προόδου. Το κοινωφελές αυτό ίδρυμα το οποίο είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα στηρίζει με επιτυχία εκδηλώσεις και δραστηριότητες γενικότερου πολιτιστικού ενδιαφέροντος.

Οι κύριες δραστηριότητες του Πολιτιστικού Κέντρου καλύπτουν κυρίως τομείς όπως η Τέχνη και η Ιστορία και στις ετήσιες εργασίες του περιλαμβάνονται εκθέσεις, εκδόσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα. Την ίδια στιγμή, συμβάλλει στη διάσωση και διάδοση της κυπριακής ιστορικής και πολιτιστικής κληρονομιάς μέσω της διατήρησης Συλλογών Έργων Τέχνης Κυπρίων Καλλιτεχνών, Σπάνιων Βιβλίων και Εγγράφων, Φωτογραφιών και Καρτ-Ποστάλ που αφορούν την Κύπρο, την Ελλάδα και γενικά τη γεωγραφική μας περιοχή.

Το Πολιτιστικό Κέντρο, λόγω της μεγάλης του χρησιμότητας και αξίας, έχει επεκταθεί με τον καιρό σε νέα έργα υποδομής που βρίσκονται στη Λευκωσία και Πάφο. Στις δύο επιπλέον Αίθουσες Εκδηλώσεων που ανακτήθηκαν, διοργανώνονται και φιλοξενούνται εκθέσεις και διαλέξεις, καλύπτοντας καλύτερα τις ανάγκες του νησιού από τη μια μεριά μέχρι την άλλη. Σημαντικό σταθμό αναφοράς αποτελεί η απόκτηση (μέσω καταπιστεύματος) του Μουσείου Πιερίδη στη Λάρνακα, το 2000, στο οποίο μπορεί ο επισκέπτης να συναντήσει μια εξαιρετική συλλογή Αρχαίας Κυπριακής Τέχνης. Το 2003, άρχισε τη λειτουργία του το Μουσείο Βύρωνος στη Λευκωσία, το οποίο χρησιμοποιείται από το Πολιτιστικό Κέντρο της Λαϊκή Τράπεζα ως χώρος διοργάνωσης μοναδικών μουσειακών εκθέσεων, που παρουσιάζουν ανεξερεύνητες πτυχές της κυπριακής κοινωνίας και της ιστορίας. Επίσης, ετήσια διαδραστικά

εκπαιδευτικά προγράμματα για παιδιά έρχονται να προσθεθούν στις δραστηριότητες του Πολιτιστικού Κέντρου σε παγκύπρια βάση.

Δραστηριότητες 2012:

Κατά το 2012 συνεχίστηκε η έκθεση "Τέχνη Εστί... Η Τέχνη της Κύπρου μέσα από τους Αιώνες", η οποία άρχισε το 2011 στο Μουσείο Βύρωνος στη Λευκωσία και που παρουσιάζει την εξέλιξη της κυπριακής τέχνης, από την αρχαιότητα μέχρι τις μέρες μας, μέσα από εκθέματα απ' όλο το συλλεκτικό πλούτο της Τράπεζας, με επιλογές από τη Συλλογή Σύγχρονης Τέχνης, την Εθνογραφική Συλλογή της και τη Συλλογή Αρχαιοτήτων από το Μουσείο Πιερίδη-Λαϊκής Τράπεζας. Κατά τη διάρκεια της έκθεσης πραγματοποιήθηκε επίσης η διεξαγωγή του εκπαιδευτικού προγράμματος "Τέχνη Είναι..." που απευθυνόταν σε μαθητές της Δημοτικής εκπαίδευσης. Κατά τη διάρκεια της χρονιάς αυτής ένας μεγάλος αριθμός παιδιών και συγκεκριμένα 7.000 παιδιά παρακολούθησαν το πρόγραμμα αυτό, γεγονός που φανερώνει την απήχηση που είχε το πρόγραμμα στην κοινωνία.

Τον Οκτώβριο της ίδιας χρονιάς, στο Μουσείο Πιερίδη - Λαϊκής Τράπεζας που βρίσκεται στη Λάρνακα, παρουσιάστηκε η έκθεση έργων τέχνης του Δημήτρη Αληθεινού, που έφερε τον τίτλο "Ο Επισκέπτης Αγνοούσε Το Χρόνο". Η έκθεση αυτή διοργανώθηκε στο πλαίσιο του ετήσιου θεσμού "Η Σύγχρονη Τέχνη Συναντά την Αρχαία" και κατά τη διάρκεια της δόθηκε διάλεξη από τον ίδιο τον καλλιτέχνη με θέμα "Κατακρύψεις 1981-2011" και "Υπερασπίζοντας τους Πολιτισμούς του Πλανήτη".

Το Νοέμβριο διοργανώθηκε από το Πολιτιστικό Κέντρο της τράπεζας η έκθεση και η πολυτελής δίγλωσση έκδοση "Tempus Momentum" με φωτογραφίες του Ανδρέα Γ. Κούτα κατά την οποία παρουσιάστηκαν στιγμές από την ζωή της Κύπρου τα έτη 1960 μέχρι σήμερα. Η κίνηση αυτή ενισχύει και ενθαρρύνει τη συνέχεια μιας αξιόλογης παράδοσης στον τομέα της προβολής της ιστορίας της Κύπρου μέσω της φωτογραφικής τέχνης.

Επιπλέον, το Πολιτιστικό Κέντρο φιλοξένησε την έκθεση "Mixed Messages". Η έκθεση αυτή αποτελούσε ένα εικαστικό αφιέρωμα στη γυναίκα. Τα Έργα, που προέρχονταν από όλες τις συλλογές τέχνης που διαθέτει η τράπεζα, παράθεταν όλους τους ρόλους (συμβολικούς, πλασματικούς ή πραγματικούς) που καλούνταν οι γυναίκες να έχουν στην καθημερινότητά τους, από παθητική σε δυναμική, από στοργική σε ερωτικό σύμβολο.

Τον Ιούνιο του 2012 στο πλαίσιο των επίσημων εκδηλώσεων για την Κυπριακή Προεδρία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Πολιτιστικό Κέντρο της τράπεζας σε

συνεργασία με την Hermes Airports, παρουσίασαν στο Διεθνές Αεροδρόμιο Λάρνακας διαδραστικά έργα τέχνης με τίτλο "Από Άφιξη σε Αναχώρηση". Τα έργα της έκθεσης αυτής παρέμειναν στο Διεθνές Αεροδρόμιο Λάρνακας μέχρι το τέλος της Κυπριακής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή μέχρι το Δεκέμβριο του 2012 (ανακτήθηκε από www.laiki.com 10/2/2013).

3.4.4 Πρακτικές προς το ανθρώπινο δυναμικό

Ακρογωνιαίος λίθος επιτυχίας μιας επιχείρησης, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και του έντονου ανταγωνισμού, αποτελεί ο άνθρωπος. Αξίζει να σημειωθεί πως ένας από τους σημαντικότερους στρατηγικούς στόχους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού, η οποία μπορεί να επιτευχθεί με τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και ικανοτήτων τους, την εφαρμογή ενός διαφανούς συστήματος αξιολόγησης και την ομαδική εργασία. Η ομαδικότητα και η συνεργασία που διακατέχει τους εργαζομένους του ομίλου αποτελεί εχέγγυο για την επιτυχία τόσο της κάθε μονάδας ξεχωριστά όσο και του συνόλου της Τράπεζας.

Στα πλαίσια της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης η συνεχής εκπαίδευση και ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού διαδραματίζουν πρωταρχικής σημασίας ρόλο στον Όμιλο Λαϊκής Τράπεζας. Ο Όμιλος δίνει προτεραιότητα στην εκπαίδευση με απώτερο σκοπό τη διεύρυνση των γνώσεων και ικανοτήτων του προσωπικού καθώς και της απόδοσης του. Υλοποιεί προγράμματα διαμέσου των οποίων αναδεικνύεται η σημασία των ηθικών κανόνων και παράλληλα η κοινωνική υπευθυνότητα και αξιοπιστία στην εργασία, κάτι το οποίο βοηθά τους εργαζομένους στην επίλυση ηθικών διλημάτων και διαφωνιών που συχνά δημιουργούνται στους χώρους εργασίας.

Μέχρι σήμερα η τράπεζα έχει επενδύσει πάρα πολλά τόσο σε κεφάλαια όσο και σε χρόνο για τη δημιουργία και εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για όλους τους εργαζομένους. Αρμόδια τμήμα είναι το Τμήμα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης, το οποίο κάθε χρόνο διοργανώνει συνήθως πέραν των 200 προγραμμάτων εκπαίδευσης, στα οποία συμμετέχουν μέλη του προσωπικού απ' όλο τον κόσμο, με στόχο να μάθουν κάτι καινούργιο. Το 2012 τα προγράμματα εκπαίδευσης επικεντρώθηκαν κυρίως στον Τραπεζικό και Επιχειρηματικό Τομέα, στον τομέα Διαχείρισης Κινδύνων, Συμμόρφωσης και Εσωτερικού ελέγχου, ποιότητας Χορηγήσεων, στις Πωλήσεις, στη Διαπραγμάτευση και Εξυπηρέτηση

Πελατών, στην Προσωπική και Επαγγελματική Ανάπτυξη, την Τεχνολογία και την Πληροφορική καθώς και σεμινάρια εκπαίδευσης για την Ασφάλεια και την Υγεία.

Πέραν από τα εκπαιδευτικά προγράμματα υπό τη μορφή σεμιναρίων, οι εργαζόμενοι της τράπεζας έχουν μια σειρά από άλλες επίσημες και ανεπίσημες ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης καθώς επίσης και την ευκαιρία να συμμετάσχουν στα πιο επίκαιρα προγράμματα ηλεκτρονικής εκπαίδευσης (e-learning opportunities). Επιπλέον, η εκπαίδευση του προσωπικού, νεοπροσληφθέντων και μη, κάποιες φορές γίνεται εν ώρα εργασίας (on-the-job training), ενώ από την άλλη, οι αποσπάσεις στο εξωτερικό αποτελούν μια σημαντική ευκαιρία για ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ των μελών του προσωπικού. Ως απόρροια αυτού, οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να εργοδοτηθούν στις άλλες χώρες όπου διατηρεί παρουσία ο Όμιλος σε αμοιβαία αποδεκτά χρονικά διαστήματα.

Επιπρόσθετα, με στόχο την άρτια εκπαίδευση και ανάπτυξη ικανών στελεχών, το τμήμα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης, έχει προβεί στη δημιουργία προγραμμάτων ανάπτυξης, στα οποία οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να λάβουν μέρος σε Κέντρα Ανάπτυξης. Τα Κέντρα αυτά σκοπό έχουν να βοηθήσουν τα άτομα να εντοπίσουν τους τομείς στους οποίους ξεχωρίζουν αλλά και τους τομείς στους οποίους θα πρέπει να αναπτυχθούν σε σχέση με τις ιδιότητες τις οποίες θεωρεί ο Όμιλος σημαντικές. Ουσιαστικά, το Κέντρο Ανάπτυξης περιλαμβάνει μια σειρά από δραστηριότητες (τεστ, ασκήσεις, συνεντεύξεις, παρουσιάσεις κλπ) που διεξάγονται από εκπαιδευμένους αξιολογητές και είναι βασισμένες σε 13 βασικές διοικητικές ικανότητες που απαιτούνται από τον Όμιλο και αφορά κυρίως άτομα που βρίσκονται σε ένα κρίσιμο στάδιο στη σταδιοδρομία τους. Με βάση τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τα κέντρα αυτά, δημιουργείται ένα προσωπικό πλάνο ανάπτυξης για τον κάθε εργαζόμενο που λαμβάνει μέρος, το οποίο συντελεί στη διεύρυνση γνώσεων και δεξιοτήτων που θεωρούνται απαραίτητες στην υιοθέτηση νέων ρόλων στον Όμιλο.

Επιπλέον, στα πλαίσια ανάπτυξης του προσωπικού, το τμήμα Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης χρησιμοποιεί τη μέθοδο Ανατροφοδότησης 360°, η οποία είναι μια μέθοδος αξιολόγησης των ικανοτήτων διοίκησης των διευθυντικών στελεχών. Μέσω ενός ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο διευθυντή, τον άμεσα προϊστάμενο του, τους συναδέλφους του, καθώς επίσης και από μέλη της ομάδας του, μαζεύονται πληροφορίες και εκτιμάται κατά πόσο η συμπεριφορά του αξιολογούμενου στελέχους ευθυγραμμίζεται με τις 13 διοικητικές ικανότητες που απαιτούνται από τον όμιλο. Ο αξιολογούμενος, στον οποίο κοινοποιούνται τα αποτελέσματα της έρευνας, είναι σε θέση να συγκρίνει τη συμπεριφορά του με βάση τα κριτήρια αυτά και ποια η άποψη που έχουν οι

άλλοι για αυτόν. Επιπλέον, η ανάλυση των αποτελεσμάτων συντελεί στον εντοπισμό ικανοτήτων για περαιτέρω ανάπτυξη και στην προετοιμασία ενός πλάνου ανάπτυξης για το διευθυντικό στέλεχος.

Για σκοπούς εκπαίδευσης των υπαλλήλων, έχει δημιουργηθεί η Εκπαιδευτική Εστία της Λαϊκής Τράπεζας, στην περιοχή Γερίου στη Λευκωσία. Οι αίθουσες εκπαίδευσης είναι σχεδιασμένες με βάση τις σύγχρονες τάσεις της αρχιτεκτονικής εσωτερικών χώρων και προσφέρουν μοναδική ευελιξία σε ό,τι αφορά τη χρήση τους, αφού η χωρητικότητά τους μπορεί να αυξομειώνεται ανάλογα με τις ανάγκες και είναι άρτια εξοπλισμένες για σκοπούς σεμιναρίων και συγκεντρώσεων. Επιπλέον, η Εκπαιδευτική Εστία μπορεί να φιλοξενήσει στα μοντέρνα δωμάτια που διαθέτει τα μέλη του προσωπικού κατά την περίοδο της εκπαίδευσής τους εφόσον το επιθυμούν. Επίσης, στην Εκπαιδευτική Εστία βρίσκεται το κέντρο πληροφόρησης και μάθησης. Το κέντρο αυτό αποτελείται από μια βιβλιοθήκη και το κέντρο ηλεκτρονικών υπολογιστών. Σ' αυτό στεγάζονται πληθώρα βιβλίων, DVD, πολυμέσα και άλλο εκπαιδευτικό υλικό το οποίο βρίσκεται στη διάθεση όλων των μελών του Ομίλου, προσφέροντας ένα ιδανικό χώρο για μελέτη και έρευνα.

Όσον αφορά τώρα το σύστημα αμοιβών και ωφελημάτων του προσωπικού, εκτός από το σύστημα κινήτρων, το σύστημα ανταγωνιστικών αμοιβών και παροχών είναι βασισμένο στις πρόνοιες των Συλλογικών Συμβάσεων του Ομίλου. Η Πολιτική Αμοιβών που ακολουθεί ο Όμιλος στηρίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Αρχής Τραπεζών (European Banking Authority) για τη διαμόρφωση και εφαρμογή της πολιτικής και των πρακτικών αμοιβών καθώς επίσης και τις σχετικές Οδηγίες της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου "Οι περί του Πλαισίου Αρχών Λειτουργίας και Κριτηρίων Αξιολόγησης της Οργανωτικής Δομής, Εσωτερικής Διακυβέρνησης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των Τραπεζών Οδηγίες" του 2006 & 2012. Η πολιτική αμοιβών αναθεωρείται κάθε χρόνο, ώστε να συνάδει με την επιχειρηματική στρατηγική του ομίλου, τους στόχους, τους κινδύνους της αγοράς, τις αξίες και τις μακροπρόθεσμες επιδιώξεις (αναρτήθηκε από www.laiki.com 1/3/2013).

Εκτός από τα πιο πάνω, ο οργανισμός φροντίζει για την ψυχαγωγία και διασκέδαση του προσωπικού του. Για τον σκοπό αυτό, ιδρύθηκε ο Όμιλος Έκφρασης, ο οποίος δραστηριοποιείται σε όλες τις πόλεις. Στις δραστηριότητες του μπορούν να συμμετέχουν όλα τα μέλη του προσωπικού. Οι εκδηλώσεις που διοργανώνονται έχουν ως επίκεντρο τους το παιδί και την οικογένεια, τη φιλανθρωπία-κοινωνική προσφορά, καλλιτεχνικά και πολιτιστικά δρώμενα, καθώς και τον αθλητισμό.

Η χριστουγεννιάτικη γιορτή για τα μικρά παιδιά σε συνδυασμό με τον καρναβαλίστικο χορό έχουν καθιερωθεί κάθε χρόνο. Επιπλέον, ομιλίες, παρουσιάσεις από ειδικούς σε θέματα που απασχολούν τους εργαζομένους όπως είναι η οικογένεια και οι διαπροσωπικές σχέσεις, οργανώνονται πολύ συχνά. Όσον αφορά την κοινωνική προσφορά και φιλανθρωπία, αιμοδοσίες, φιλανθρωπικές πορείες (πχ καρκινοπαθών και τυφλών), καθώς και συμπαράσταση σε άτομα που αντιμετωπίζουν διάφορα προβλήματα, αποτελούν τις κυριότερες δράσεις του Ομίλου Έκφρασης. Θεατρικές παραστάσεις που ανεβάζονται από συναδέλφους του Ομίλου της Λαϊκής Τράπεζας, επιχορηγήσεις θεατρικών παραστάσεων, ενεργώς συμμετοχή και βοήθεια στο Ραδιομαραθώνιο καθώς και διαλέξεις για τη μέρα της γυναίκας, αποτελούν καλλιτεχνικά και πολιτιστικά γεγονότα. Εσωτερικοί διαγωνισμοί futsal και bowling μεταξύ των καταστημάτων, καθώς και το καθιερωμένο πρωτάθλημα Πετόσφαιρας Λεμεσού, αποσκοπούν να ψυχαγωγήσουν τους συναδέλφους και επιπλέον τους ωθούν να συμμετέχουν στα κοινά.

Η Λαϊκή Τράπεζα, ως κοινωνικά υπεύθυνος οργανισμός, αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα που φέρει η Ασφάλεια & Υγεία στους χώρους εργασίας, γι' αυτό και έχει δεσμευτεί για τη διατήρηση ασφαλών συνθηκών στα καταστήματα της, παίρνοντας όλα τα μέτρα που προβλέπει η νομοθεσία. Εκτός από τους εργαζομένους, το ενδιαφέρον της Λαϊκής Τράπεζας επεκτείνεται και καλύπτει την Ασφάλεια & Υγεία των πελατών και συνεργατών που βρίσκονται στα καταστήματα και γραφεία της, την εξοικονόμηση ενέργειας και την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος.

Η διοίκηση της τράπεζας, κατόπιν μελέτης, έχει εγκαταστήσει στα καταστήματα της θύρες ασφαλείας και σύστημα παρακολούθησης, που προσδίδουν υψηλό επίπεδο ασφαλείας και προστασίας τόσο της πελατείας όσο και των υπαλλήλων από την αφθάρητη είσοδο ληστών στα καταστήματα. Επίσης, μια σειρά από σεμινάρια έχουν καθιερωθεί με σκοπό την υποστήριξη και ενημέρωση του προσωπικού σε περιπτώσεις εμφάνισης περιστατικών βίας, ληστείας καθώς και προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης ατόμων που βίωσαν τέτοια περιστατικά, από ειδικούς ψυχολόγους.

Μέσα από την Πολιτική Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία και το Περιβάλλον διαφαίνονται οι στόχοι που έχει θέσει ο οργανισμός στα θέματα αυτά και πως υλοποιούνται.

Πολιτική της Λαϊκής Τράπεζας για την Ασφάλεια & Υγεία στην Εργασία και το Περιβάλλον

"Η Πολιτική της Λαϊκής Τράπεζας για την Ασφάλεια & Υγεία και την προστασία του Περιβάλλοντος αποσκοπεί στη λήψη όλων των εφικτών μέτρων έτσι ώστε οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία του προσωπικού, των πελατών και των συνεργατών της καθώς και οι επιπτώσεις για το φυσικό περιβάλλον από τις δραστηριότητες της, να περιορίζονται στον ελάχιστο δυνατό βαθμό" (ανακτήθηκε από www.laiki.com στις 10/3/2013)

Η πολιτική αυτή επιτυγχάνεται διαμέσου της λειτουργίας και της συνεχής βελτίωσης όλων των θεμάτων που έχουν να κάνουν με την ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας, με τον εντοπισμό όλων των επικίνδυνων καταστάσεων και την άμεση εφαρμογή μέτρων για την αντιμετώπιση τους. Επιπλέον, γίνονται συνεχείς προσπάθειες για την καλλιέργεια κουλτούρας και συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας διαμέσου μιας αρμόδιας επιτροπής (η οποία είναι υπεύθυνη για τη λήψη αποφάσεων για θέματα πολιτικής, έλεγχου καθώς και αλλαγή πολιτικής όταν κρίνεται απαραίτητο), δράσεις όπως η εκπαίδευση ομάδας ατόμων στις πρώτες βοήθειες, συμβολή στην εξοικονόμηση ενέργειας και προστασία του περιβάλλοντος καθώς και συμμόρφωση με τους νόμους και κανονισμούς που διέπουν την ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας.

Επίσης, η διαδικασία πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας καθώς επίσης και οι προαγωγές, γίνονται με αντικειμενικότητα, ισότητα και χωρίς καμία διάκριση ανάμεσα σε υποψηφίους με τα ίδια προσόντα. Με κύριο στόχο την αποδοχή της διαφορετικότητας και την προώθηση ίσων ευκαιριών εργασίας σε όλους ανεξαρτήτως δημογραφικών, θρησκευτικών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών, η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού, προσέλαβε τα τελευταία χρόνια άτομα με αναπηρίες, που είχαν δηλώσει την επιθυμία τους να εργαστούν. Με αυτό τον τρόπο αποδεικνύεται το ευαίσθητο κοινωνικό πρόσωπο του χρηματοπιστωτικού ιδρύματος, η ισότητα ευκαιριών και η εργασιακή ενσωμάτωση όλων στον οργανισμό.

Παράλληλα, στα πλαίσια κοινωνικής προσφοράς, ο όμιλος παρέχει χρηματικά βραβεία στα παιδιά των εργαζομένων γυμνασίου και λυκείου που έχουν ξεχωρίσει για την άριστη επίδοσή τους στα μαθήματα. Επιπλέον, για τα παιδιά λειτουργούν παιδικές

κατασκηνώσεις στις εγκαταστάσεις της συντεχνίας πλήρως οργανωμένες για καλοκαιρινές διακοπές, ενώ ταυτόχρονα δίνεται η δυνατότητα οικογενειακών διακοπών σε εγκαταστάσεις της συντεχνίας τραπεζικών υπαλλήλων στην Κεραμωτή καθώς και στο συγκρότημα της συντεχνίας στον Πρωταρά.

Η τράπεζα προσφέρει επίσης μια σειρά πρόσθετων παροχών στους εργαζομένους της, όπως φοιτητική άδεια την ημέρα της εξέτασης και την προηγούμενη για όσους παρακολουθούν μαθήματα στο Ινστιτούτο Τραπεζικής Επιμόρφωσης Κύπρου, ειδική τιμολογιακή πολιτική στις πράξεις του προσωπικού, χαμηλότοκα δάνεια καθώς και ευκολίες αποπληρωμής των δανειακών υποχρεώσεων.

Η εσωτερική επικοινωνία αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο μεταξύ των διαφόρων τμημάτων των εργαζομένων, για αυτό και προωθείται μέσω του portal, μιας εσωτερικής ιστοσελίδας η οποία παρέχει τη δυνατότητα στους υπαλλήλους να ενημερωθούν για διάφορα θέματα που αφορούν τη λειτουργία της τράπεζας, να ανατρέξουν στον τηλεφωνικό κατάλογο όλων των υπαλλήλων όλων των καταστημάτων που ο όμιλος έχει παρουσία, να δουν τις διαφημιστικές καμπάνιες που προβάλλονται στα ΜΜΕ τη συγκεκριμένη περίοδο, να βρουν διάφορα έντυπα που χρησιμοποιούν στην καθημερινή τους εργασία, εγκυκλίους, ανακοινώσεις καθώς και το προσωπικό τους αρχείο πληροφοριών, με τις μισθολογικές καταστάσεις, τα σεμινάρια που παρακολούθησαν, τις αξιολογήσεις και τους εργασιακούς τους στόχους. Η ιστοσελίδα αυτή αποτελεί εργαλείο διαμόρφωσης ενιαίας κουλτούρας, πληροφόρησης και ενημέρωσης των εργαζομένων για τα κοινά.

Σχεδόν όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι είναι μέλη της συντεχνίας τραπεζικών υπαλλήλων Κύπρου, ΕΤΥΚ. Η τράπεζα, σεβόμενη τα δικαιώματα των εργαζομένων να ανήκουν σε μια συντεχνία, συνεργάζεται μαζί τους για όλα τα θέματα που αφορούν τους εργαζομένους με στόχο το κοινό καλό. Παρόλα αυτά, συνηθίζει να επικοινωνεί με τους υπαλλήλους όχι μόνο μέσω της συντεχνίας, αλλά και σε προσωπικό επίπεδο, μέσω των συχνών επισκέψεων των ατόμων της Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού στα γραφεία των εργαζομένων για συζήτηση (ανακτήθηκε από www.laiki.com στις 13/3/2013).

3.5 Διακρίσεις - Βραβεία – Συμμετοχές

Στα πολλά χρόνια λειτουργίας της η τράπεζα συμμετείχε σε πολλές πρωτοβουλίες σχετικά με την ανάπτυξη και εφαρμογή πρακτικών ΕΚΕ και έχει λάβει πολλά βραβεία και

διακρίσεις σχετικά με τις δραστηριότητες της στον τομέα αυτό αλλά και γενικά για όλες τις δραστηριότητες της. Συγκεκριμένα:

- Το περιοδικό Money Markets είχε απονέμει το βραβείο για τις "Καλύτερες Υπηρεσίες Θεματοφυλακής" για τα έτη 2006-2007 και το "Βραβείο Καινοτόμων Υπηρεσιών Θεματοφυλακής 2008" στη Λαϊκή Τράπεζα
- Για τα έτη 2006, 2007 και 2008 έχει λάβει το βραβείο Euromoney "Καλύτερη Ιδιωτική Τράπεζα στην Κύπρο"
- Το 2008 η Λαϊκή τράπεζα, ως αντάλλαγμα της σκληρής δουλειάς, της άριστης εξυπηρέτησης των πελατών καθώς και της αναγνώρισης της εξαιρετικής ποιότητας των μηνυμάτων πληρωμής της σε Δολάρια ΗΠΑ έλαβε το βραβείο Αναγνώρισης Ποιότητας Υπηρεσιών από την Ανταποκρίτρια Τράπεζα JP Morgan. Συγκεκριμένα, το βραβείο αφορά στη μορφολογία των διασυνοριακών πληρωμών (STP). Πάνω από το 98% των εντολών πληρωμής swift (MT103) που αποστέλλετε, είναι άριστης τεχνικής μορφής. Ως εκ τούτου, οι εντολές των πελατών τυγχάνουν αυτόματης επεξεργασίας/εκτέλεσης από τους ανταποκριτές της τράπεζας, χωρίς χειρονακτική παρέμβαση, με αποτέλεσμα οι πληρωμές να εκτελούνται άμεσα, χωρίς καθυστερήσεις και με το χαμηλότερο δυνατό κόστος, που είναι προς όφελος των πελατών.
- Ένα χρόνο μετά, το 2009 δηλαδή, της απονέμεται το Βραβείο αριστείας Straight-Through Processing (STP) από την Deutsche Bank ως αναγνώριση της εξαιρετικής ποιότητας των μηνυμάτων πληρωμών (MT103) που αποστέλλει η τράπεζα σε Ευρώ και Δολάρια ΗΠΑ.
- Το 2008 λαμβάνει το βραβείο "Καλύτερες Παρεχόμενες Επενδυτικές Υπηρεσίες, Κύπρος 2008" από το περιοδικό World Finance of Reuters. Το World Finance διανέμεται παγκοσμίως, περιλαμβάνοντας πολύ σημαντικούς συνδρομητές και φορείς λήψης αποφάσεων, εστιάζοντας στις μεγάλες αγορές της Ευρώπης, της Μέσης Ανατολής, της Ασίας και της Αμερικής. Το περιοδικό αυτό διανέμεται επίσης σε αεροδρόμια, ξενοδοχεία και συνεδριακούς χώρους. Η εξαιρετική ποιότητα περιεχόμενων και έκδοσης του έχει κερδίσει την άριστη φήμη μεταξύ των αναγνωστών του, που είναι περισσότεροι από 120.000 άτομα, μεταξύ των οποίων Γενικοί Διευθυντές, Ανώτερα Στελέχη, Πολυεθνικοί Χρηματοοικονομικοί Οργανισμοί, Πρόεδροι Τραπεζών και Επικεφαλείς Νομικών Υπηρεσιών—εκπρόσωποι Πολυεθνικών Εταιρειών, Θεσμικοί Επενδυτές και Χρηματοπιστωτικοί

Οίκοι από όλο τον κόσμο. Το World Finance εκδίδεται από μια βραβευμένη ομάδα συντακτών, δημοσιογράφων και ανταποκριτών, και παρέχει έγκυρες ειδήσεις και παρουσιάσεις, συνοδευόμενες από επίκαιρα και αξιόπιστα στοιχεία, τα οποία συλλέγονται από έγκριτα πρακτορεία, όπως το Reuters και η Financial News. Επίσης, παρέχει λεπτομερείς αναλύσεις των πλέον σύνθετων, δυναμικών και πρωτοποριακών ζητημάτων που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις. Η επιτροπή βράβευσης του World Finance για να αποφανθεί να βραβεύσει τη Λαϊκή χρησιμοποίησε ένα ευρύ φάσμα κριτηρίων και βασίστηκε στην έμπειρη κριτική ματιά των 170 χρόνων επιχειρηματικής δημοσιογραφίας για την επεξεργασία των πληροφοριών που συγκέντρωσε η ερευνητική ομάδα. Ορισμένα από τα πιο σημαντικά κριτήρια που διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο ήταν: οι λύσεις για τους πελάτες και η βελτιστοποίηση των σχέσεων με αυτούς, οι πρωτοποριακές χρηματοοικονομικές δομές, η ανταγωνιστικότητα, η ηγετική θέση στην αγορά και η ανάπτυξη σε άλλες χώρες, η απόδειξη ανάπτυξης και η συνεχής πρόοδος, η θετική κάλυψη από τα MME, το επίπεδο διαφάνειας καθώς και η καλή διακυβέρνηση του οργανισμού.

- Το 2008 λαμβάνει το βραβείο από το The Banker, ως η "Τράπεζα της Χρονιάς 2008". Τα κριτήρια για τη βράβευση ήταν αρκετά διευρυμένα και η Λαϊκή τράπεζα έλαβε μέρος στο διαγωνισμό μέσω ενός ερωτηματολογίου, που αφορούσε στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Τα θέματα που τέθηκαν ήταν: (α) Μέτρα Ανάπτυξης και Απόδοσης για τα προηγούμενα 3 έτη (πρωτοβάθμιο Κεφάλαιο, Ενεργητικό, Καθαρά Κέρδη, Απόδοση μετοχών, Σχέση κόστους-εσόδων, Δείκτης μη εξυπηρετούμενων δανείων), (β) πρωτοβουλίες που ανέλαβε η Τράπεζα για τη βελτίωση των αποδόσεων των Μετόχων, (γ) συγκεκριμένες Δράσεις που προσέφεραν σημαντική επιτυχία στην Τράπεζα ή που οδήγησαν σε πλεονέκτημα αγοράς σε διάστημα 12-15 μηνών, και (δ) τι γίνεται σε περίπτωση ισοβαθμίας με άλλη Τράπεζα και για ποιο λόγο πιστεύουμε ότι πρέπει να κερδίσει η δική μας.
- Το Global Finance είχε απονεμίσει το βραβείο "Best Consumer Internet Bank"- η καλύτερη διαδικτυακή τράπεζα 2009 στη Λαϊκή τράπεζα αναγνωρίζοντας την άριστη ποιότητα της ηλεκτρονικής εξυπηρέτησης και το μεγάλο φάσμα προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρονται μέσω των ηλεκτρονικών καναλιών. Το βραβείο αυτό απονέμεται στην Marfin Laiki eBank αποδεικνύοντας έμπρακτα την δέσμευση της Διεύθυνσης της Τράπεζας να εντάξει την προσφορά στους πελάτες άριστης

εξυπηρέτησης μέσω εναλλακτικών καναλιών εξυπηρέτησης σε 24ωρη βάση, μέσα στους στρατηγικούς της στόχους. Το ίδιο βραβείο έλαβε επίσης το έτος 2010, χρονιά που η eBank γιόρταζε τα 10 χρόνια από την ίδρυσή της.

- Η Marfin Laiki Bank αναδεικνύεται ως η Τράπεζα της Χρονιάς 2010, από το κορυφαίο διεθνές περιοδικό «The Banker». Το βραβείο απονέμεται σε Τραπεζικούς Οργανισμούς για την εξαιρετική ποιότητα των υπηρεσιών τους, τα καινοτόμα προϊόντα και την τεχνολογική πρωτοπορία. Η βράβευση αυτή είναι μια νέα χρυσή σελίδα στην ιστορία του Ομίλου και αντανακλά την καθημερινή αναγνώριση και την εμπιστοσύνη των πελατών προς το πρόσωπο της τράπεζας. Η νέα διάκριση έρχεται να προστεθεί σε σειρά άλλων που αποτελούν τεκμήρια της πρωτοποριακής εργασίας, καινοτομίας και σταθερής ανόδου της Τράπεζας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Marfin Laiki Bank είναι η μόνη Κυπριακή Τράπεζα που το 2010 τιμήθηκε με το Βραβείο Αναγνώριση Ποιότητας της JP Morgan Chase.
- Το διεθνές αναγνωρισμένο περιοδικό Global Finance ανέδειξε τη Μονάδα Θεματοφυλακής της Marfin Laiki Bank ως τον καλύτερο υποθεματοφύλακα στην Κυπριακή αγορά το 2011. Το γεγονός αυτό αποτελεί αναγνώριση και επιβράβευση του ψηλού επιπέδου υπηρεσιών που προσφέρει η Μονάδα Θεματοφυλακής της Marfin Laiki Bank. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, η Μονάδα Θεματοφυλακής της Marfin Laiki Bank έχει εξασφαλίσει το βραβείο αυτό για δεύτερη φορά (η προηγούμενη ήταν το 2009).
- Το 2011 το διεθνές περιοδικό Global Finance απένευσε στη Marfin Laiki Bank, για τρίτη συνεχή χρονιά, το βραβείο της Καλύτερης Διαδικτυακής Τράπεζας για το ευρύ καταναλωτικό κοινό στην Κύπρο (Best Consumer Internet Bank). Ταυτόχρονα, το περιοδικό Global Finance απένευσε στη Marfin Laiki Bank το βραβείο της Καλύτερης Διαδικτυακής Τράπεζας στην Κύπρο για την εξυπηρέτηση επιχειρήσεων (Best Corporate/Institutional Internet Bank). Οι πιο πάνω διαδοχικές διακρίσεις καταδεικνύουν τη δυναμική ανάπτυξη των υπηρεσιών ηλεκτρονικής τραπεζικής της Marfin Laiki Bank, κατατάσσοντας τη Marfin Laiki eBank μεταξύ των καλύτερων ηλεκτρονικών τραπεζών στην Ευρώπη. Το ίδιο βραβείο έλαβε και το 2012.
- Στο πλαίσιο των ετήσιων περιβαλλοντικών βραβείων της, η Green Dot Κύπρου απένευσε στη Λαϊκή Τράπεζα το 2011 τιμητικό βραβείο ως ένδειξη εκτίμησης και αναγνώρισης σημαντικότητας δράσεων που υλοποίησε στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος στον τόπο μας.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων

4.1 Το ερωτηματολόγιο και το περιεχόμενο του

Για το σκοπό αυτής της μελέτης και τη συλλογή των πρωτογενών στοιχείων, έχουν ετοιμαστεί και διανεμηθεί δύο ερωτηματολόγια, βάση των οποίων προήλθαν τα στοιχεία που ακολουθούν πιο κάτω. Τα ερωτηματολόγια αυτά απευθύνονταν στους εργαζομένους του Ομίλου της Λαϊκής Τράπεζας καθώς και στο καταναλωτικό κοινό, πελάτες και μη, και δόθηκαν για συμπλήρωση κατά τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο 2013.

Και τα δύο ερωτηματολόγια, που παρατίθενται στο παράρτημα στο τέλος της εργασίας αυτής, δεν έχουν μεγάλη έκταση -είναι γύρω στις 20 ερωτήσεις το καθένα- αφού δεν έχουν σκοπό να κουράσουν τους ερωτηθέντες. Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου, 'ΝΑΙ' ή 'ΟΧΙ', και αρκετές ερωτήσεις είναι κατά κλίμακα Λίκερτ, όπου οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να δηλώσουν το επίπεδο της συμφωνίας ή διαφωνίας τους σε ορισμένες δηλώσεις και προτάσεις, σχετικά με την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και το βαθμό της σημασίας των πρακτικών της ΕΚΕ που χρησιμοποιούνται ή μπορούν να χρησιμοποιηθούν στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας..

Για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας πήραν μέρος 80 Κύπριοι καταναλωτές, άντρες και γυναίκες όλων των ηλικιών, καθώς και 70 εργαζόμενοι της τράπεζας όλων των πόλεων.

Σκοπός της έρευνας είναι να εξετασθούν οι απόψεις και οι στάσεις τόσο των καταναλωτών όσο και των εργαζομένων σχετικά με την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και των επιμέρους διαστάσεων της καθώς και εάν οι καταναλωτές κατά την επιλογή συνεργασίας με μια τράπεζα - οργανισμό λαμβάνουν υπόψη την κοινωνική – περιβαλλοντική – κοινωνική δράση της επιχείρησης. Επίσης, η έρευνα θα αναδείξει ποιος είναι ο βαθμός σημαντικότητας και ωφέλειας των πρακτικών ΕΚΕ από την πλευρά των καταναλωτών-εργαζομένων. Ταυτόχρονα, θα διαφανεί κατά πόσον οι πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζει η τράπεζα βρίσκουν σύμφωνη την κοινή γνώμη και ποιες αλλαγές – διευθετήσεις θα μπορούσαν να γίνουν ούτως ώστε να επιτευχθεί αρμονία μεταξύ της επιχείρησης, της κοινωνίας και όλων των συμβαλλόμενων μερών γενικότερα.

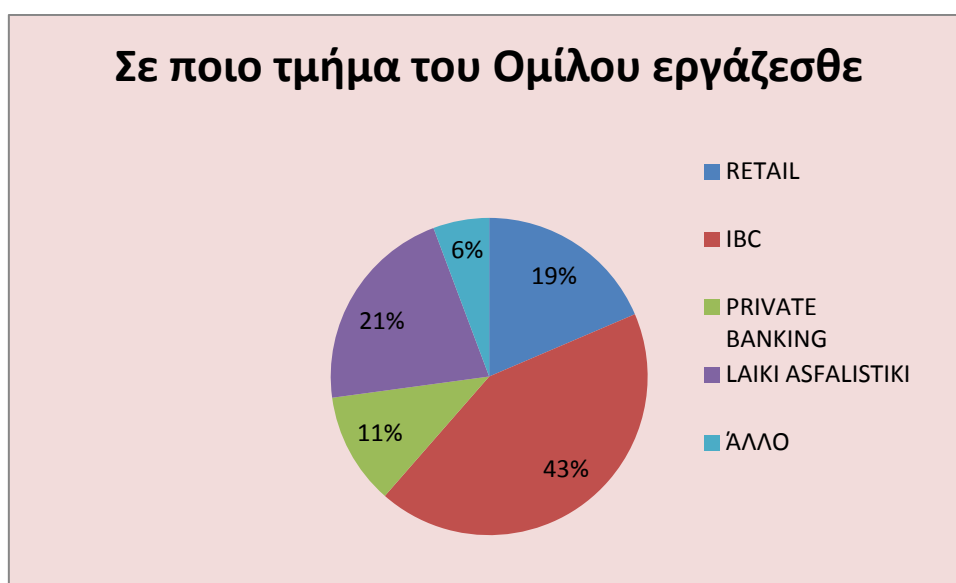
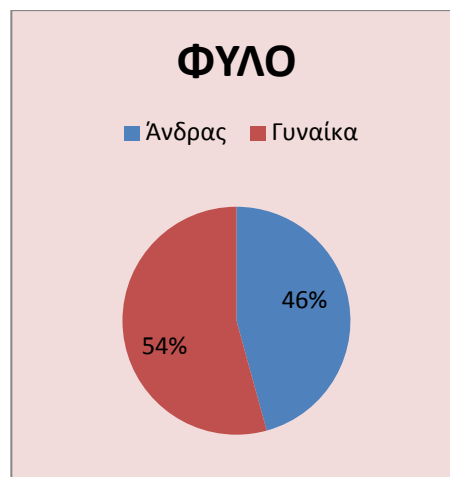
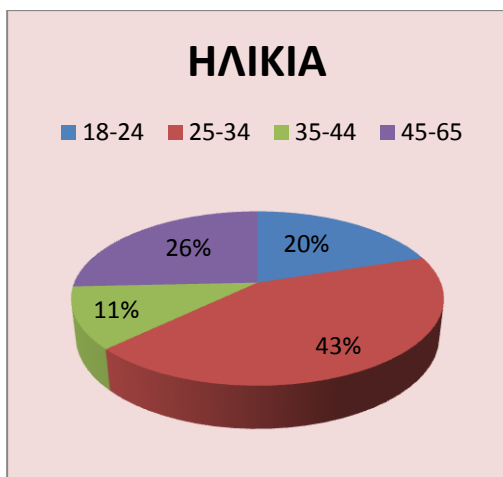
Όσον αφορά τους εργαζομένους, διαμέσου των ερωτηματολογίων θα διαφανεί κατά πόσο είναι ενήμεροι για τις δραστηριότητες του εργοδότη τους, εάν είναι ευαισθητοποιημένοι ή ακόμα και αδιάφοροι ως προς τα θέματα αυτά ή εάν είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν στην περαιτέρω εδραίωση πρακτικών ΕΚΕ στην επιχείρηση που εργάζονται. Επιπλέον, οι πελάτες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις επιπτώσεις των πρακτικών της ΕΚΕ για την αγοραστική συμπεριφορά τους.

Τελικός στόχος της εν λόγω εργασίας είναι να γίνει κατανοητός και να βελτιωθεί ο τρόπος που ο Όμιλος της Λαϊκής Τράπεζας διαχειρίζεται ενεργά τις επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του, ενώ προσπαθεί να εξισορροπήσει τις ανάγκες των διαφόρων ενδιαφερομένων φορέων.

4.2 Ερμηνεία των αποτελεσμάτων

4.2.1 Το ερωτηματολόγιο των εργαζομένων

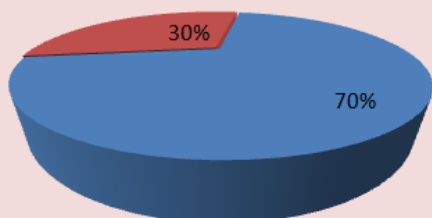




Στην έρευνα αυτή πήραν μέρος 70 εργαζόμενοι, 32 άντρες (ποσοστό 46%) και 38 γυναίκες (ποσοστό 54%), εκ των οποίων το 43% εργάζεται στο Κέντρο Διεθνών Επιχειρήσεων του Ομίλου (IBC), το 21% στη Λαϊκή Ασφαλιστική, το 19% στο δίκτυο καταστημάτων, το 19% στο Private Banking και το 6% σε διάφορα άλλα τμήματα. Από αυτούς, το 20% είναι ηλικίας 18-24 χρονών, το 43% 25-34 χρονών, το 11% 35-44 χρονών και το 26% ηλικίας 45-65 χρόνων.

1. Γνωρίζετε τι είναι η ΕΚΕ?

■ Ναι ■ Όχι



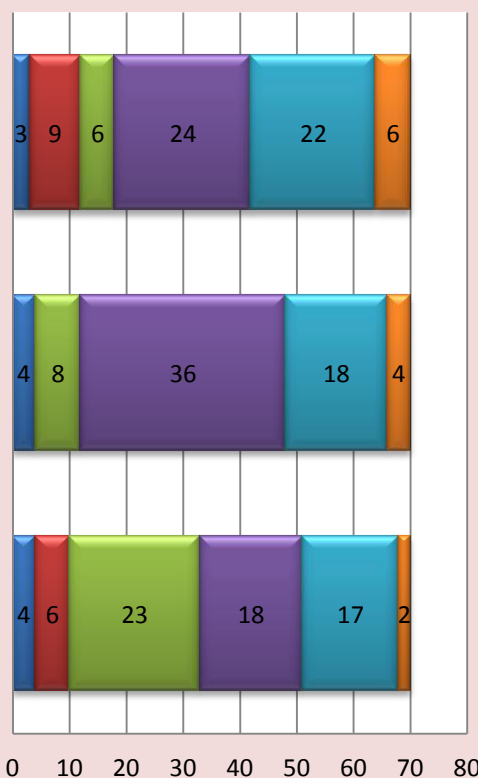
Από τους ερωτώμενους, το 70% απάντησαν πως γνωρίζουν τι είναι ΕΚΕ ενώ το 30% δεν γνωρίζουν.

2. Δηλώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες έννοιες που αφορούν την ΕΚΕ

☐ ΕΚΕ είναι η εθελοντική προσπάθεια από μέρους των επιχειρήσεων για τη δημιουργία περισσότερης αξίας για τους εργαζόμενους, την κοινωνία, την αγορά και το περιβάλλον

☐ ΕΚΕ είναι οι ηθικές δράσεις από μέρους των επιχειρήσεων (πχ κοινωνικές πρακτικές, αθλητισμός), περιβαλλοντικές (όπως πχ η ανακύκλωση) με στόχο την ευημερία της κοινωνίας στο σύνολο της.

☐ Η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η ισορροπημένη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και όλων των συμβαλλόμενων μερών (κοινωνία, περιβάλλον, πολιτισμός, πελάτες, αγοραστές, προμηθευτές)



■ Διαφωνώ Απόλυτα
 ■ Διαφωνώ
 ■ Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 ■ "Συμφωνώ
 ■ Συμφωνώ Απόλυτα
 ■ Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

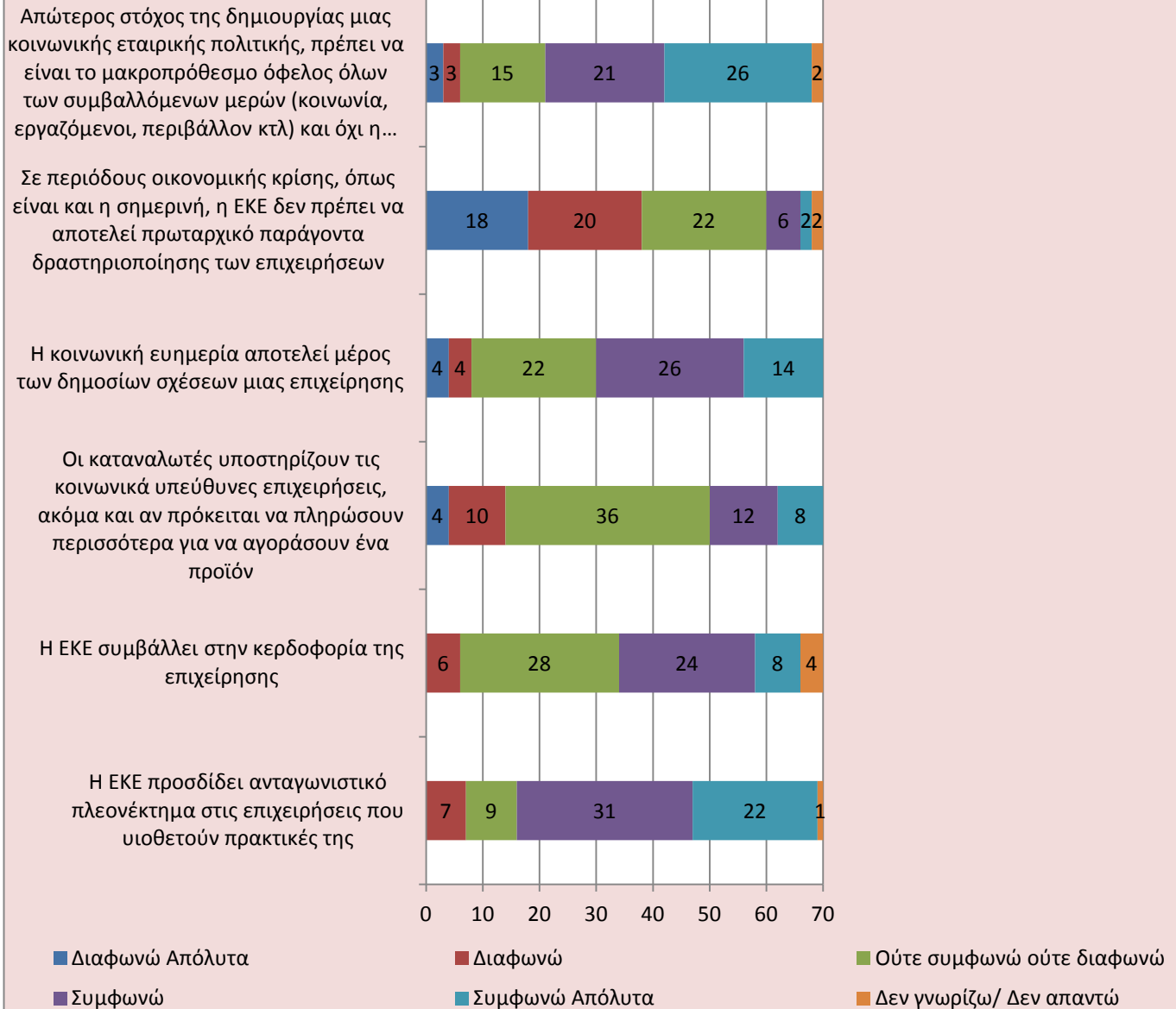
Στη δεύτερη ερώτηση οι συμμετέχοντες καλούνταν να δηλώσουν το βαθμό που συμφωνούν ή διαφωνούν με κάποιες έννοιες που αφορούν την ΕΚΕ. Για την πρώτη

υποερώτηση, ένας μεγάλος αριθμός του δείγματος, αθροιστικά 46 άτομα (22 συμφωνώ απόλυτα και 24 συμφωνώ-επιλογή 4) απαντάει ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η εθελοντική προσπάθεια από μέρους των επιχειρήσεων για τη δημιουργία περισσότερης αξίας για τους εργαζομένους, την κοινωνία, την αγορά και το περιβάλλον. Επίσης, 6 άτομα δεν ήθελαν ή δεν ήξεραν να τοποθετηθούν, 3 δήλωσαν ότι διαφωνούν κάθετα με την πρόταση αυτή, ενώ η άποψη 15 ατόμων κυμαίνεται κάπου ενδιάμεσα.

Η δεύτερη υποερώτηση σχετίζεται με τα εάν η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι οι ηθικές πρακτικές από μέρους των επιχειρήσεων (πχ κοινωνικές, αθλητισμός), περιβαλλοντικές (όπως πχ η ανακύκλωση) με στόχο την ευημερία της κοινωνίας στο σύνολο της. Τέσσερα άτομα απάντησαν πως διαφωνούν με αυτήν την τοποθέτηση, 4 δεν απάντησαν, 18 άτομα συμφωνούν απόλυτα, το πιο μεγάλο μέρος του δείγματος -36 άτομα- δήλωσαν ότι συμφωνούν ενώ 8 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

Η τρίτη υποερώτηση αναφέρεται στην ΕΚΕ η οποία μπορεί να οριστεί ως η ισορροπημένη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και όλων των συμβαλλόμενων μερών. Εδώ 10 συνολικά άτομα δήλωσαν τη διαφωνία τους, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος απάντησε πως ούτε συμφωνεί ούτε και διαφωνεί με την άποψη αυτή, ενώ αθροιστικά 35 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν και 2 δεν απάντησαν.

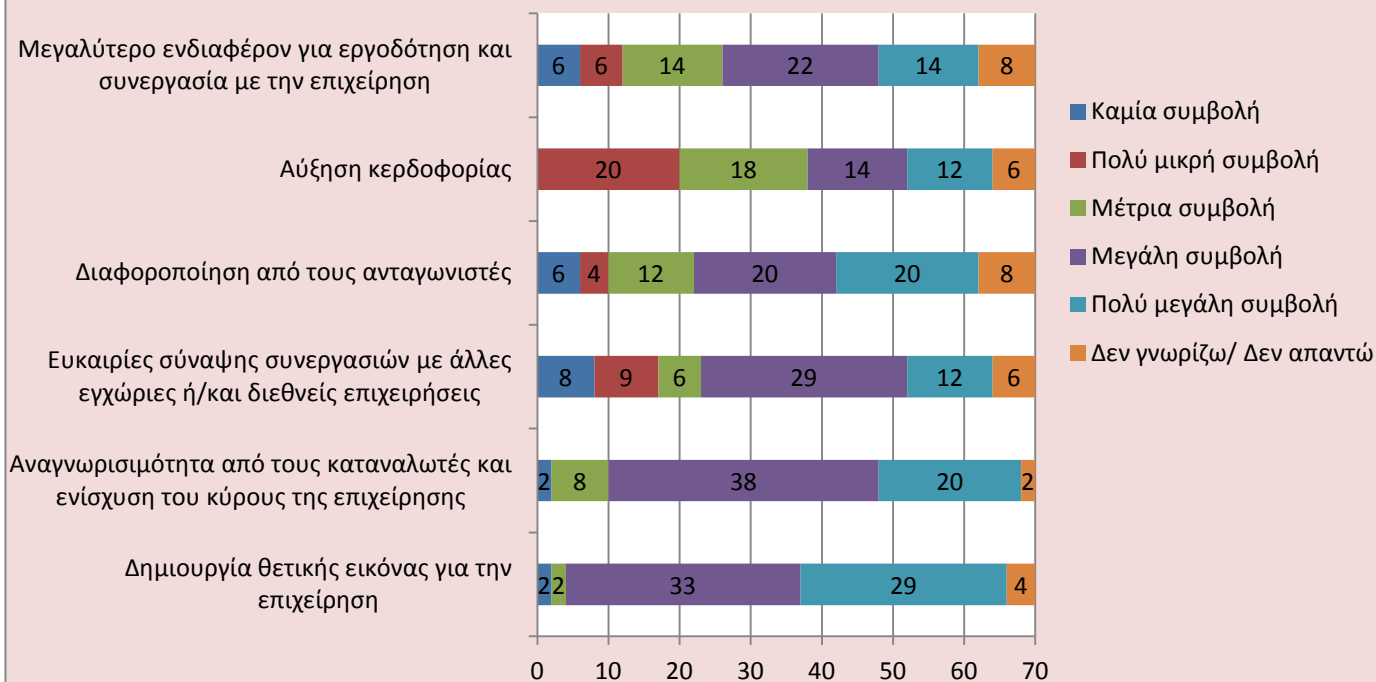
3. Δηλώστε σε πιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες



Στην ερώτηση 3 οι ερωτηθέντες καλούνταν επίσης να δηλώσουν το βαθμό που συμφωνούν ή διαφωνούν με 6 προτάσεις. Η πρώτη πρόταση, αναφέρει πως απώτερος στόχος της δημιουργίας μιας κοινωνικής εταιρικής πολιτικής, πρέπει να είναι το μακροπρόθεσμο όφελος όλων των συμβαλλόμενων μερών (κοινωνία, εργαζόμενοι, περιβάλλον κτλ) και όχι η βραχυπρόθεσμη κερδοφορία της επιχείρησης, συνολικά άτομα δήλωσαν πως διαφωνούν, 15 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 21 συμφωνούν, 26 συμφωνούν απόλυτα ενώ 2 άτομα δεν απάντησαν. Στη 2^η πρόταση, η οποία αναφέρει πως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπως είναι και η σημερινή, η ΕΚΕ δεν πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα

δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων, 18 άτομα δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, 20 διαφωνούν, 22 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 6 συμφωνούν, 2 συμφωνούν πλήρως ενώ άλλοι 2 δεν απάντησαν. Στο ερώτημα εάν η κοινωνική ευημερία αποτελεί μέρος των δημοσίων μέρος των επιχειρήσεων συνολικά 8 άτομα δήλωσαν πως διαφωνούν, 22 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ 40 άτομα έδειξαν να συμφωνούν με τη δήλωση αυτή. Στη δήλωση ότι οι καταναλωτές υποστηρίζουν τις κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις ακόμη και εάν πρέπει να πληρώσουν κάτι παραπάνω για να αγοράσουν ένα προϊόν τους, 4 άτομα δήλωσαν ότι διαφωνούν πλήρως, 10 διαφωνούν, 36 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 12 συμφωνούν ενώ 8 συμφωνούν απόλυτα με τη δήλωση αυτή. Το πέμπτο υποερώτημα της ερώτησης 3 σχετίζεται με το εάν η ΕΚΕ συμβάλλει στην κερδοφορία της επιχείρησης, όπου 6 άτομα έθεσαν τη διαφωνία τους, 2 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 24 συμφωνούν, 8 συμφωνούν απόλυτα και 4 δεν απάντησαν. Στην τελευταία υποερώτηση, αναφορικά με το εάν η ΕΚΕ προσδίδει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις που υιοθετούν πρακτικές της, 7 άτομα διαφωνούν, 9 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ με το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων, αθροιστικά 53 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν, ενώ 1 άτομο δεν απάντησε.

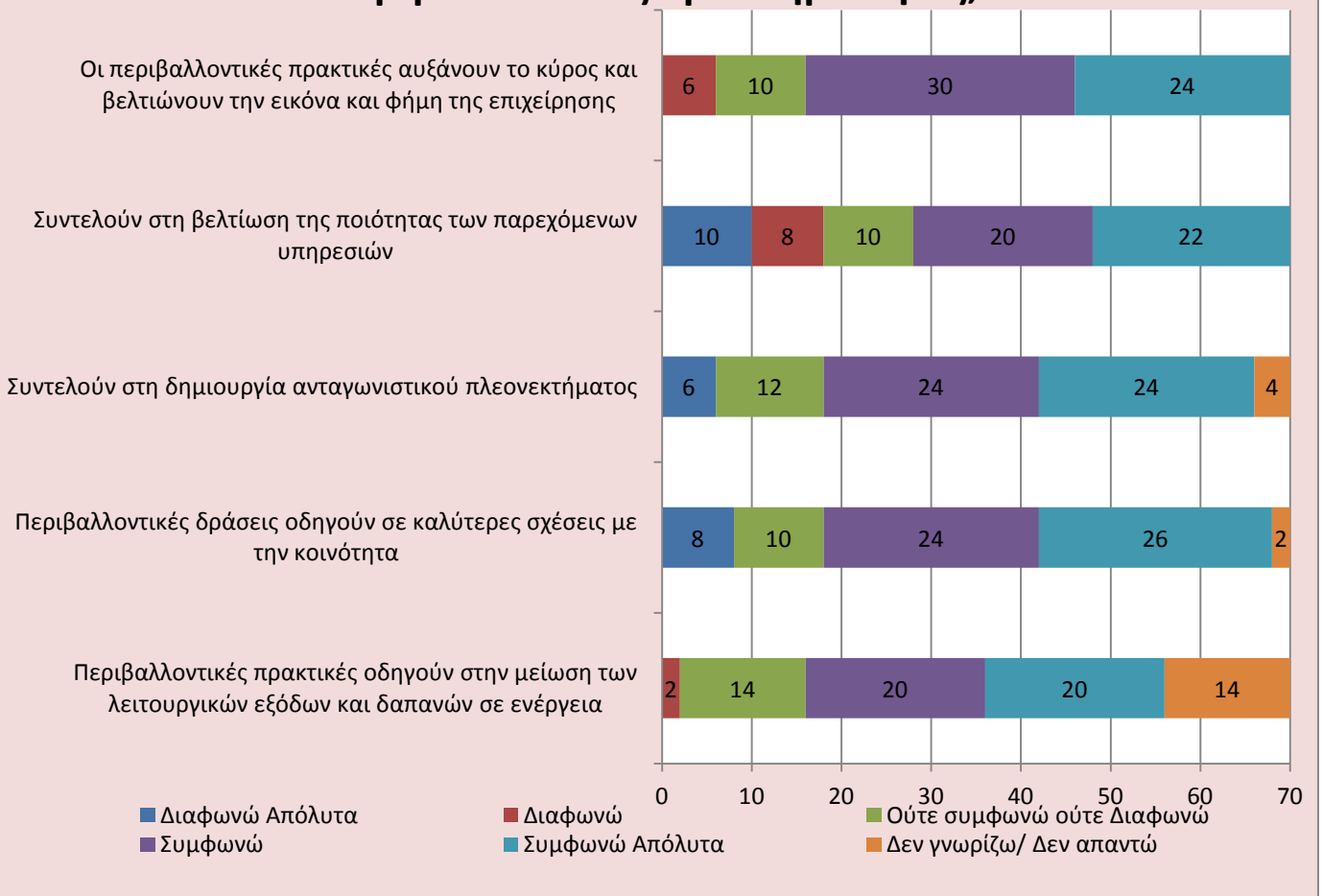
4. Αξιολογείστε τη συμβολή που κατά τη γνώμη σας διαδραματίζουν στην επιτυχία μιας επιχείρησης οι πολιτικές ΕΚΕ που απευθύνονται στην τοπική κοινότητα



Η ερώτηση 4 καλούσε τους εργαζομένους να αξιολογήσουν τη συμβολή που κατά τη γνώμη τους διαδραματίζουν οι πολιτικές ΕΚΕ, οι οποίες απευθύνονται στην κοινωνία, στην επιτυχία της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι είχαν να δηλώσουν την άποψη τους σχετικά με το εάν οι άνθρωποι ενδιαφέρονται περισσότερο να εργοδοτηθούν και να συνεργαστούν με μια επιχείρηση κοινωνικά υπεύθυνη. Από τα 70 άτομα που πήραν μέρος στην έρευνα, τα 6 δήλωσαν πως οι πρακτικές ΕΚΕ δε διαδραματίζουν καμία συμβολή και δεν επηρεάζουν το ενδιαφέρον των ατόμων για να εργαστούν σε μια τέτοια επιχείρηση, 6 δήλωσαν πως υπάρχει μια μικρή συμβολή, 14 πως η συμβολή είναι μέτρια, 22 μεγάλη, 14 πολύ μεγάλη ενώ 8 άτομα δεν απάντησαν. Όσον αφορά την αύξηση της κερδοφορίας, 20 άτομα δήλωσαν πως είναι πολύ μικρή η συμβολή, 18 μέτρια συμβολή, αθροιστικά 24 άτομα μεγάλη ενώ 6 άτομα δεν απάντησαν. Στην υποερώτηση εάν οι πρακτικές ΕΚΕ συμβάλλουν στην διαφοροποίηση από τους ανταγωνιστές, 6 άτομα δήλωσαν πως δε συμβάλλουν καθόλου, 4 άτομα πως η συμβολή είναι πολύ μικρή, 12 μέτρια, το μεγαλύτερο μέρος αθροιστικά δήλωσε πως είναι

μεγάλη η συμβολή ενώ υπήρχαν και 8 άτομα που δεν απάντησαν. Στην υποερώτηση κατά πόσο οι πρακτικές ΕΚΕ συμβάλλουν στην σύναψη συνεργασιών με άλλες επιχειρήσεις εγχώριες ή/και διεθνείς, 8 εργαζόμενο δήλωσαν πως δεν υπάρχει καμία συμβολή, 9 πως η συμβολή είναι πολύ μικρή, 6 μέτρια, 29 μεγάλη, 12 πολύ μεγάλη και 6 δεν απάντησαν. Η γνώμη των εργαζομένων ως προς το εάν οι πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζει μια επιχείρηση συμβάλλουν στην αναγνωρισιμότητα από τους καταναλωτές και την αύξηση του κύρους της επιχείρησης, 2 άτομα εξέφρασαν την άποψη τους πως δεν υπάρχει καμία συμβολή, 8 μέτρια συμβολή, ενώ αθροιστικά 58 άτομα δήλωσαν πως η συμβολή είναι μεγάλη, ενώ 2 εργαζόμενοι δεν τοποθετήθηκαν. Στο τελευταίο υποερώτημα εάν οι δράσεις ΕΚΕ συμβάλλουν στη δημιουργία θετικής εικόνας για την επιχείρηση, 2 υπάλληλοι απάντησαν αρνητικά, 2 δήλωσαν πως η συμβολή είναι μέτρια, 33 πως είναι μεγάλη, 29 πως είναι πολύ μεγάλη ενώ 4 δεν απάντησαν.

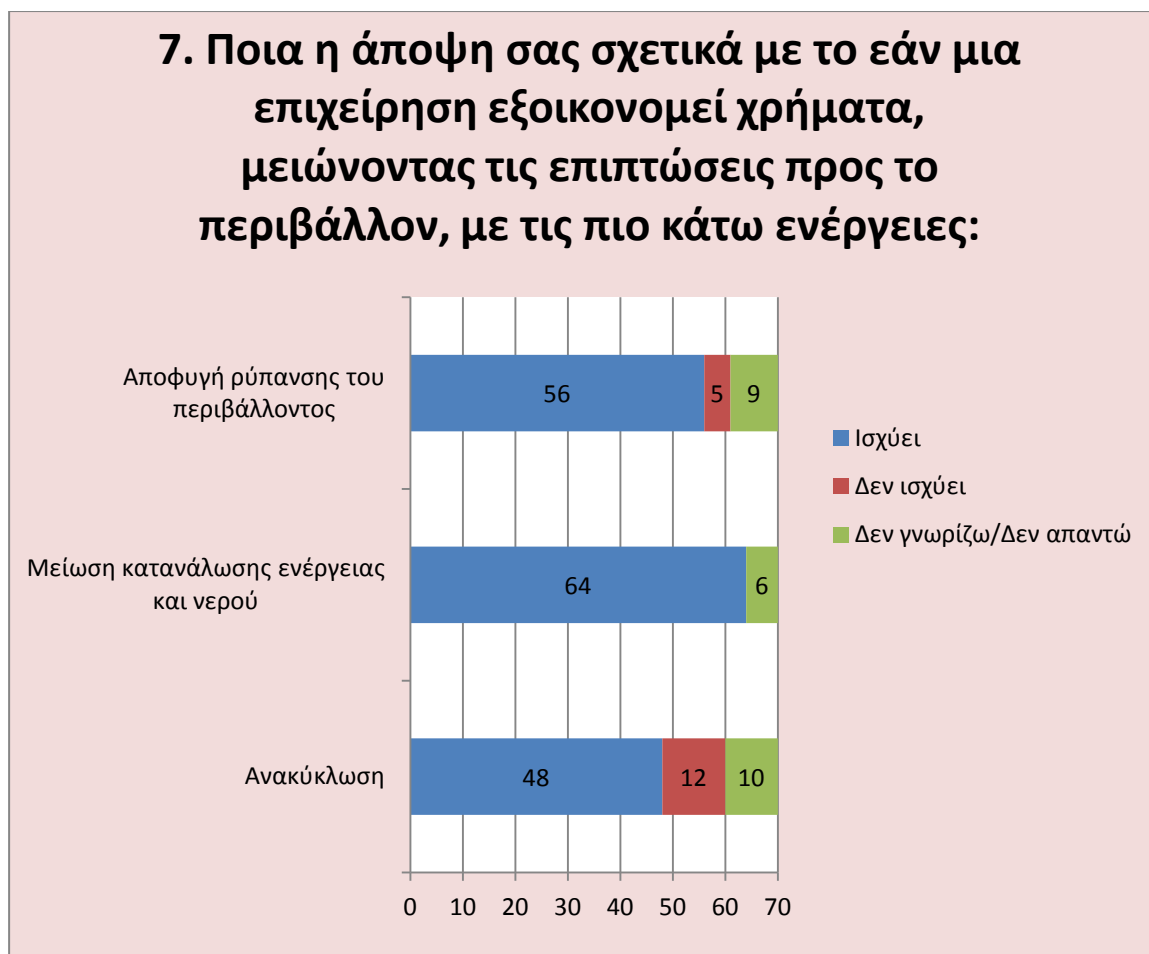
5. Ποια είναι η γνώμη σας για τις ακόλουθες περιβαλλοντικές δραστηριότητες;



Στην ερώτηση 5 πιο πάνω, οι υπάλληλοι κλήθηκαν να τοποθετηθούν σχετικά με 5 περιβαλλοντικές δραστηριότητες. Όσον αφορά τη δήλωση ότι οι περιβαλλοντικές πρακτικές αυξάνουν το κύρος και βελτιώνουν την εικόνα και φήμη της επιχείρησης, 6 άτομα είπαν πως διαφωνούν, 10 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 30 συμφωνούν και 24 συμφωνούν απόλυτα. Στο ερώτημα εάν οι περιβαλλοντικές δραστηριότητες συντελούν στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, συνολικά 18 άτομα διαφώνησαν (10 άτομα διαφωνούν πλήρως και 8 διαφωνούν), 10 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ενώ αθροιστικά 42 υπάλληλοι (20 συμφωνούν και 22 συμφωνούν απόλυτα) δηλώνουν πως συμφωνούν με την πρόταση αυτή. Η πρόταση ότι οι περιβαλλοντικές δράσεις συντελούν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος αθροιστικά βρίσκει 48 (24+24) άτομα σύμφωνους, 4 να μην απαντούν, 6 να διαφωνούν ενώ 12 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν. Στο ερώτημα κατά πόσο οι περιβαλλοντικές δράσεις οδηγούν σε καλύτερες σχέσεις με την κοινότητα, 2 άτομα δεν απάντησαν, 8 διαφωνούν απόλυτα, 10 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ενώ συνολικά 50 άτομα (24 συμφωνούν και 26 συμφωνούν απόλυτα) δήλωσαν πως συμφωνούν. Τέλος, στην πρόταση κατά πόσον οι περιβαλλοντικές πρακτικές οδηγούν στη μείωση των λειτουργικών εξόδων και δαπανών σε ενέργεια 2 άτομα δήλωσαν τη διαφωνία τους, 14 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την πρόταση αυτή, αθροιστικά 40 άτομα συμφωνούν ενώ 14 δεν τοποθετήθηκαν.



Στην ερώτηση 6 οι εργαζόμενοι της τράπεζας είχαν να δηλώσουν εάν πρέπει ή όχι οι επιχειρήσεις να μειώσουν τις επιπτώσεις που προκαλούν οι δραστηριότητες τους στο περιβάλλον διαμέσου 4 ενεργειών. Όσον αφορά την ανακύκλωση, την εξοικονόμηση νερού και ηλεκτρικής ενέργειας και τη μείωση άσκοπων δαπανών, όλοι οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να δράσουν με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφευχθούν οι επιπτώσεις στο περιβάλλον, ενώ όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος 63 άτομα απάντησαν ότι είναι καθήκον της επιχείρησης ενώ τα υπόλοιπα 7 πως δεν είναι αρμοδιότητα της επιχείρησης.



Στο πρώτο υποερώτημα της ερώτησης 7, 56 άτομα δήλωσαν ότι συμφωνούν με την άποψη πως μια επιχείρηση εξοικονομεί χρήματα καθώς αποφεύγει να ρυπαίνει το περιβάλλον, 5 δήλωσαν πως δεν ισχύει η άποψη αυτή ενώ 9 δεν απάντησαν. Όσον αφορά τη μείωση κατανάλωσης ενέργειας, η πλειοψηφία του δείγματος, 64 δηλαδή άτομα δήλωσαν πως όντως είναι ένας τρόπος εξοικονόμησης ενέργειας ενώ 6 άτομα πάλι δεν απάντησαν. Στο

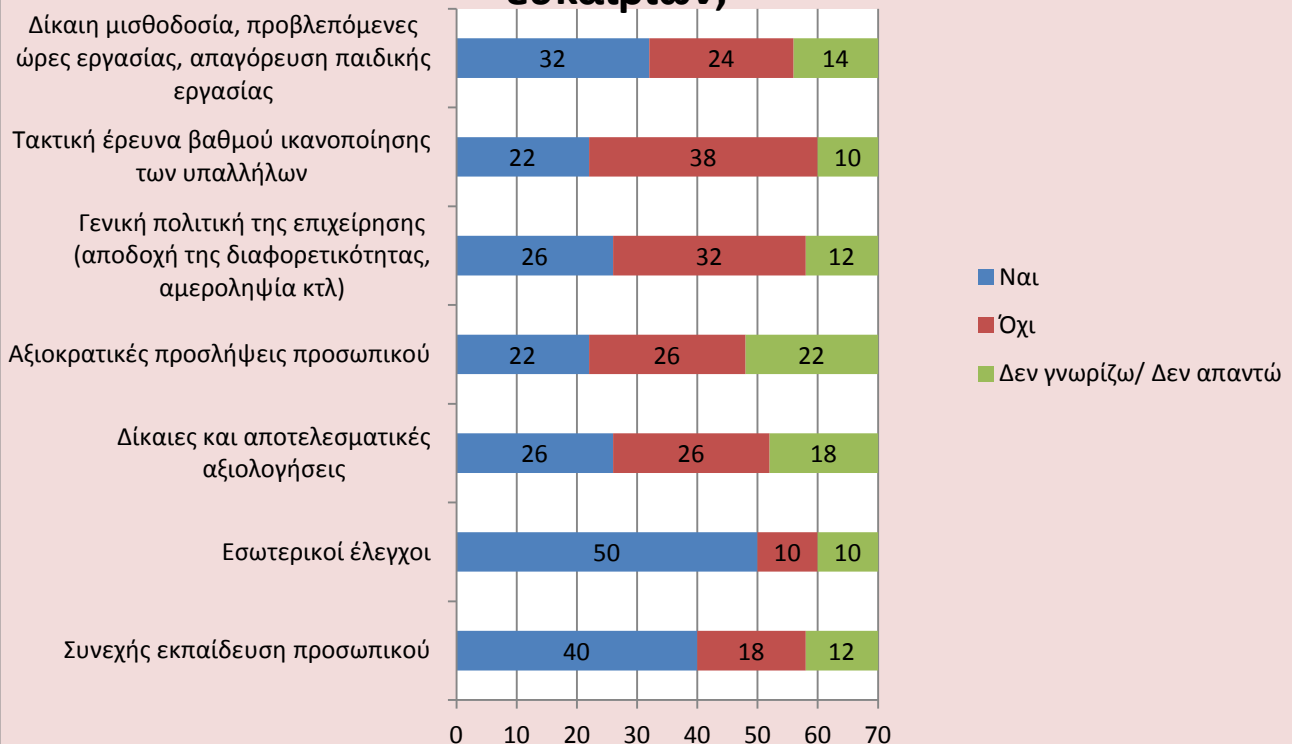
ερώτημα κατά πόσον η ανακύκλωση συμβάλλει στην εξοικονόμηση χρημάτων 4 άτομα συμφώνησαν με τη δήλωση αυτή, 12 δήλωσαν πως δεν ισχύει αυτό ενώ 10 άτομα δεν τοποθετήθηκαν.



Στην ερώτηση 8 οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν το βαθμό στον οποίο η τράπεζα που εργάζονται χρησιμοποιεί ορισμένες πρακτικές κατά τη λειτουργία της. Στο ερώτημα εάν φροντίζει να δημιουργεί προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον, ο μισός πληθυσμός του δείγματος απάντησε αρνητικά, 17 άτομα απάντησα πως είναι πολύ λίγα, 6 άτομα δήλωσαν πως η προσπάθεια αυτή είναι μέτρια, 5 δεν γνώριζαν ενώ 7 απάντησαν η δημιουργία ‘πράσινων’ προϊόντων είναι μέσα στις πρακτικές που εφαρμόζει η τράπεζα. Όσον αφορά την εμπλοκή των εργαζομένων σε περιβαλλοντικές δράσεις (πχ δεντροφύτευση), 26 άτομα δήλωσαν πως δεν γίνεται καθόλου εμπλοκή των υπαλλήλων, 14 πως η εμπλοκή είναι μικρή, 10 μέτρια, αθροιστικά 14 άτομα πως η εμπλοκή των υπαλλήλων είναι αρκετή έως πολύ μεγάλη σε περιβαλλοντικές δράσεις, ενώ 6 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Στην επόμενη ερώτηση, εάν η τράπεζα βραβεύει τα τμήματα της που εφαρμόζουν φιλικές προς το

περιβάλλον πρακτικές, 42 άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 10 πως αυτό γίνεται σε μικρό βαθμό, 6 σε μέτριο βαθμό, 6 αρκετά και 6 σε ευρεία κλίμακα. Η επόμενη ερώτηση στην οποία καλούνταν οι εργαζόμενοι να τοποθετηθούν είναι κατά πόσο καλλιεργείται από τη διοίκηση περιβαλλοντική συνείδηση. Δέκα άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 10 πως ισχύει λίγο, 15 σε μέτρια επίπεδα, 27 αρκετά και 8 ευρέως. Σχετικά με την ανακύκλωση, 5 άτομα δήλωσαν πως καθόλου δεν εφαρμόζεται και δεν προωθείται, 16 δήλωσαν πως εφαρμόζεται σε μικρό βαθμό, 14 σε μέτριο βαθμό, 21 αρκετά και 14 πως εφαρμόζεται σε ευρεία κλίμακα. Τέλος, για τη λήψη μέτρων εξοικονόμησης νερού και ενέργειας 10 άτομα απάντησαν πως δεν παίρνονται καθόλου μέτρα, 10 πως τα μέτρα που παίρνονται είναι πολύ λίγα, 16 πως τα μέτρα κυμαίνονται σε μέτρια επίπεδα, 20 πως είναι αρκετά ικανοποιητικά, 8 πως παίρνονται μέτρα σε ευρεία κλίμακα ενώ βρέθηκαν και 6 άτομα που δεν τοποθετήθηκαν.

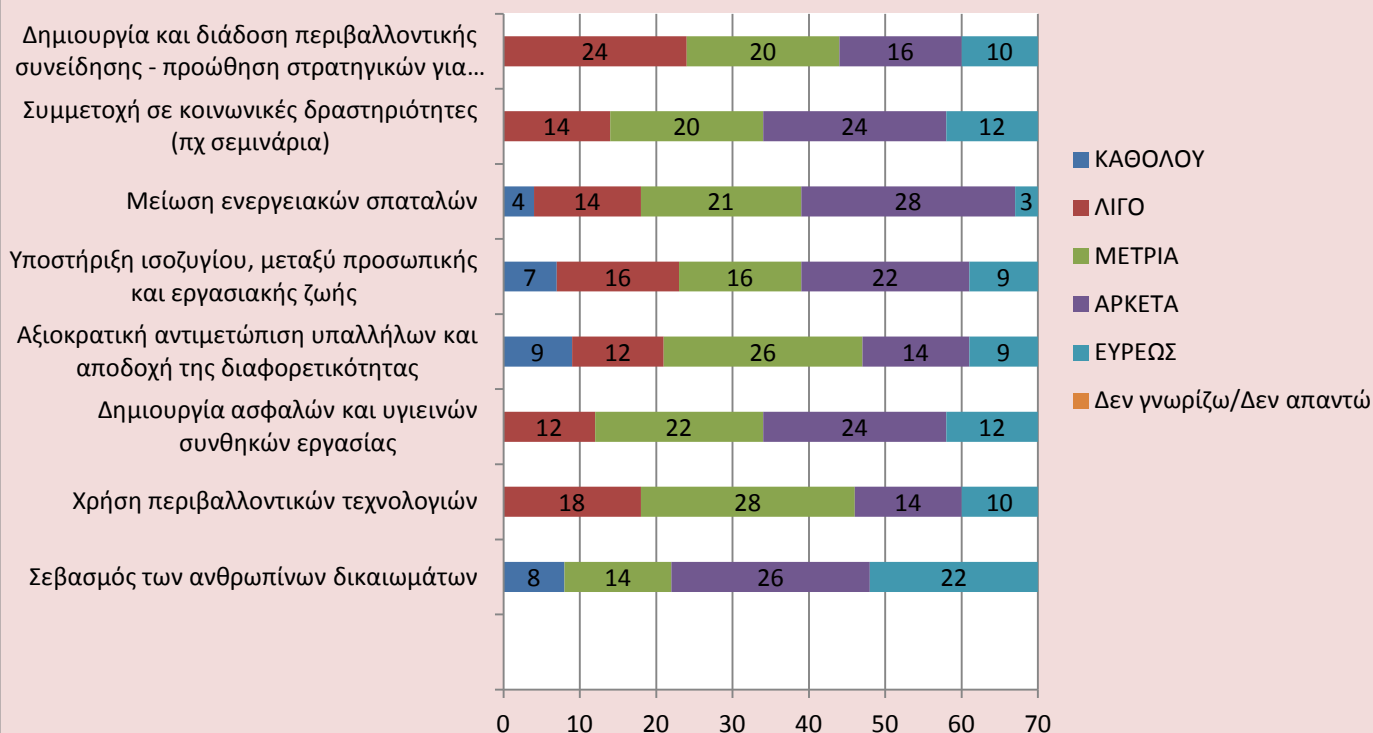
9. Στην εταιρεία που εργάζεστε εφαρμόζονται οι πιο κάτω πρακτικές για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών;



Η ερώτηση 9 έχει να κάνει με πρακτικές διασφάλισης ίσων ευκαιριών στους χώρους εργασίας. Όσον αφορά τη δίκαιη μισθοδοσία, τις προβλεπόμενες ώρες εργασίας, την

απαγόρευση της παιδικής εργασίας, 32 άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζονται οι πρακτικές αυτές, 24 πως δεν εφαρμόζονται ενώ 14 δήλωσαν πως δεν γνωρίζουν/δεν απαντούν. Εάν γίνεται τακτική έρευνα για να διαφανεί η ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού, 22 άτομα δήλωσαν πως γίνεται, 38 πως δεν γίνεται και 10 δεν τοποθετήθηκαν. Σχετικά με τη γενική πολιτική της επιχείρησης, την αποδοχή της διαφορετικότητας, την αμεροληψία κτλ, 26 άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζεται, 32 πως δεν εφαρμόζεται και 12 δεν απάντησαν. Οι αξιοκρατικές προσλήψεις του προσωπικού βρίσκουν 22 άτομα σύμφωνους πως εφαρμόζονται, 26 πως δεν ισχύει αυτό και ένα μεγάλο μέρος του δείγματος, 22 άτομα, να μην τοποθετούνται ξεκάθαρα. Στο θέμα που αφορά τις δίκαιες και αποτελεσματικές αξιολογήσεις των εργαζομένων από τους ανωτέρους τους, 26 άτομα είπαν πως ισχύει, ο ίδιος αριθμός είπε πως δεν ισχύει και 18 δεν τοποθετήθηκαν. Στους εσωτερικούς ελέγχους, 50 άτομα δήλωσαν πως γίνονται, 10 πως δεν γίνονται και 10 δεν γνωρίζουν. Τέλος, για τη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού, 40 δήλωσαν πως ισχύει, 18 πως δεν ισχύει και 12 δεν απάντησαν.

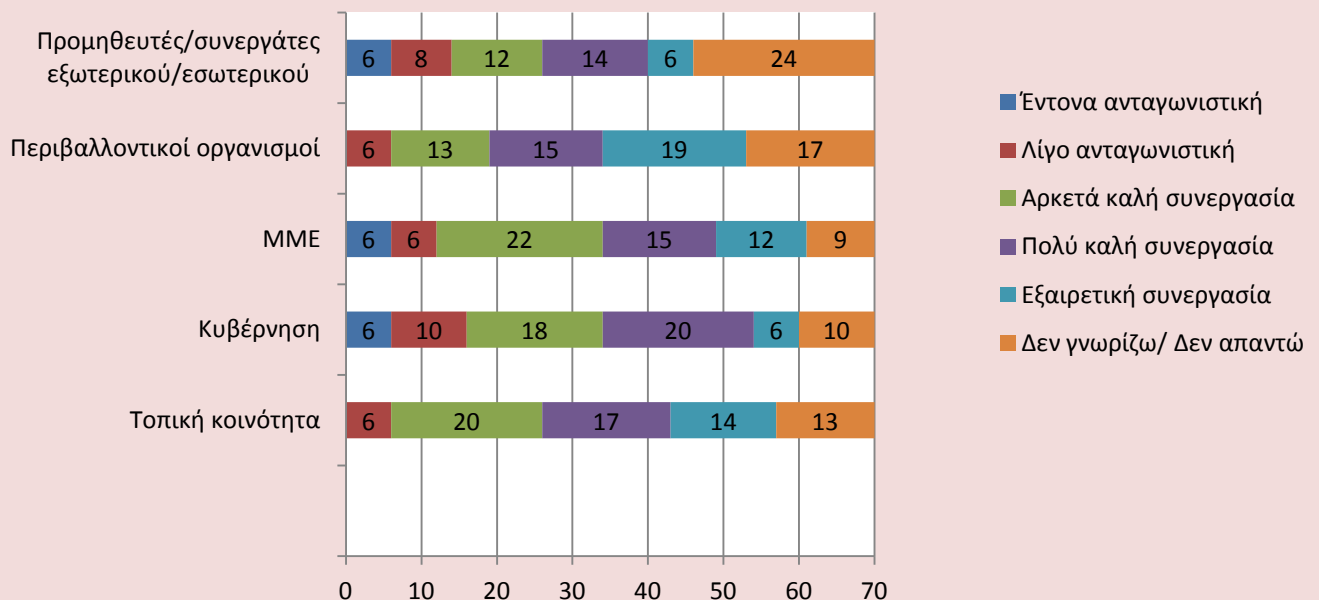
10. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο η εταιρεία όπου εργάζεστε χειρίζεται τα ακόλουθα θέματα επιτυχώς:



Στην ερώτηση 10 οι εργαζόμενοι είχαν να αξιολογήσουν το βαθμό με τον οποίον η τράπεζα χειρίζεται κάποια θέματα. Για τη δημιουργία και διάδοση περιβαλλοντικής συνείδησης - προώθηση στρατηγικών για θέματα που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος, 24 άτομα δήλωσαν πως η πρακτική αυτή εφαρμόζεται πολύ λίγο, 20 μέτρια, 16 είπαν αρκετά, ενώ 10 δήλωσαν ευρέως. Στην πρόταση εάν η τράπεζα προωθεί τη συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες (πχ σεμινάρια, συνέδρια κτλ), 14 απάντησαν λίγο, 20 μέτρια, 24 αρκετά και 12 ευρέως. Όσον αφορά τη μείωση ενεργειακών σπαταλών, 4 απάντησαν πως δεν εφαρμόζεται καθόλου, 14 λίγο, 21 μέτρια, 28 αρκετά και 3 ευρέως. Για την υποστήριξη ισοζυγίου μεταξύ της προσωπικής και της εργασιακής ζωής, 7 άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 16 πως ισχύει σε πολύ μικρό βαθμό, 16 σε μέτρια επίπεδα, 22 δήλωσαν αρκετά ενώ 9 απάντησαν ευρέως. Σχετικά με την αξιοκρατική αντιμετώπιση των υπαλλήλων και την αποδοχή της διαφορετικότητας, 9 δήλωσαν πως αυτό

δεν ισχύει καθόλου, 12 είπαν πως ισχύει σε μικρό βαθμό, 26 σε μέτριο βαθμό, 14 αρκετά ενώ 9 άτομα υποστηρίζουν πως ισχύει ευρέως. Για τη δημιουργία ασφαλών και υγιεινών χώρων εργασίας, 12 άτομα δήλωσαν πως αυτό ισχύει σε μικρό βαθμό, 22 σε μέτριο βαθμό, 24 αρκετά και 12 πάρα πολύ. Για τη χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών, 18 δήλωσαν πως ισχύει σε μικρό βαθμό, 28 άτομα πως αυτό εφαρμόζεται σε μέτρια επίπεδα, 14 απάντησαν αρκετά και 10 ευρέως. Ως προς το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μετά λύπης διαπιστώνω ότι 8 εργαζόμενοι δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 14 μέτρια, 26 πως ισχύει αρκετά και 22 ευρέως.

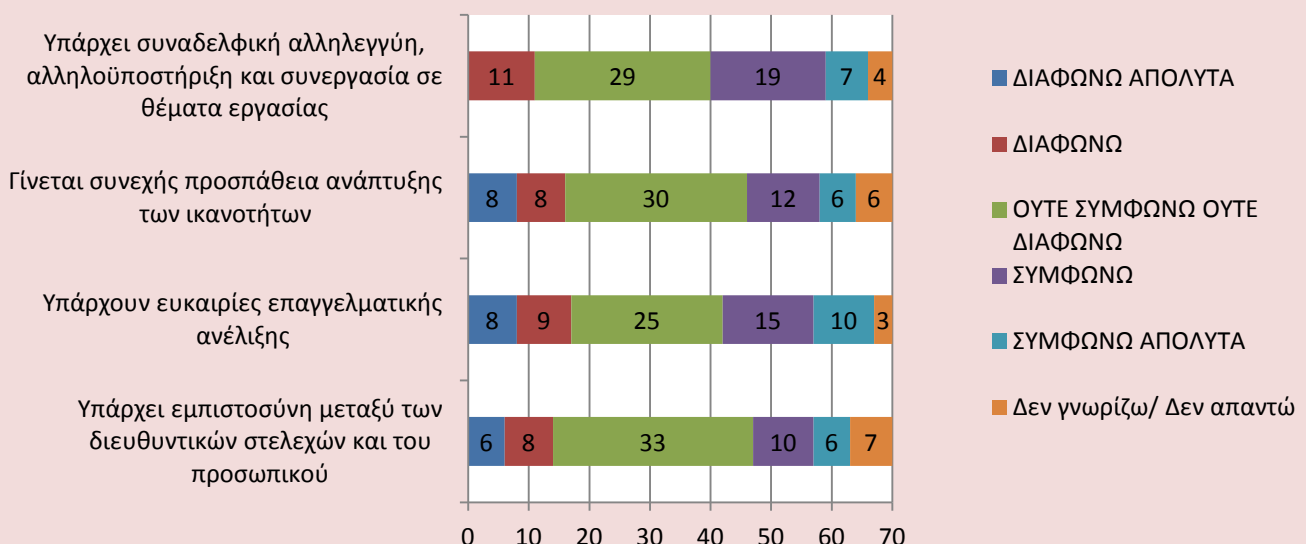
11. Ποια θεωρείτε πως είναι η σχέση της εταιρείας στην οποία εργάζεστε με τους ακόλουθους φορείς:



Στην επόμενη ερώτηση οι εργαζόμενοι της τράπεζας καλούνταν να αξιολογήσουν τη σχέση του εργοδότη τους με 5 φορείς, τους προμηθευτές-συνεργάτες του, τους περιβαλλοντικούς οργανισμούς, τα ΜΜΕ, την κυβέρνηση και την τοπική κοινότητα γενικότερα. Για τη σχέση με τους προμηθευτές και συνεργάτες τόσο εσωτερικού όσο και εξωτερικού, 6 δήλωσαν πως η σχέση της εταιρείας μαζί τους είναι έντονα ανταγωνιστική, 8 πως είναι λίγο ανταγωνιστική, 12 πως η συνεργασία τους είναι αρκετά καλή, 14 πως έχουν πολύ καλή συνεργασία, 6 εξαιρετική ενώ 24 άτομα από το δείγμα δεν γνωρίζουν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν. Λίγο ανταγωνιστική θεωρούν 6 υπάλληλοι τη σχέση της τράπεζας με

τους περιβαλλοντικούς οργανισμούς, 13 πιστεύουν πως υπάρχει μια αρκετά καλή σχέση συνεργασίας, 15 πως είναι πολύ καλή η σχέση τους, 19 δήλωσαν πως η συνεργασία τους είναι εξαιρετική ενώ 17 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Όσον αφορά τη σχέση της τράπεζας με τα ΜΜΕ, 6 από τους ερωτηθέντες δήλωσαν πως είναι έντονα ανταγωνιστική, 6 πως είναι λίγο ανταγωνιστική, 22 πως η συνεργασία τους είναι αρκετά καλή, 15 πως έχουν πολύ καλή συνεργασία, 12 πως η συνεργασία των δύο είναι εξαιρετική και 9 άτομα δεν απάντησαν. Για τη σχέση με την κυβέρνηση, 6 είπαν πως είναι πολύ ανταγωνιστική, 10 λίγο, 18 πως είναι αρκετά καλή, 20 πολύ καλή, 6 εξαιρετική ενώ 10 δεν απάντησαν. Τέλος, για τη σχέση με την τοπική κοινότητα, 6 δήλωσαν πως είναι λίγο ανταγωνιστική, 20 πως είναι αρκετά καλή, 17 πολύ καλή, 14 εξαιρετική και 13 δεν απάντησαν.

12. Κατά πόσο πιστεύετε ισχύουν τα πιο κάτω στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε



Στην ερώτηση 12 η συναδελφική αλληλεγγύη, η αλληλοϋποστήριξη και η συνεργασία σε θέματα εργασίας βρίσκει 11 άτομα να διαφωνούν, 29 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, αθροιστικά 26 άτομα συμφωνούν, ενώ 4 δεν τοποθετήθηκαν. Στο ερώτημα εάν γίνεται συνεχής προσπάθεια ανάπτυξης των ικανοτήτων του προσωπικού, συνολικά 16 άτομα δήλωσαν ότι διαφωνούν, 30 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, αθροιστικά 18 άτομα έδειξαν να συμφωνούν ενώ άλλα 6 άτομα δεν απάντησαν. Σχετικά με το εάν υπάρχουν ευκαιρίες ανέλιξης, κατά κύριο λόγο το προσωπικό φαίνεται απογοητευμένο, αφού συνολικά 17 άτομα

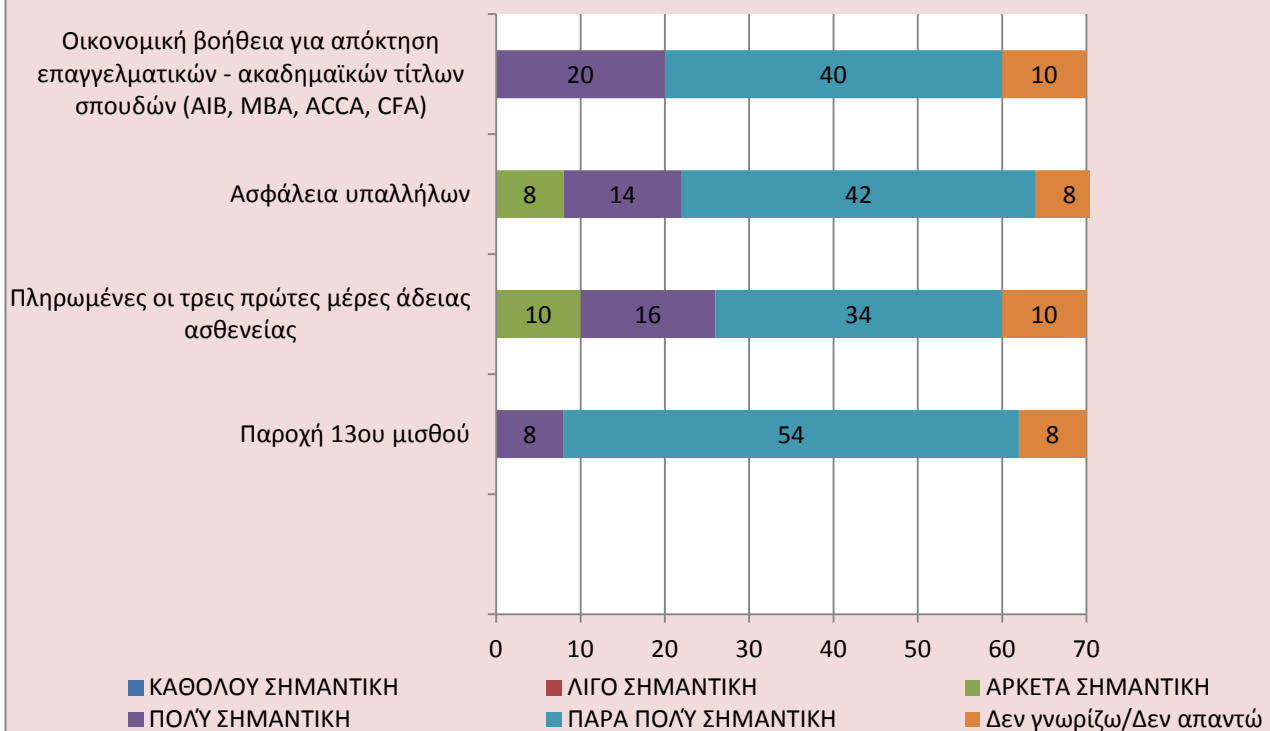
έδειξαν τη διαφωνία τους με την πρόταση αυτή, 25 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, ενώ συνολικά άλλοι 25 έδειξαν να συμφωνούν. Τρία άτομα δεν απάντησαν. Στην τελευταία υποερώτηση, οι εργαζόμενοι καλούνταν να δηλώσουν την άποψη τους σχετικά με το εάν υπάρχει ή όχι εμπιστοσύνη μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και του προσωπικού. Συνολικά 14 άτομα διαφώνησαν, 33 ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν, αθροιστικά 16 υποστηρίζουν πως υπάρχει εμπιστοσύνη και τέλος 7 άτομα δεν απάντησαν.



Η ερώτηση 13 επικεντρώνεται σε ορισμένες πρακτικές εξοικονόμησης ενέργειας. Όσον αφορά τις προσπάθειες εξοικονόμησης ενέργειας στους χώρους λειτουργίας του Ομίλου, 37 άτομα απάντησαν πως καταβάλλονται προσπάθειες, 15 πως δεν γίνονται προσπάθειες και 18 άτομα δεν απάντησαν. 36 άτομα υποστηρίζουν ότι η τράπεζα δημιουργεί συνεχώς οικολογικά καταστήματα, 14 πως δεν χρησιμοποιεί την πρακτική αυτή και 20 δεν τοποθετήθηκαν. Η επόμενη τακτική αναφέρεται στην παροχή δωρεών, εισφορών και τη συμμετοχή σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες. Η πλειοψηφία των υπαλλήλων απάντησε πως

αυτό εφαρμόζεται από την τράπεζα, 10 πως δεν ισχύει και 10 άτομα δεν γνώριζαν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν. Για την προσφορά στον αθλητισμό και στη δημιουργία αθλητικού πνεύματος, 42 άτομα υποστήριζαν πως ισχύει, 18 πως δεν ισχύει και 10 δεν απάντησαν. 16 άτομα υποστήριζαν ότι η τράπεζα συμμετέχει σε κοινές δραστηριότητες, όπως πχ η δεντροφύτευση, ενώ 54 άτομα πως δεν εφαρμόζεται η δραστηριότητα αυτή. Τέλος, η ανακύκλωση χαρτιού και μελανοδοχείων σύμφωνα με 56 άτομα ισχύει ενώ για τους υπόλοιπους 14 δεν εφαρμόζεται.

14. Πόσο σημαντικές είναι κατά τη γνώμη σας οι ακόλουθες πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζονται ή πρέπει να εφαρμόζονται από μια επιχείρηση



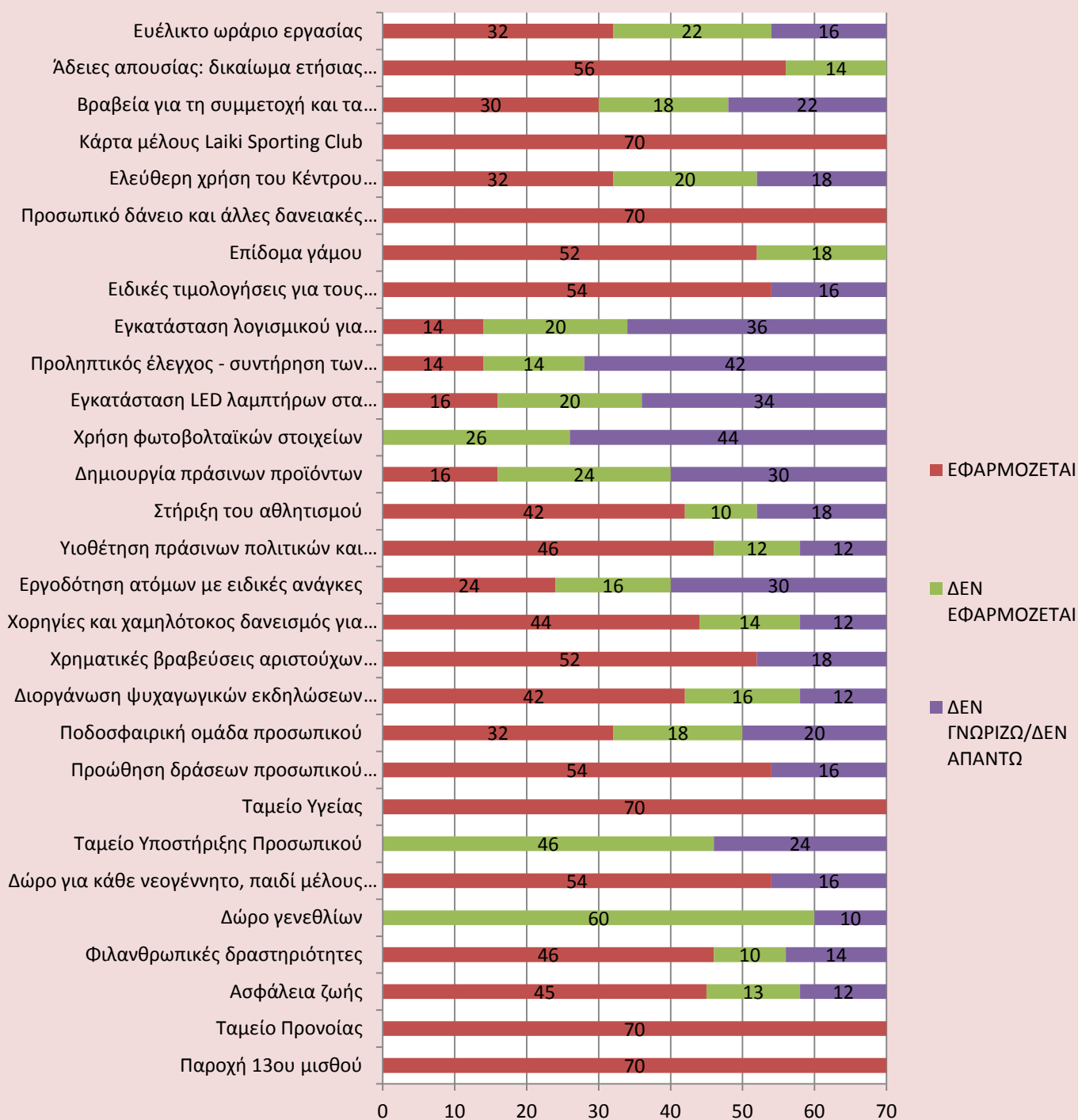
Η οικονομική βοήθεια για απόκτηση επαγγελματικών-ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών όπως το MBA κτλ για 20 άτομα θεωρείται πολύ σημαντική πρακτική, για 40 άτομα πάρα πολύ σημαντική ενώ 10 άτομα δεν απάντησαν. Όσον αφορά την τακτική ασφάλισης των υπαλλήλων, 8 άτομα τη θεωρούν αρκετά σημαντική, 14 πολύ σημαντική, 42 πάρα πολύ σημαντική ενώ 8 δεν τοποθετήθηκαν. Πληρωμένες οι πρώτες μέρες άδειας ασθενοείας είναι αρκετά σημαντική πρακτική για 10 άτομα, για 16 άτομα πολύ σημαντική, 34 πάρα πολύ

σημαντική ενώ 10 άτομα δε θέλησαν να απαντήσουν. Τέλος, η παροχή 13^{ου} μισθού είναι πολύ σημαντική τακτική για 8 άτομα, πάρα πολύ σημαντική για 54 άτομα ενώ υπήρχαν και 8 άτομα που δεν εξέφρασαν την άποψη τους.



Στην πιο πάνω ερώτηση οι εργαζόμενοι έπρεπε να αξιολογήσουν την απόδοση της επιχείρησης που τους εργοδοτεί ως προς τη λήψη μέτρων προστασίας του περιβάλλοντος σε σύγκριση με τις ενέργειες των ανταγωνιστών τους. Από τα 70 άτομα, σχεδόν το 11% (8 άτομα) δήλωσαν πως η συγκεκριμένη τράπεζα δεν παίρνει καθόλου μέτρα προστασίας του περιβάλλοντος, ενώ τα υπόλοιπα άτομα, αθροιστικά, δήλωσαν πως κάνει ότι και ο μέσος ανταγωνιστής και τίποτα άλλο επιπλέον.

17. Ποιες από τις πιο κάτω πρακτικές εφαρμόζονται ήδη στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε (στην Λαϊκή)

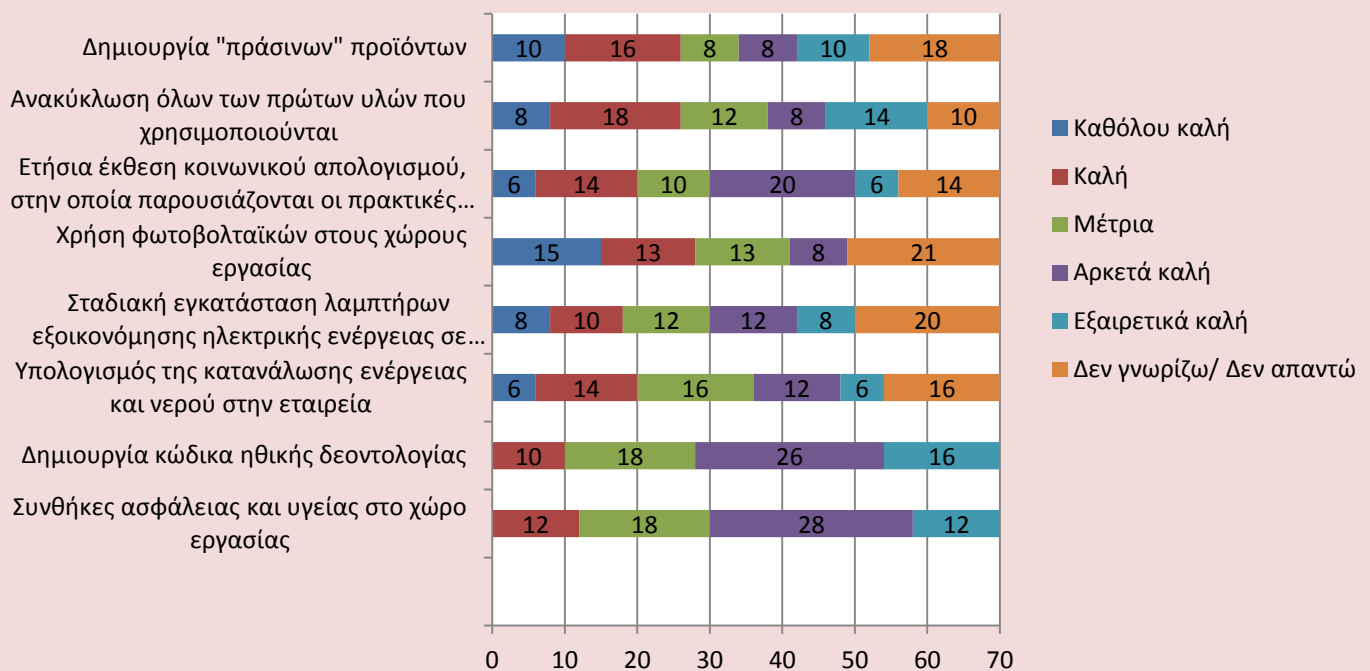


Στην ερώτηση 17 οι υπάλληλοι είχαν να δηλώσουν κατά πόσο εφαρμόζονται ή όχι ορισμένες πρακτικές που αφορούν τα δικαιώματα και τα προνόμια των εργαζομένων στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας. Το πρώτο υποερώτημα αφορούσε το ωράριο εργασίας, εάν είναι

ευέλικτο ή όχι. 32 άτομα απάντησαν θετικά, 22 αρνητικά ενώ 16 δεν απάντησαν. Το δεύτερο υποερώτημα αφορά τις άδειες απουσίας: δικαίωμα ετήσιας άδειας, άδεια ασθενείας, άδεια μητρότητας, εκπαιδευτική άδεια. 56 άτομα απάντησαν πως αυτό εφαρμόζεται ενώ 14 άτομα πως δεν εφαρμόζεται. Εάν η τράπεζα αποδίδει βραβεία για τη συμμετοχή και τα επιτεύγματα του προσωπικού σε διάφορα προγράμματα και εκστρατείες που αναλαμβάνει ο Όμιλος, 30 άτομα υποστηρίζουν πως αυτό εφαρμόζεται, για 18 δεν υποστηρίζεται ενώ 22 δεν τοποθετήθηκαν. Όλοι οι ερωτούμενοι απάντησαν πως έχουν κάρτα μέλους στο Laiki Sporting Club έτσι μπορούν να απολαμβάνουν όλες τις υπηρεσίες του κέντρου. Θετικά απάντησαν όλοι και στην παροχή 13^{ου} μισθού, ταμείου προνοίας, ταμείου υγείας καθώς και δάνεια και άλλες προσωπικές διευκολύνσεις. Σχετικά με την ελεύθερη χρήση του Κέντρου Πληροφοριών και Εκμάθησης του εκπαιδευτικού κέντρου του Ομίλου, 32 δήλωσαν πως ισχύει, 20 πως δεν ισχύει και 18 δεν γνωρίζουν. Στην πρακτική για παραχώρηση επιδόματος γάμου, 52 άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζεται ενώ 18 πως δεν εφαρμόζεται (αξίζει να σημειωθεί πως το επίδομα γάμου αποκόπηκε από τους υπαλλήλους τον Μάιο του 2012, ενόψει της μείωσης των εξόδων, λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών και της ελλειμματικής ρευστότητας που είχε η τράπεζα). Όσον αφορά την εγκατάσταση λογισμικού για εξοικονόμηση μελανιού 14 άτομα είπαν πως εφαρμόζεται, 20 πως δεν εφαρμόζεται και 36 δεν γνώριζαν. Ο προληπτικός έλεγχος και η συντήρηση των σωλήνων ύδρευσης καθώς και η πρακτική πρόληψης του φαινομένου διαρροής νερού σύμφωνα με 14 άτομα δεν ισχύει, για άλλους 14 ισχύει ενώ 42 δεν γνωρίζουν. Η πρακτική εγκατάστασης LED λαμπτήρων στα καταστήματα-γραφεία, για εξοικονόμηση ενέργειας για 16 άτομα ισχύει, για άλλους 20 δεν εφαρμόζεται ενώ 34 άτομα δεν απάντησαν. Η χρήση φωτοβολταϊκών για 26 άτομα δεν ισχύει ενώ 44 δεν ήξεραν να απαντήσουν. Η δημιουργία 'πράσινων' οικολογικών προϊόντων υποστηρίζεται από 16 άτομα πως ισχύει, από 20 πως δεν ισχύει και τέλος 34 δεν απάντησαν ή δεν γνώριζαν. 24 άτομα υποστηρίζουν πως η επιχείρηση εργοδοτεί άτομα με ειδικές ανάγκες, 16 πως αυτό δεν ισχύει και 30 δεν απάντησαν. Κάποιο άλλο πλεονέκτημα που απολαμβάνουν οι τραπεζικοί υπαλλήλοι είναι οι χορηγίες και ο χαμηλός δανεισμός για τις σπουδές των παιδιών τους αλλά και των ιδίων. 44 άτομα συμφώνησαν ότι η τακτική αυτήν εφαρμόζεται, για 14 δεν ισχύει ενώ 12 δεν απάντησαν. Η επόμενη τακτική αφορά τη βράβευση των άριστων σε επίδοση μαθητών παιδιών των υπαλλήλων, όπου 52 άτομα απάντησαν πως η τακτική αυτή εφαρμόζεται ενώ οι υπόλοιποι ερωτηθέντες, 18 άτομα, δεν απάντησαν. 42 άτομα ισχυρίζονται πως ο όμιλος φροντίζει να οργανώνει ψυχαγωγικές εκδηλώσεις για το προσωπικό, 16 πως δεν οργανώνει και 12 δεν απάντησαν. Η επόμενη τακτική αφορά τη

δημιουργία ποδοσφαιρικής ομάδας υπαλλήλων. 32 υπάλληλοι απάντησαν πως αυτό ισχύει, 18 πως δεν ισχύει και 20 δεν ήξεραν. Δράσεις του προσωπικού, όπως η δεντροφύτευση, η αιμοδοσία κτλ εφαρμόζονται σύμφωνα με 54 άτομα ενώ 16 δεν τοποθετήθηκαν. Τα ίδια αποτελέσματα αριθμητικά έφερε και η πρακτική κατά την οποία παραχωρείται δώρο για κάθε νεογέννητο παιδί υπαλλήλου. Δώρο γενεθλίων δεν δίνεται σύμφωνα με 60 άτομα ενώ 10 δεν απάντησαν. Η ασφάλεια ζωής εφαρμόζεται στην εταιρεία για 45 άτομα, για 13 δεν εφαρμόζεται ενώ 12 δεν τοποθετήθηκαν. Τέλος, οι φιλανθρωπικές εκδηλώσεις σύμφωνα με 46 άτομα εφαρμόζονται, 10 άτομα υποστηρίζουν πως δεν εφαρμόζονται ενώ άλλοι 14 υπάλληλοι δεν απάντησαν.

18. Πώς θα κρίνατε τις πιο κάτω πρακτικές



Η πρακτική δημιουργίας 'πράσινων', οικολογικών προϊόντων δε θεωρείται από 10 άτομα καλή τακτική, για 16 άτομα καλή, για 8 μέτρια, για 8 αρκετά καλή, για 10 εξαιρετικά καλή ενώ 18 άτομα δεν απάντησαν. Για 8 άτομα η ανακύκλωση όλων των πρώτων υλών που χρησιμοποιούνται δε θεωρείται καλή πρακτική, για 18 καλή, 12 την θεωρούν μέτρια πρακτική, 8 αρκετά καλή, για 14 άτομα είναι εξαιρετικά καλή ενώ και πάλι 10 δεν απάντησαν. Η δημιουργία ετήσιας έκθεσης κοινωνικού απολογισμού στην οποία να

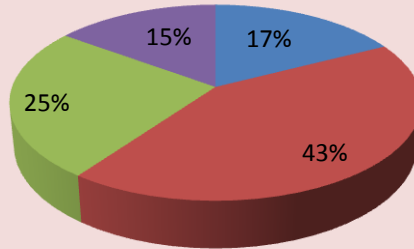
παρουσιάζονται οι πρακτικές ΕΚΕ της χρονιάς, 6 υπάλληλοι δήλωσαν πως δεν είναι καθόλου καλή πρακτική, 14 πως είναι καλή, για 10 εργαζομένους είναι μέτρια, για 20 αρκετά καλή ενώ ταυτόχρονα για 6 εξαιρετικά καλή, και 14 δεν τοποθετήθηκαν. Σχετικά με τη χρήση φωτοβολταϊκών στους χώρους εργασίας της τράπεζας, 15 άτομα κρίνουν την πρακτική αυτή ως μη καλή, 13 ως καλή, 13 ως μέτρια, 8 ως αρκετά καλή, ενώ 21 άτομα δεν απάντησαν. Το επόμενο υποερώτημα αφορά τη σταδιακή εγκατάσταση λαμπτήρων εξοικονόμησης ενέργειας σε όλους τους χώρους εργασίας, 8 άτομα πιστεύουν πως δεν είναι καθόλου καλή πρακτική, 10 πιστεύουν πως είναι καλή, 12 αρκετά καλή, 12 μέτρια πρακτική, για 8 είναι εξαιρετικά καλή και πάλι 20 άτομα δεν απάντησαν. Η πρακτική μέτρησης της κατανάλωσης ενέργειας και νερού για 6 άτομα δε θεωρείται καθόλου καλή, για 14 θεωρείται καλή, για 16 μέτρια, για 12 αρκετά καλή, για 6 εξαιρετικά καλή, ενώ δεν έλειψαν και οι αποχές, αφού 16 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Η δημιουργία κώδικα ηθικής δεοντολογίας θεωρείται καλή πρακτική για 10 άτομα, για 18 θεωρείται μέτρια πρακτική, για 26 αρκετά καλή και για 16 εξαιρετική. Η δημιουργία συνθηκών ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας είναι καλή πρακτική για 12 άτομα, για 18 είναι μέτρια, για 28 αρκετά καλή, και για 12 εξαιρετικά καλή.

4.2.2 Το ερωτηματολόγιο των καταναλωτών

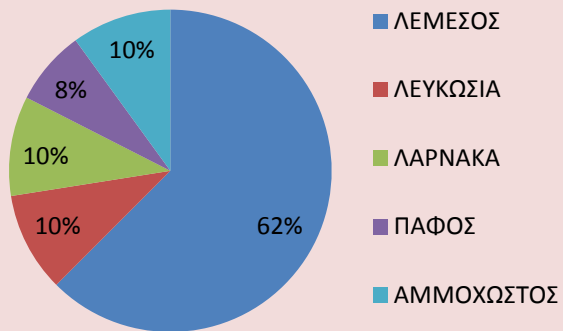
Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αυτού έγινε από 80 άτομα, συνεργάτες και μη του τραπεζικού ιδρύματος, εκ των οποίων το 60% ήταν γυναίκες και το 40% άνδρες. Από αυτούς, το 62% είναι μόνιμοι κάτοικοι Λεμεσού, το 10% από Λευκωσία, 10% από Λάρνακα, 8% από Πάφο και 10% από Αμμόχωστο. Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κυμαίνονται μεταξύ 18-65 χρόνων και συγκεκριμένα, το 17% είναι μεταξύ 18-24, το 43% μεταξύ 25-34, το 25% μεταξύ 35-44 και τέλος το 15% έχουν ηλικίες μεταξύ 45-65. Από αυτούς οι 20 συνεργάζονται με τη Λαϊκή Ασφαλιστική, 10 με τη Λαϊκή Επενδυτική, 44 με τα υποκαταστήματα της Λαϊκής, 8 με τα Κέντρα Διεθνών Επιχειρήσεων, ενώ 2 με άλλα τμήματα (αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχουν άτομα που συνεργάζονται με περισσότερα από ένα τμήματα του ομίλου).

ΗΛΙΚΙΑ

■ 18-24 ■ 25-34 ■ 35-44 ■ 45-65

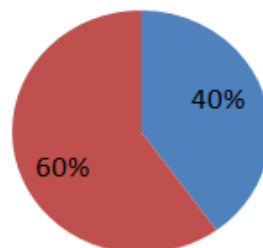


ΠΟΛΗ

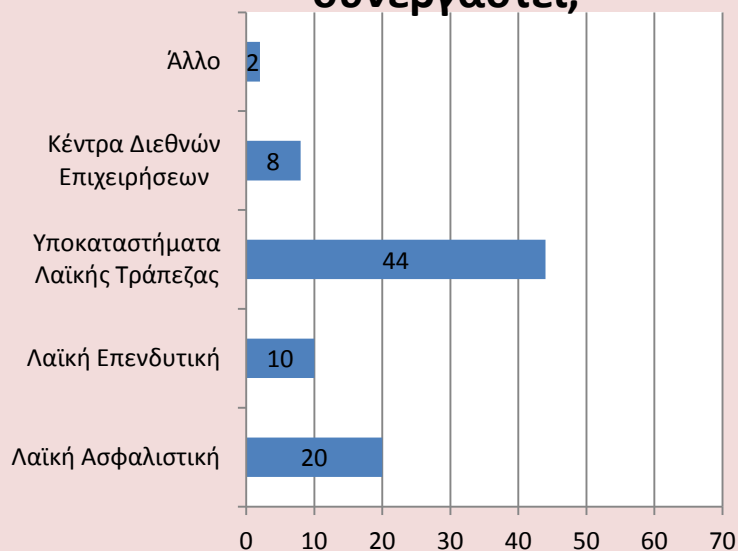


ΦΥΛΟ

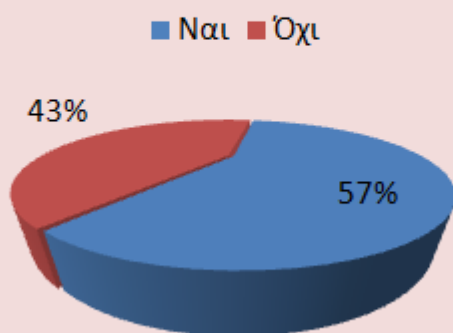
■ Άνδρας ■ Γυναίκα



19. Με ποιες από τις ακόλουθες μονάδες του Ομίλου έχετε συνεργαστεί;



1. Γνωρίζετε τι είναι η ΕΚΕ?



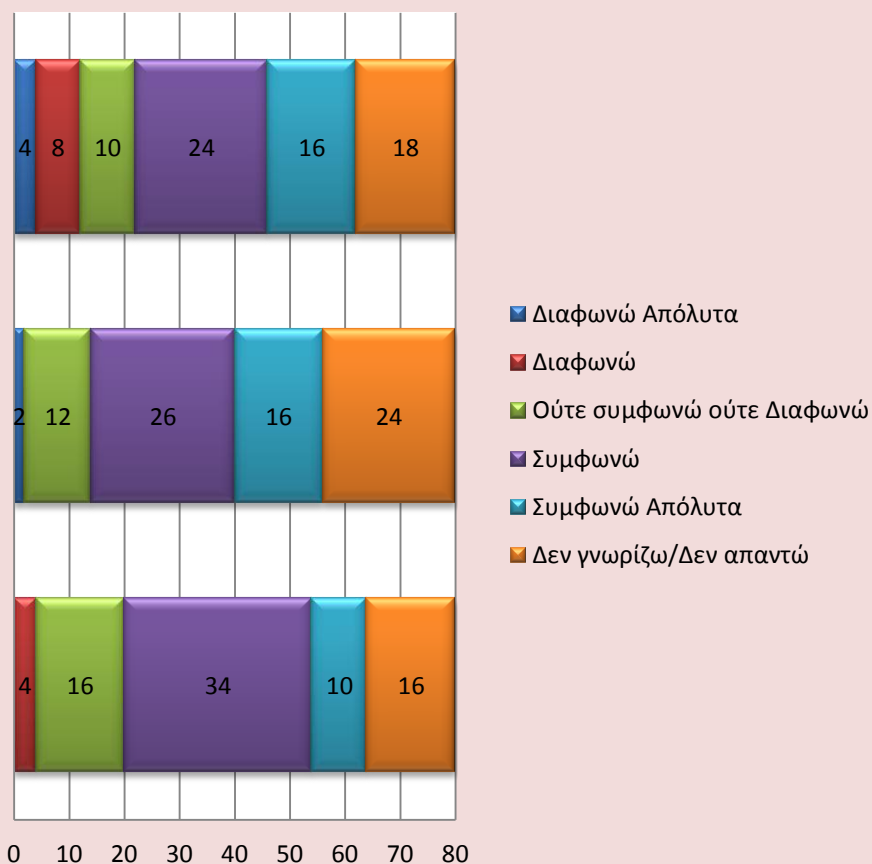
Όπως και στο ερωτηματολόγιο των εργαζομένων, η 1^η ερώτηση είχε να κάνει με το εάν οι ερωτηθέντες γνωρίζουν τι θα πει κοινωνική ευθύνη. Το 57% του δείγματος απάντησε θετικά ενώ το 43% απάντησε αρνητικά.

2. Δηλώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες έννοιες που αφορούν την ΕΚΕ

☐ ΕΚΕ είναι η εθελοντική προσπάθεια από μέρους των επιχειρήσεων για τη δημιουργία περισσότερης αξίας για τους εργαζόμενους, την κοινωνία, την αγορά και το περιβάλλον

☐ ΕΚΕ είναι οι ηθικές δράσεις από μέρους των επιχειρήσεων (πχ κοινωνικές πρακτικές, αθλητισμός), περιβαλλοντικές (όπως πχ η ανακύκλωση) με στόχο την ευημερία της κοινωνίας στο σύνολο της.

☐ Η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η ισορροπημένη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και όλων των συμβαλλόμενων μερών (κοινωνία, περιβάλλον, πολιτισμός, πελάτες, αγοραστές, προμηθευτές)



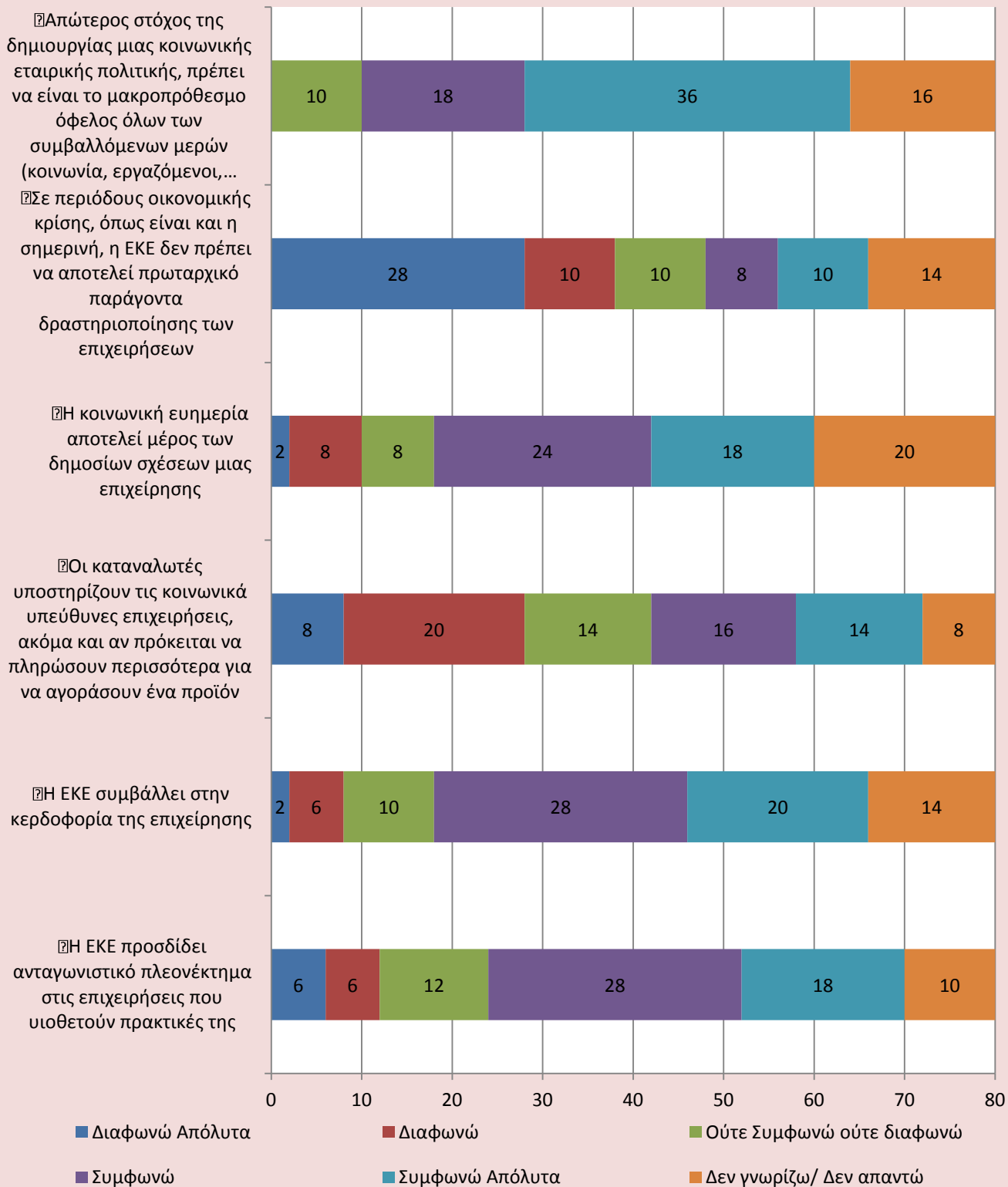
Στη δεύτερη ερώτηση οι συμμετέχοντες καλούνταν να δηλώσουν το βαθμό που συμφωνούν ή διαφωνούν με κάποιες έννοιες που αφορούν την ΕΚΕ. Για την πρώτη υποερώτηση, ένας μεγάλος αριθμός του δείγματος, αθροιστικά 40 άτομα (16 συμφωνώ απόλυτα και 24 συμφωνώ-επιλογή 4) απαντάει ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι η εθελοντική προσπάθεια από μέρους των επιχειρήσεων για τη δημιουργία περισσότερης αξίας για τους εργαζομένους, την κοινωνία, την αγορά και το περιβάλλον. Επίσης, 18 άτομα δεν ήθελαν ή δεν ήξεραν να τοποθετηθούν, αθροιστικά 12 δήλωσαν ότι διαφωνούν με την πρόταση αυτή, ενώ η άποψη 10 ατόμων κυμαίνεται κάπου ενδιάμεσα.

Η δεύτερη υποερώτηση σχετίζεται με τα εάν η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι οι ηθικές πρακτικές από μέρους των επιχειρήσεων (πχ κοινωνικές, αθλητισμός), περιβαλλοντικές (όπως πχ η ανακύκλωση) με στόχο την ευημερία της κοινωνίας στο σύνολο της. Δύο άτομα απάντησαν πως διαφωνούν με αυτήν την τοποθέτηση, 24 δεν απάντησαν, 16

άτομα συμφωνούν απόλυτα, το πιο μεγάλο μέρος του δείγματος -26 άτομα- δήλωσαν ότι συμφωνούν ενώ 12 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν.

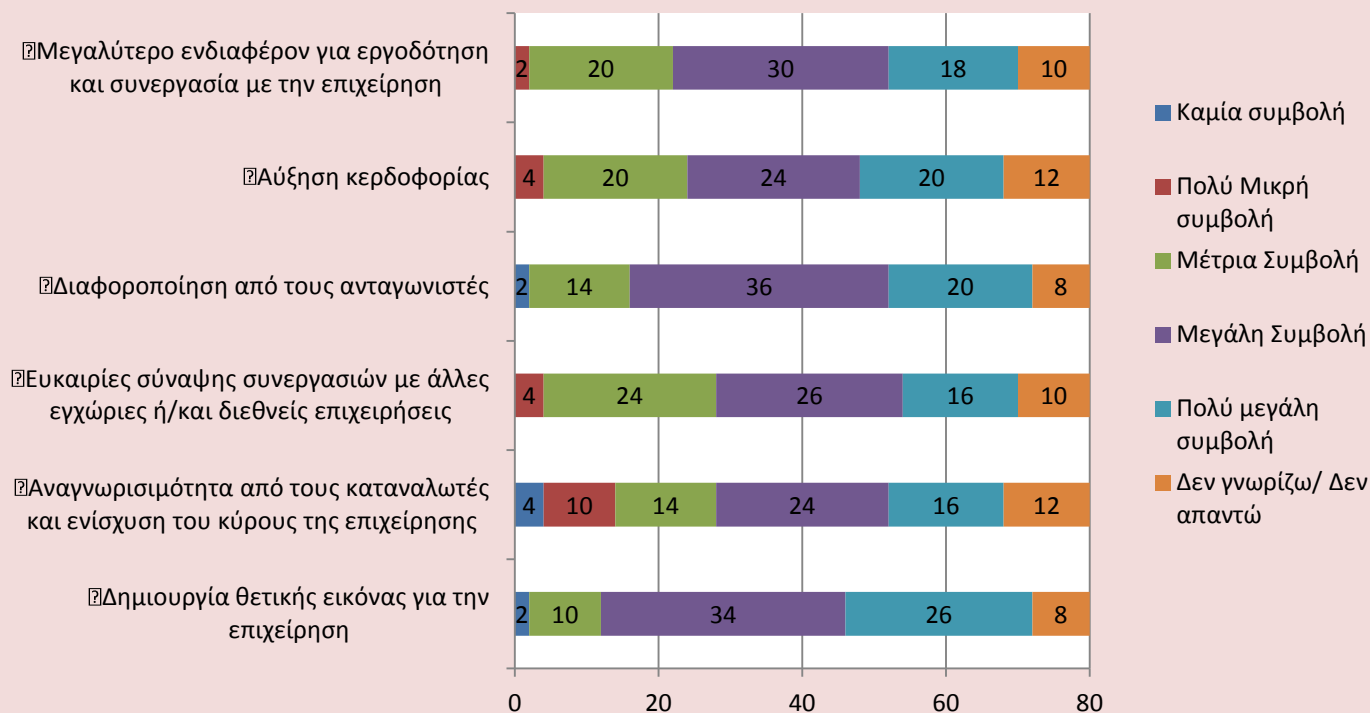
Η τρίτη υποερώτηση αναφέρεται στην ΕΚΕ η οποία μπορεί να οριστεί ως η ισορροπημένη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και όλων των συμβαλλόμενων μερών. Εδώ 4 συνολικά άτομα δήλωσαν τη διαφωνία τους, 16 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε και διαφωνούν με την άποψη αυτή, ενώ αθροιστικά 44 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν και 16 δεν απάντησαν.

3. Δηλώστε σε πιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις



Στην ερώτηση 3 οι καταναλωτές κλήθηκαν επίσης να δηλώσουν το βαθμό που συμφωνούν ή διαφωνούν με 6 προτάσεις. Η πρώτη πρόταση, αναφέρει πως απώτερος στόχος της δημιουργίας μιας κοινωνικής εταιρικής πολιτικής, πρέπει να είναι το μακροπρόθεσμο όφελος όλων των συμβαλλόμενων μερών (κοινωνία, εργαζόμενοι, περιβάλλον κτλ) και όχι η βραχυπρόθεσμη κερδοφορία της επιχείρησης, 10 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 18 συμφωνούν, 36 συμφωνούν απόλυτα ενώ 16 άτομα δεν απάντησαν. Στη 2^η πρόταση, η οποία αναφέρει πως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπως είναι και η σημερινή, η ΕΚΕ δεν πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων, 28 άτομα δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, 10 διαφωνούν, 10 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 8 συμφωνούν, 10 συμφωνούν πλήρως ενώ άλλοι 14 δεν απάντησαν. Στο ερώτημα εάν η κοινωνική ευημερία αποτελεί μέρος των δημοσίων μέσων των επιχειρήσεων συνολικά 10 άτομα δήλωσαν πως διαφωνούν, 8 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ συνολικά 42 άτομα έδειξαν να συμφωνούν με τη δήλωση αυτή και 20 δεν τοποθετήθηκαν. Στη δήλωση ότι οι καταναλωτές υποστηρίζουν τις κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις ακόμη και εάν πρέπει να πληρώσουν κάτι παραπάνω για να αγοράσουν ένα προϊόν τους, 8 άτομα δήλωσαν ότι διαφωνούν πλήρως, 20 διαφωνούν, 14 άτομα ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 16 συμφωνούν ενώ 14 συμφωνούν απόλυτα με τη δήλωση αυτή. Υπήρχαν επίσης και 8 άτομα που δεν απάντησαν. Το πέμπτο υποερώτημα της ερώτησης 3 σχετίζεται με το εάν η ΕΚΕ συμβάλλει στην κερδοφορία της επιχείρησης, όπου συνολικά 8 άτομα έθεσαν τη διαφωνία τους, 10 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 28 συμφωνούν, 20 συμφωνούν απόλυτα και 14 δεν απάντησαν. Στην τελευταία υποερώτηση, αναφορικά με το εάν η ΕΚΕ προσδίδει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις που υιοθετούν πρακτικές της, αθροιστικά 12 άτομα διαφωνούν, 12 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ με το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων, αθροιστικά 46 άτομα δήλωσαν πως συμφωνούν, ενώ 10 άτομα δεν απάντησαν.

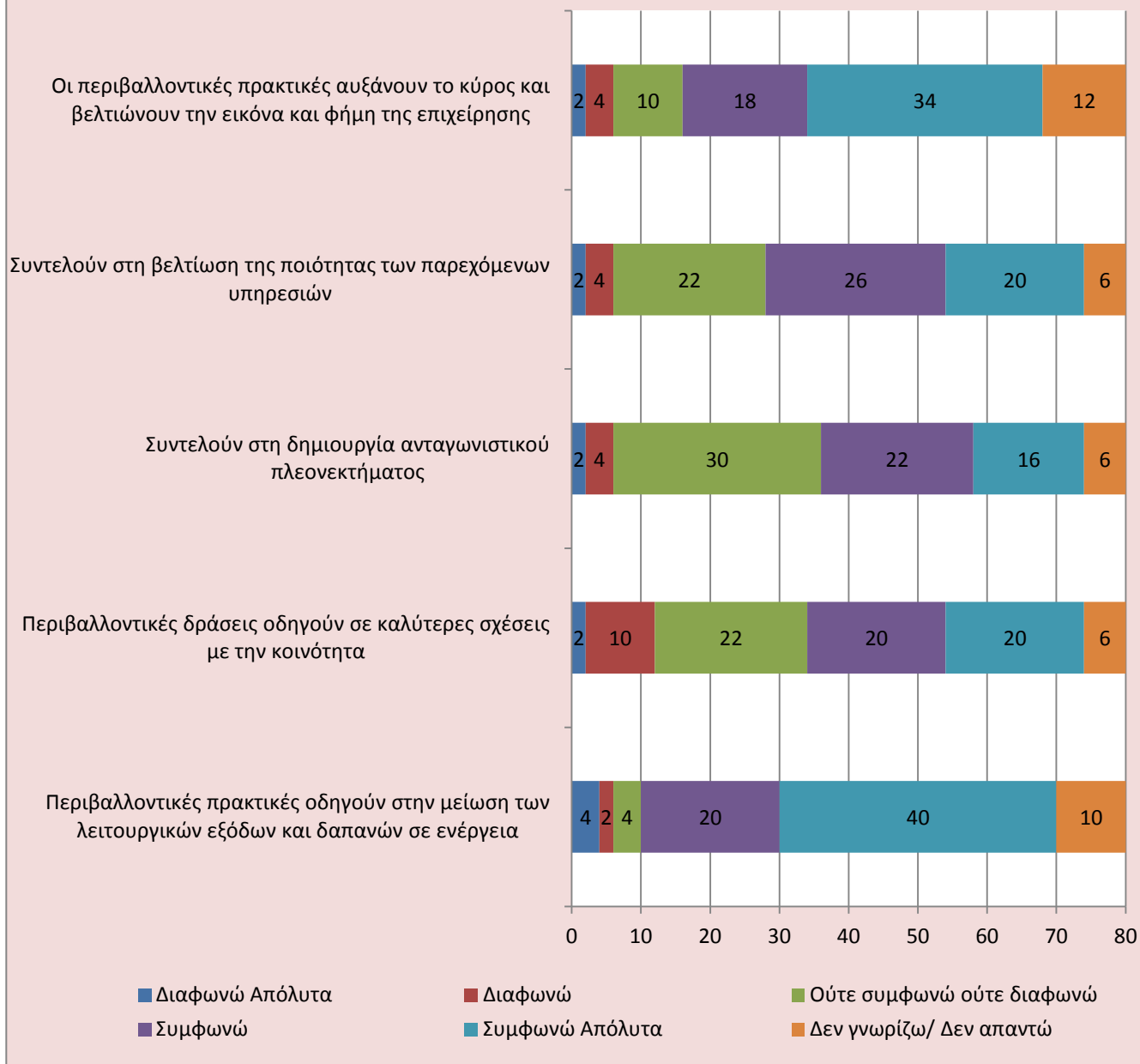
4. Αξιολογείστε τη συμβολή που κατά τη γνώμη σας διαδραματίζουν στην επιτυχία μιας επιχείρησης οι πολιτικές ΕΚΕ που απευθύνονται στην τοπική κοινότητα



Η ερώτηση 4 καλούσε τους εργαζομένους να αξιολογήσουν τη συμβολή που κατά τη γνώμη τους διαδραματίζουν οι πολιτικές ΕΚΕ, οι οποίες απευθύνονται στην κοινωνία, στην επιτυχία της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι είχαν να δηλώσουν την άποψη τους σχετικά με το εάν οι άνθρωποι ενδιαφέρονται περισσότερο να εργοδοτηθούν και να συνεργαστούν με μια επιχείρηση κοινωνικά υπεύθυνη. Από τα 80 άτομα που πήραν μέρος στην έρευνα, 2 δήλωσαν πως οι πρακτικές ΕΚΕ διαδραματίζουν μια πολύ μικρή συμβολή στο να επηρεάσουν το ενδιαφέρον των ατόμων για να συνεργαστούν με μια τέτοια επιχείρηση, 20 πως η συμβολή είναι μέτρια, 30 μεγάλη, 18 πολύ μεγάλη ενώ 10 άτομα δεν απάντησαν. Όσον αφορά την αύξηση της κερδοφορίας, 4 άτομα δήλωσαν πως είναι πολύ μικρή η συμβολή, 20 μέτρια συμβολή, αθροιστικά 44 άτομα μεγάλη ενώ 12 άτομα δεν απάντησαν. Στην υποερώτηση εάν οι πρακτικές ΕΚΕ συμβάλλουν στην διαφοροποίηση από τους ανταγωνιστές, 2 άτομα δήλωσαν πως δε συμβάλλουν καθόλου, 14 μέτρια, το μεγαλύτερο μέρος αθροιστικά, 56

άτομα, δήλωσε πως είναι μεγάλη η συμβολή ενώ υπήρχαν και 8 άτομα που δεν απάντησαν. Στην υποερώτηση κατά πόσο οι πρακτικές ΕΚΕ συμβάλλουν στην σύναψη συνεργασιών με άλλες επιχειρήσεις εγχώριες ή/και διεθνείς, 4 άτομα δήλωσαν πως η συμβολή είναι πολύ μικρή, 24 μέτρια, 26 μεγάλη, 16 πολύ μεγάλη και 10 δεν απάντησαν. Η γνώμη των εργαζομένων ως προς το εάν οι πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζει μια επιχείρηση συμβάλλουν στην αναγνωρισιμότητα από τους καταναλωτές και την αύξηση του κύρους της επιχείρησης, 4 άτομα εξέφρασαν την άποψη τους πως δεν υπάρχει καμία συμβολή, 10 πως η συμβολή είναι μικρή, 14 υποστήριξαν τη μέτρια συμβολή, ενώ αθροιστικά 40 άτομα δήλωσαν πως η συμβολή είναι μεγάλη, ενώ 12 ερωτούμενοι δεν τοποθετήθηκαν. Στο τελευταίο υποερώτημα εάν οι δράσεις ΕΚΕ συμβάλλουν στη δημιουργία θετικής εικόνας για την επιχείρηση, 2 υπάλληλοι απάντησαν αρνητικά, 10 δήλωσαν πως η συμβολή είναι μέτρια, 34 πως είναι μεγάλη, 26 πως είναι πολύ μεγάλη ενώ 8 δεν απάντησαν.

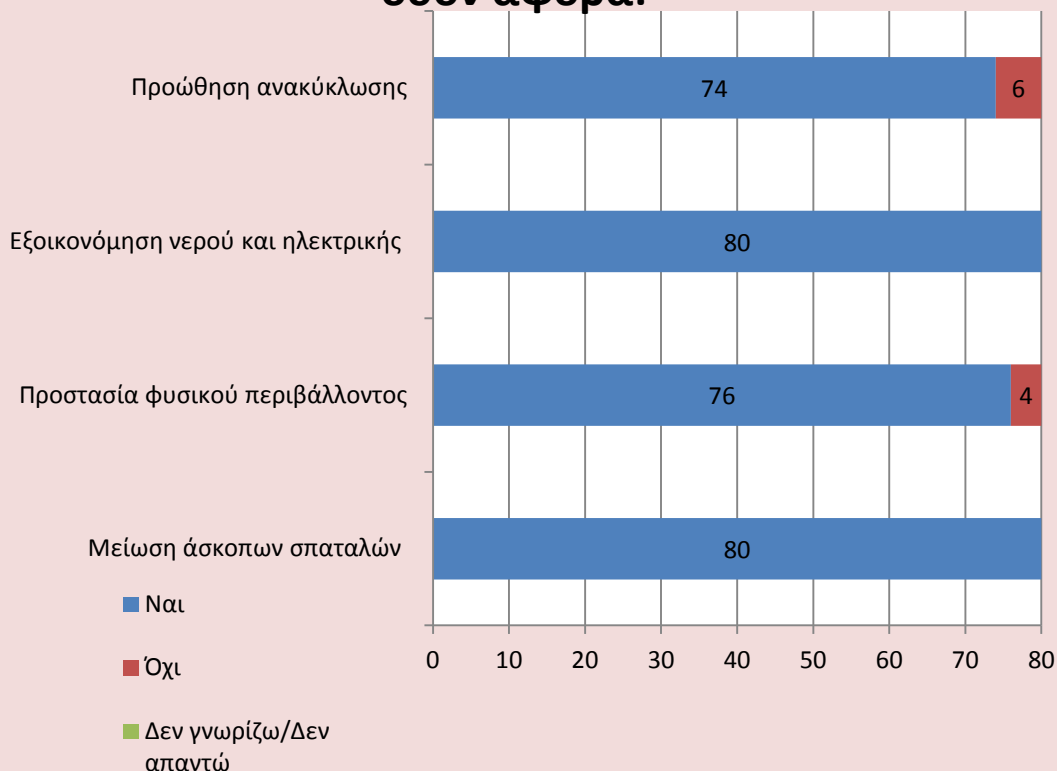
5. Ποια είναι η γνώμη σας για τις ακόλουθες περιβαλλοντικές δραστηριότητες;



Στην 5η ερώτηση πιο πάνω, οι καταναλωτές καλούνταν να τοποθετηθούν σχετικά με 5 περιβαλλοντικές δραστηριότητες. Όσον αφορά τη δήλωση ότι οι περιβαλλοντικές πρακτικές αυξάνουν το κύρος και βελτιώνουν την εικόνα και φήμη της επιχείρησης, 6 άτομα συνολικά είπαν πως διαφωνούν, 10 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, 18 συμφωνούν και 34 συμφωνούν απόλυτα και παράλληλα 12 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Στο ερώτημα εάν οι

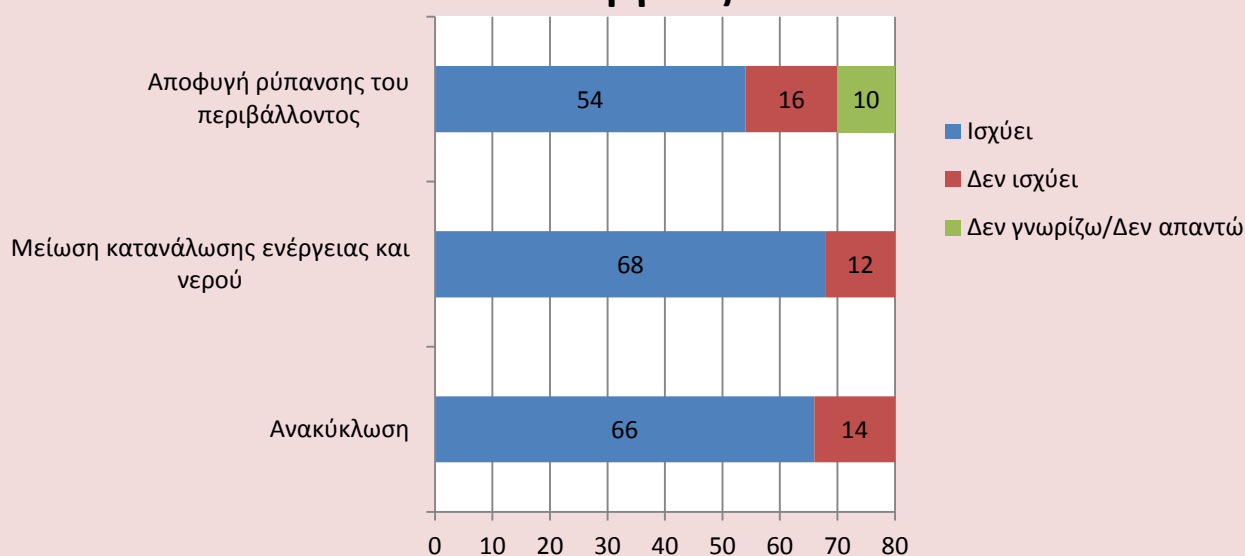
περιβαλλοντικές δραστηριότητες συντελούν στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, συνολικά 6 άτομα διαφώνησαν (2 άτομα διαφωνούν πλήρως και 4 διαφωνούν), 22 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ενώ αθροιστικά 46 ερωτηθέντες (26 συμφωνούν και 20 συμφωνούν απόλυτα) δηλώνουν πως συμφωνούν με την πρόταση αυτή, ενώ 6 δεν απάντησαν. Η πρόταση ότι οι περιβαλλοντικές δράσεις συντελούν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος αθροιστικά βρίσκει 38 (22+16) άτομα σύμφωνους, 6 να μην απαντούν, 6 να διαφωνούν ενώ 30 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν. Στο ερώτημα κατά πόσο οι περιβαλλοντικές δράσεις οδηγούν σε καλύτερες σχέσεις με την κοινότητα, 6 άτομα δεν απάντησαν, 2 διαφωνούν απόλυτα, 10 διαφωνούν, 22 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ενώ συνολικά 40 άτομα (20 συμφωνούν και 20 συμφωνούν απόλυτα) δήλωσαν πως συμφωνούν. Τέλος, στην πρόταση κατά πόσον οι περιβαλλοντικές πρακτικές οδηγούν στη μείωση των λειτουργικών εξόδων και δαπανών σε ενέργεια 4 άτομα δήλωσαν την απόλυτη διαφωνία τους, 2 απλά διαφωνούν, 4 ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την πρόταση αυτή, αθροιστικά 60 άτομα συμφωνούν ενώ 10 δεν τοποθετήθηκαν.

6. Κάθε επιχείρηση οφείλει να μειώσει τις επιπτώσεις στο περιβάλλον που προκαλούνται από τη δραστηριοποίησή της, όσον αφορά:



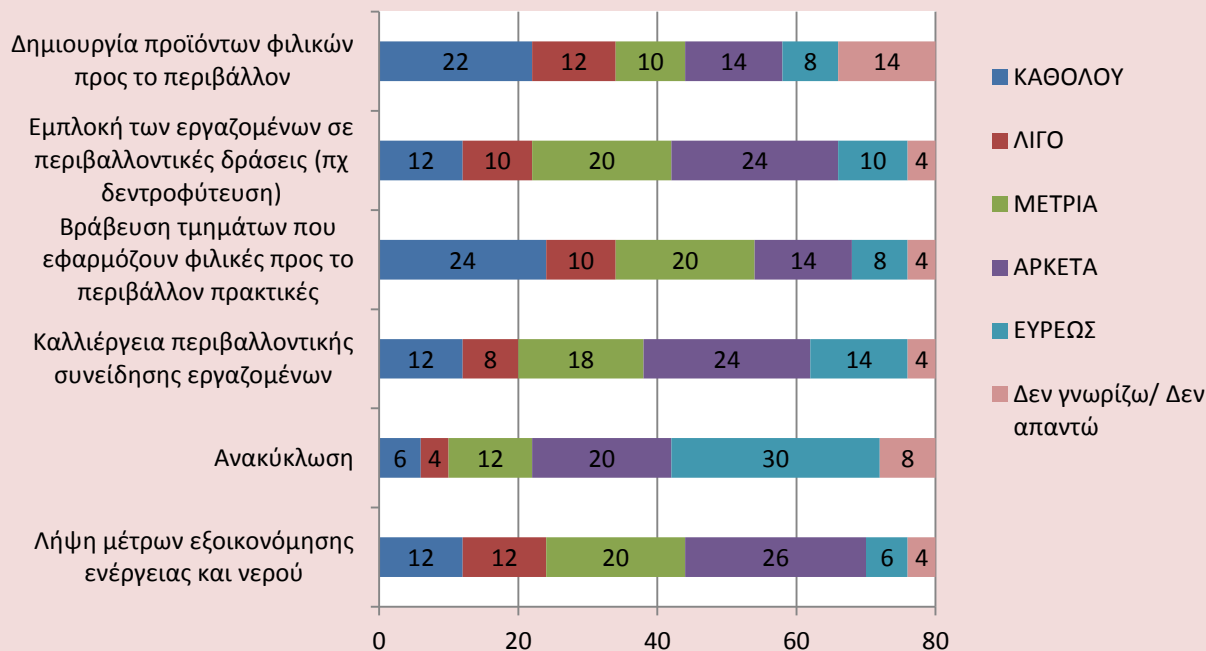
Στην ερώτηση 6 οι καταναλωτές είχαν να δηλώσουν εάν πρέπει ή όχι οι επιχειρήσεις να μειώσουν τις επιπτώσεις που προκαλούν οι δραστηριότητές τους στο περιβάλλον διαμέσου 4 ενεργειών. Όσον αφορά την εξοικονόμηση νερού και ηλεκτρικής ενέργειας και τη μείωση άσκοπων δαπανών, όλοι οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να δράσουν με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφευχθούν οι επιπτώσεις στο περιβάλλον, ενώ όσον αφορά την προστασία του περιβάλλοντος 76 άτομα απάντησαν ότι είναι καθήκον της επιχείρησης ενώ τα υπόλοιπα 4 πως δεν είναι αρμοδιότητα της επιχείρησης. Για την ανακύκλωση τώρα, 74 άτομα υποστηρίζουν πως είναι καθήκον και υποχρέωση της επιχείρησης να προωθή την ανακύκλωση ενώ οι υπόλοιποι 6 υποστηρίζουν το αντίθετο.

7. Ποια η άποψη σας σχετικά με το εάν μια επιχείρηση εξοικονομεί χρήματα, μειώνοντας τις επιπτώσεις προς το περιβάλλον, με τις πιο κάτω ενέργειες:



Στο πρώτο υποερώτημα της ερώτησης 7, 54 άτομα δήλωσαν ότι συμφωνούν με την άποψη πως μια επιχείρηση εξοικονομεί χρήματα καθώς αποφεύγει να ρυπαίνει το περιβάλλον, 16 δήλωσαν πως δεν ισχύει η άποψη αυτή ενώ 10 δεν απάντησαν. Όσον αφορά τη μείωση κατανάλωσης ενέργειας, η πλειοψηφία του δείγματος, 68 δηλαδή άτομα δήλωσαν πως όντως είναι ένας τρόπος εξοικονόμησης ενέργειας ενώ 12 άτομα διαφώνησαν. Στο ερώτημα κατά πόσον η ανακύκλωση συμβάλλει στην εξοικονόμηση χρημάτων 66 άτομα συμφώνησαν με τη δήλωση αυτή, ενώ 14 δήλωσαν πως δεν ισχύει αυτό.

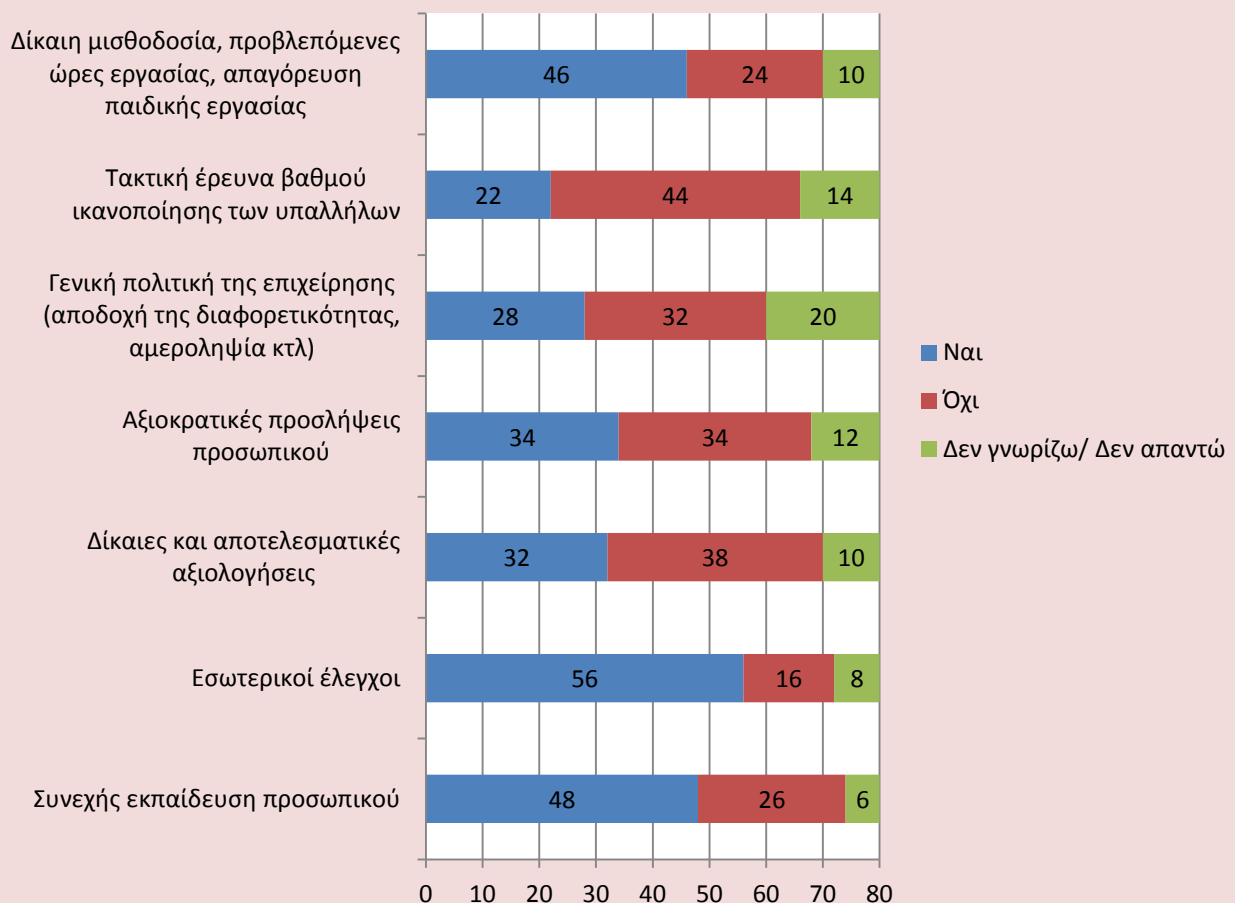
8. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο η εταιρεία στην οποία εργάζεστε χρησιμοποιεί τα πιο κάτω



Στην ερώτηση 8 οι εργαζόμενοι καλούνταν να αξιολογήσουν το βαθμό στον οποίο η εταιρεία στην οποία εργάζονται χρησιμοποιεί ορισμένες πρακτικές. Στο ερώτημα εάν φροντίζει να δημιουργεί προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον, 22 άτομα απάντησαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 12 άτομα απάντησα πως είναι πολύ λίγα αυτά τα προϊόντα, 10 άτομα δήλωσαν πως η προσπάθεια αυτή είναι μέτρια , 14 δεν γνώριζαν ενώ συνολικά 22 άτομα απάντησαν πως η δημιουργία 'πράσινων' προϊόντων είναι μέσα στις πρακτικές που εφαρμόζει η τράπεζα σε ένα αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο. Όσον αφορά την εμπλοκή των εργαζομένων σε περιβαλλοντικές δράσεις (πχ δεντροφύτευση), 12 άτομα δήλωσαν πως δεν γίνεται καθόλου εμπλοκή των υπαλλήλων, 10 πως η εμπλοκή είναι μικρή, 20 μέτρια, αθροιστικά 34 άτομα πως η εμπλοκή των υπαλλήλων είναι αρκετή έως πολύ μεγάλη σε περιβαλλοντικές δράσεις, ενώ 4 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Στην επόμενη ερώτηση, εάν η εταιρεία βραβεύει τα τμήματα της που εφαρμόζουν φιλικές προς το περιβάλλον πρακτικές, 24 άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 10 πως αυτό γίνεται σε μικρό βαθμό, 20 σε μέτριο βαθμό, 14 αρκετά και 8 σε ευρέα κλίμακα, ενώ 4 άτομα δεν απάντησαν. Η επόμενη ερώτηση την οποία καλούνταν οι ερωτηθέντες να απαντήσουν είναι κατά πόσο καλλιεργείται

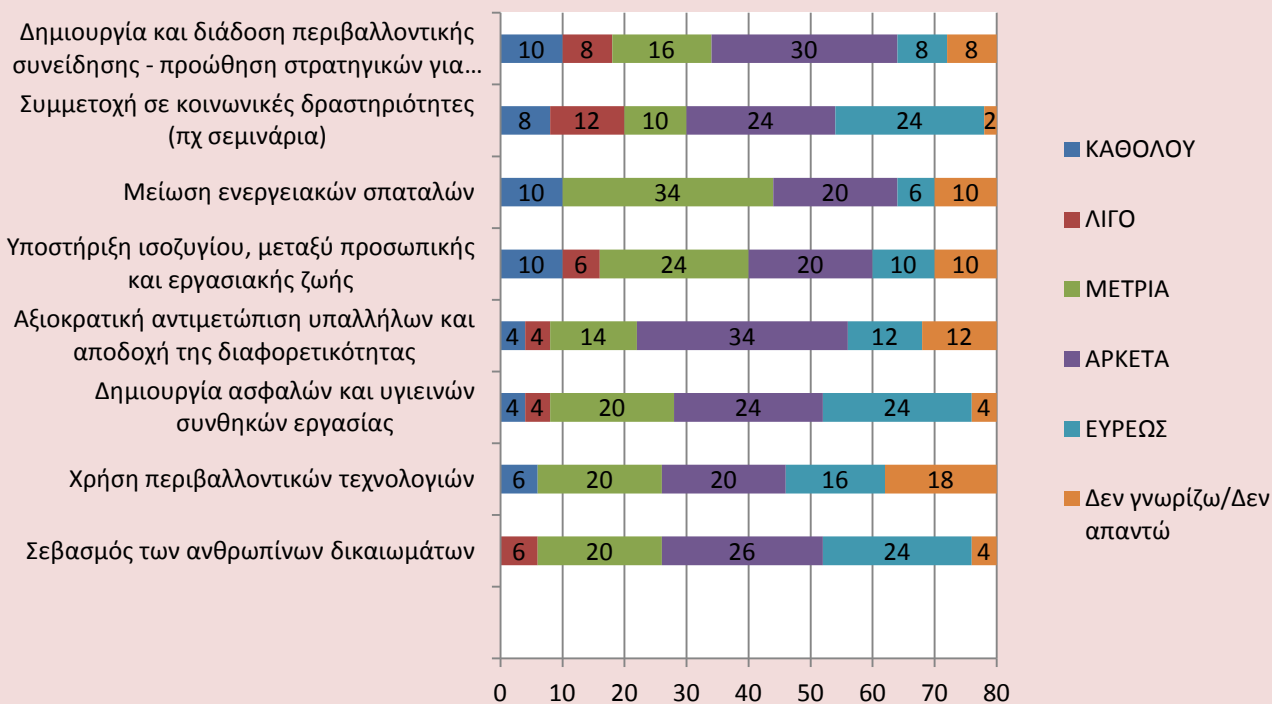
από τη διοίκηση περιβαλλοντική συνείδηση. Δώδεκα άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 8 πως ισχύει λίγο, 18 σε μέτρια επίπεδα, 24 αρκετά και 14 ευρέως, ενώ 4 άτομα δεν απάντησαν. Σχετικά με την ανακύκλωση, 6 άτομα δήλωσαν πως καθόλου δεν εφαρμόζεται και δεν προωθείται, 4 δήλωσαν πως εφαρμόζεται σε μικρό βαθμό, 12 σε μέτριο βαθμό, 20 αρκετά και 30 πως εφαρμόζεται σε ευρεία κλίμακα ενώ είχαμε και 8 άτομα που δεν απάντησαν. Τέλος, για τη λήψη μέτρων εξοικονόμησης νερού και ενέργειας 12 άτομα απάντησαν πως δεν παίρνονται καθόλου μέτρα, 12 πως τα μέτρα που παίρνονται είναι πολύ λίγα, 20 πως τα μέτρα κυμαίνονται σε μέτρια επίπεδα, 26 πως είναι αρκετά ικανοποιητικά, 6 πως παίρνονται μέτρα σε ευρεία κλίμακα ενώ βρέθηκαν και 4 άτομα που δεν τοποθετήθηκαν.

9. Στην εταιρεία που εργάζεστε εφαρμόζονται οι πιο κάτω πρακτικές για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών;



Η ερώτηση 9, όπως και στο ερωτηματολόγιο που απάντησαν οι τραπεζικοί υπάλληλοι, έχει να κάνει με πρακτικές διασφάλισης ίσων ευκαιριών στους χώρους εργασίας. Όσον αφορά τη δίκαιη μισθοδοσία, τις προβλεπόμενες ώρες εργασίας, την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, 46 άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζονται οι πρακτικές αυτές, 24 πως δεν εφαρμόζονται ενώ 10 δήλωσαν πως δεν γνωρίζουν/δεν απαντούν. Εάν γίνεται τακτική έρευνα για να διαφανεί η ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού, 22 άτομα δήλωσαν πως γίνεται, 44 πως δεν γίνεται και 14 δεν τοποθετήθηκαν. Σχετικά με τη γενική πολιτική της επιχείρησης, την αποδοχή της διαφορετικότητας, την αμεροληψία κτλ, 26 άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζεται, 32 πως δεν εφαρμόζεται και 12 δεν απάντησαν. Οι αξιοκρατικές προσλήψεις του προσωπικού βρίσκουν 28 άτομα σύμφωνους πως εφαρμόζονται, 32 πως δεν ισχύει αυτό και το ένα τέταρτο του δείγματος, 20 άτομα δηλαδή, να μην τοποθετούνται ξεκάθαρα. Στο θέμα που αφορά τις δίκαιες και αποτελεσματικές αξιολογήσεις των εργαζομένων από τους ανωτέρους τους, 32 άτομα είπαν πως ισχύει, 38 πως δεν ισχύει και 10 δεν τοποθετήθηκαν. Στους εσωτερικούς ελέγχους, 56 άτομα δήλωσαν πως γίνονται, 16 πως δεν γίνονται και 8 δεν γνωρίζουν. Τέλος, για τη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού, 48 δήλωσαν πως ισχύει, 26 πως δεν ισχύει και 6 δεν απάντησαν.

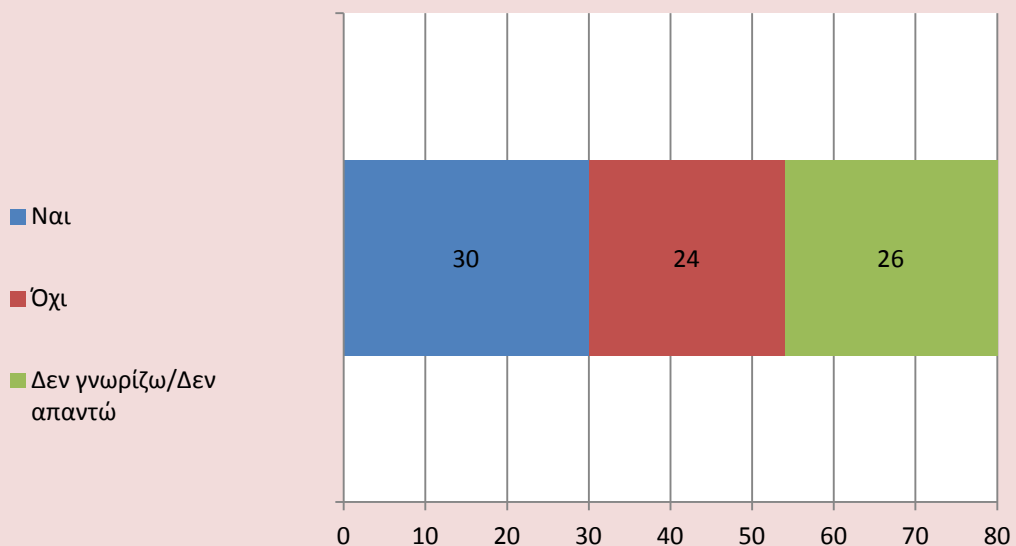
10. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο η εταιρεία όπου εργάζεστε χειρίζεται τα ακόλουθα θέματα επιτυχώς:



Στην ερώτηση 10 οι εργαζόμενοι έχουν να αξιολογήσουν το βαθμό με τον οποίον η εταιρεία στην οποία εργάζονται χειρίζεται κάποια κοινωνικά και περιβαλλοντικά θέματα. Για τη δημιουργία και διάδοση περιβαλλοντικής συνείδησης - προώθηση στρατηγικών για θέματα που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος, 10 ανέφεραν πως η πρακτική αυτή δεν εφαρμόζεται καθόλου, 8 άτομα δήλωσαν πως εφαρμόζεται πολύ λίγο, 16 σε μέτρια επίπεδα, 30 είπαν αρκετά, 8 δήλωσαν ευρέως και 8 δεν τοποθετήθηκαν. Στην πρόταση εάν ο εργοδότης τους προωθεί τη συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες (πχ σεμινάρια, συνέδρια κτλ), 8 δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 12 απάντησαν λίγο, 10 μέτρια, 24 αρκετά, 24 ευρέως και 2 δεν απάντησαν. Όσον αφορά τη μείωση ενεργειακών σπαταλών, 10 απάντησαν πως η πρακτική αυτή δεν εφαρμόζεται καθόλου, 34 σε μέτρια επίπεδα, 20 αρκετά, 6 ευρέως και 10 δεν απάντησαν. Για την υποστήριξη ισοζυγίου μεταξύ της προσωπικής και της εργασιακής ζωής, 10 άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 6 πως ισχύει σε πολύ μικρό βαθμό, 24 σε μέτρια επίπεδα, 20 δήλωσαν αρκετά, 10 πως ισχύει σε ευρεία κλίμακα,

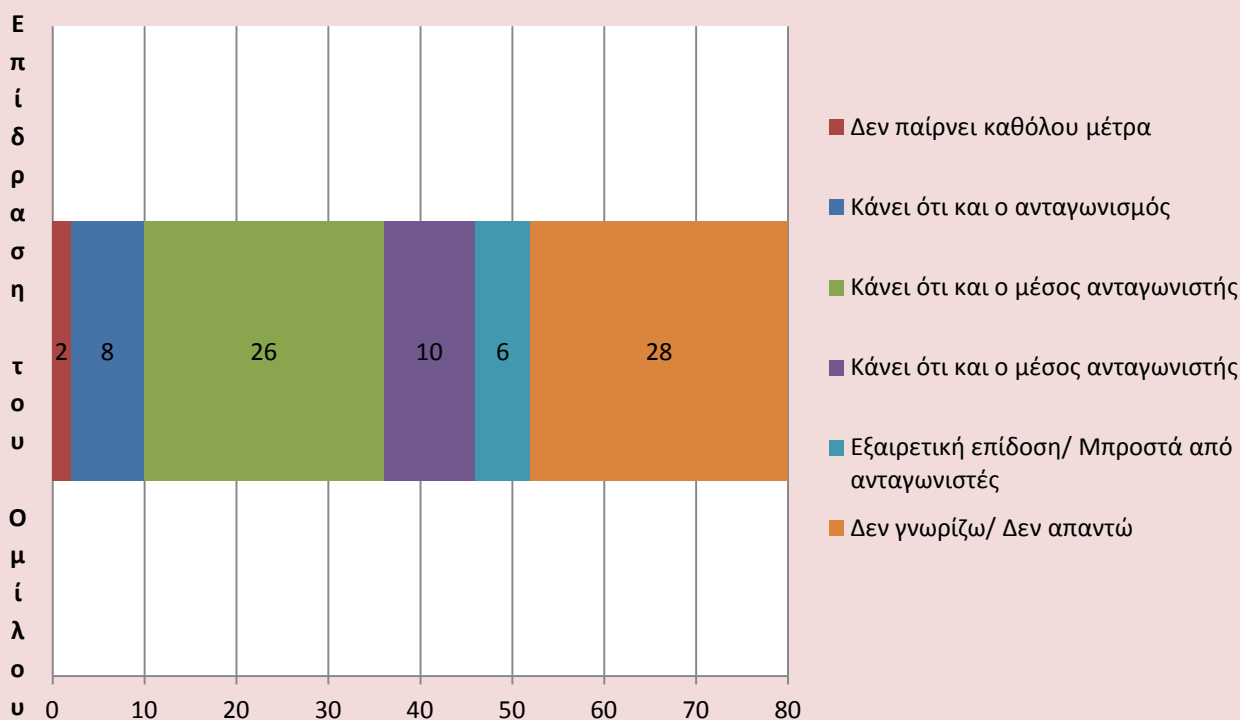
ενώ 10 δεν τοποθετήθηκαν. Σχετικά με την αξιοκρατική αντιμετώπιση των υπαλλήλων και την αποδοχή της διαφορετικότητας, 4 δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, άλλοι 4 είπαν πως ισχύει σε μικρό βαθμό, 14 σε μέτριο βαθμό, 34 αρκετά ενώ 12 άτομα υποστηρίζουν πως ισχύει ευρέως. Φυσικά και σε αυτήν την περίπτωση υπήρξαν 12 άτομα που δεν διάλεξαν καμία από τις προηγούμενες επιλογές. Για τη δημιουργία ασφαλών και υγιεινών χώρων εργασίας, 4 άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει ενώ ο ίδιος αριθμός ατόμων δήλωσε πως ισχύει σε μικρό βαθμό, 20 σε μέτριο βαθμό, 24 αρκετά και 24 πάρα πολύ, ενώ 4 ήταν οι εν λευκώ απαντήσεις. Για τη χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών, 6 δήλωσαν πως δεν ισχύει καθόλου, 20 άτομα πως αυτό εφαρμόζεται σε μέτρια επίπεδα, 20 απάντησαν αρκετά και 16 ευρέως ενώ 18 δεν τοποθετήθηκαν. Τέλος, ως προς το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, 6 εργαζόμενοι δήλωσαν πως αυτό ισχύει σε ένα πολύ μικρό βαθμό, 20 σε μέτρια επίπεδα, 26 πως ισχύει αρκετά και 24 ευρέως, ενώ 4 δεν επέλεξαν καμία από τις προηγούμενες απαντήσεις.

11. Κατά τη γνώμη σας, η Λαϊκή Τράπεζα είναι μια κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνη επιχείρηση;



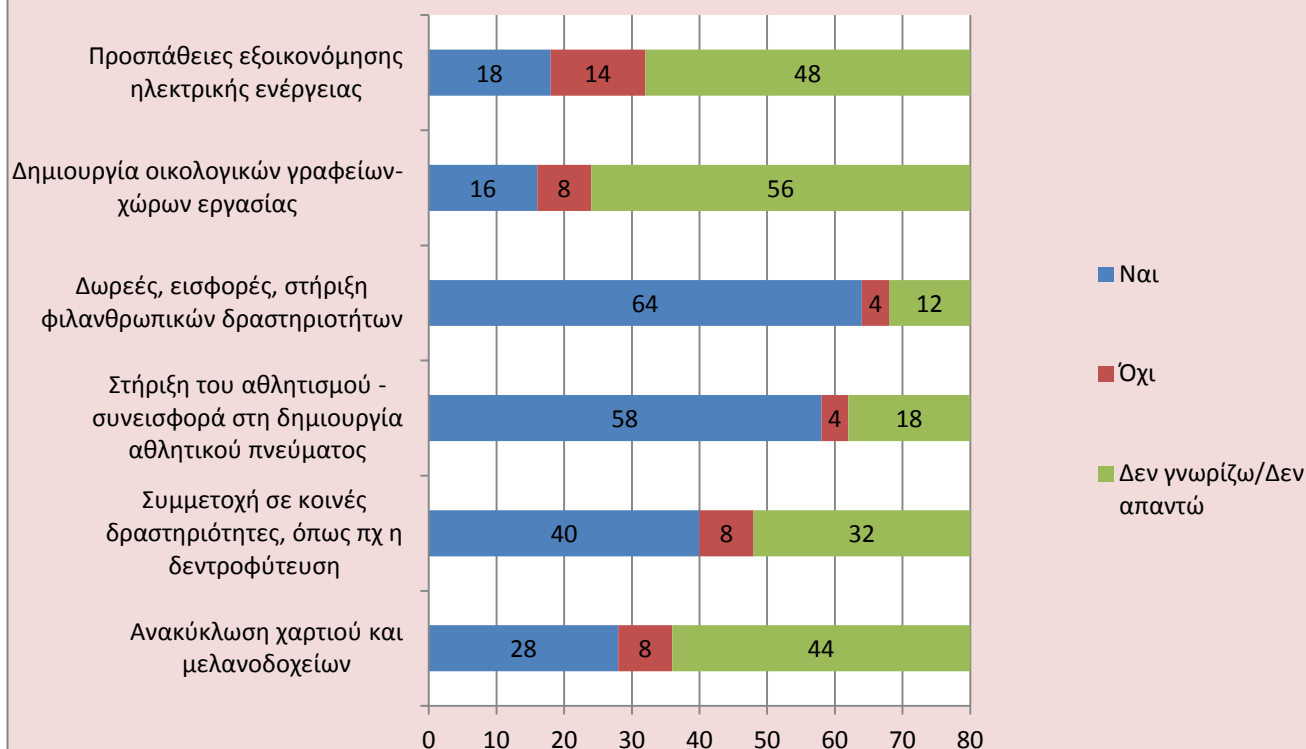
Στην ερώτηση 11 οι ερωτηθέντες καλούνταν να πουν τη γνώμη τους κατά πόσο θεωρούν τη Λαϊκή Τράπεζα σαν μια κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνη επιχείρηση. 30 άτομα απάντησαν θετικά, 24 ήταν αρνητικοί ενώ 26 δεν τοποθετήθηκαν.

12. Σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις, ποια κατά τη γνώμη σας θεωρείτε πως είναι η απόδοση της Λαϊκής Τράπεζας σε περιβαλλοντικά ζητήματα;



Στην πιο πάνω ερώτηση οι ερωτηθέντες έπρεπε να αξιολογήσουν την απόδοση της Λαϊκής Τράπεζας ως προς τη λήψη μέτρων προστασίας του περιβάλλοντος σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο. Από τα 80 άτομα, 2 άτομα δήλωσαν πως η συγκεκριμένη τράπεζα δεν παίρνει καθόλου μέτρα προστασίας του περιβάλλοντος, ενώ αθροιστικά, 44 άτομα δήλωσαν πως κάνει ότι και ο μέσος ανταγωνιστής και τίποτα άλλο επιπλέον. Επίσης, 6 άτομα δήλωσαν πως η απόδοση της στο θέμα αυτό είναι εξαιρετική και βρίσκεται πιο μπροστά από τους ανταγωνιστές, ενώ ένα μεγάλο μέρος του δείγματος, 28 άτομα, δεν απάντησαν στην ερώτηση αυτή.

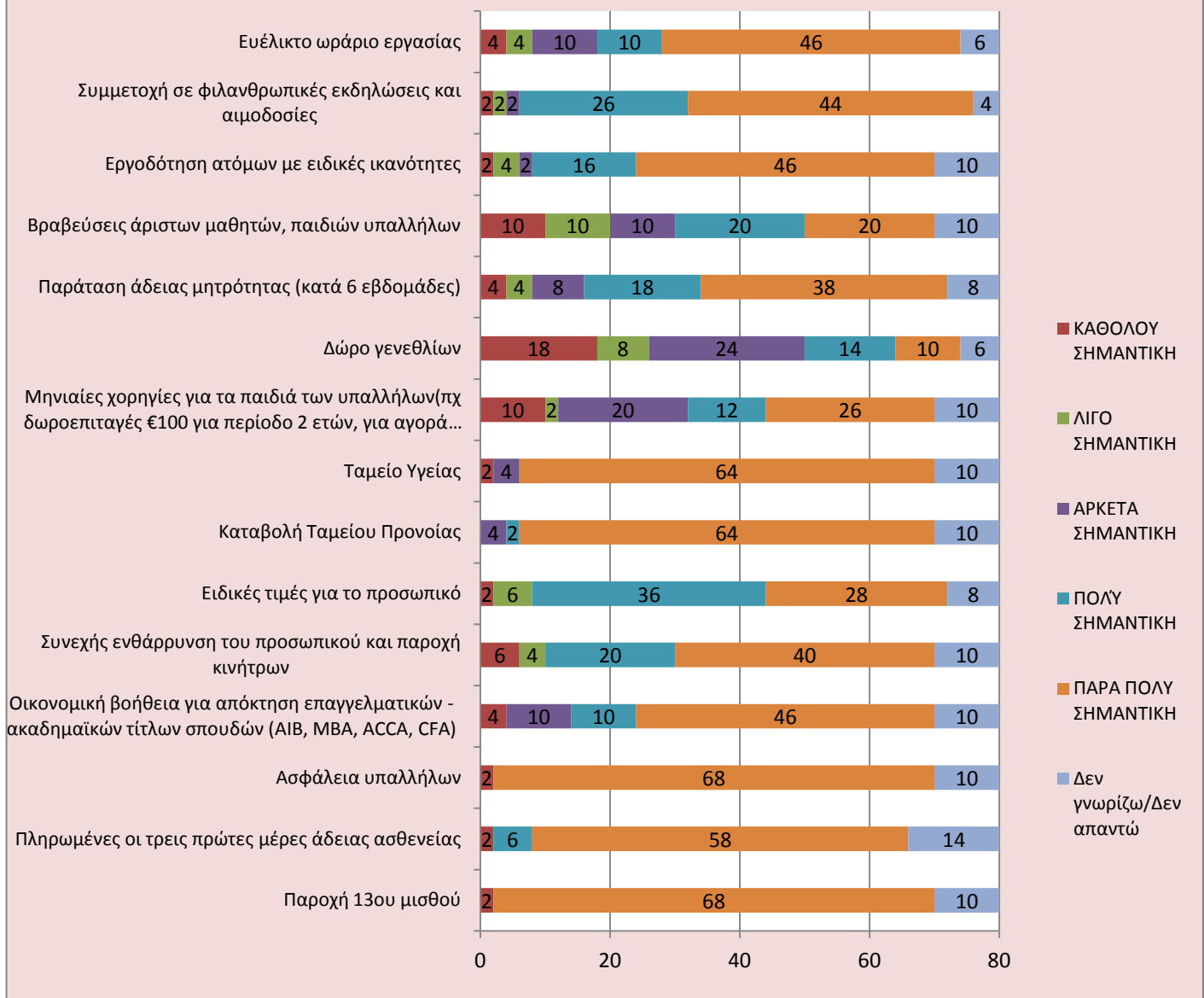
13. Ποιες από τις πιο κάτω πρακτικές εφαρμόζονται στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε



Η ερώτηση 13 επικεντρώνεται σε ορισμένες περιβαλλοντικές πρακτικές που είτε εφαρμόζονται είτε όχι από τις επιχειρήσεις. Όσον αφορά τις προσπάθειες εξοικονόμησης ενέργειας στους χώρους λειτουργίας των εταιρειών που εργάζονται οι ερωτούμενοι, 18 άτομα απάντησαν πως καταβάλλονται προσπάθειες, 14 πως δεν γίνονται προσπάθειες και 48 άτομα δεν απάντησαν. 16 άτομα υποστηρίζουν ότι η εταιρεία τους δημιουργεί συνεχώς οικολογικά γραφεία και χώρους εργασίας, 8 πως δεν χρησιμοποιεί την πρακτική αυτή και 56 δεν τοποθετήθηκαν. Η επόμενη τακτική αναφέρεται στην παροχή δωρεών, εισφορών και τη συμμετοχή σε φιλανθρωπικές δραστηριότητες. Η πλειοψηφία των ερωτούμενων, 64 άτομα, απάντησαν πως αυτό εφαρμόζεται, 4 πως δεν ισχύει και 12 άτομα δεν γνώριζαν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν. Για την προσφορά στον αθλητισμό και στη δημιουργία αθλητικού πνεύματος, 58 άτομα υποστήριξαν πως ισχύει, 4 πως δεν ισχύει και 18 δεν απάντησαν. 40 άτομα υποστήριξαν ότι ο εργοδότης τους συμμετέχει σε κοινές δραστηριότητες, όπως πχ η δεντροφύτευση, ενώ 8 άτομα δήλωσαν πως δεν εφαρμόζεται η δραστηριότητα αυτή και 32

δεν απάντησαν. Τέλος, η ανακύκλωση χαρτιού και μελανοδοχείων σύμφωνα με 28 άτομα ισχύει, για 8 δεν εφαρμόζεται, ενώ 44 άτομα δεν τοποθετήθηκαν.

14. Πόσο σημαντικές είναι κατά τη γνώμη σας οι ακόλουθες πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζονται ή πρέπει να εφαρμόζονται από μια επιχείρηση

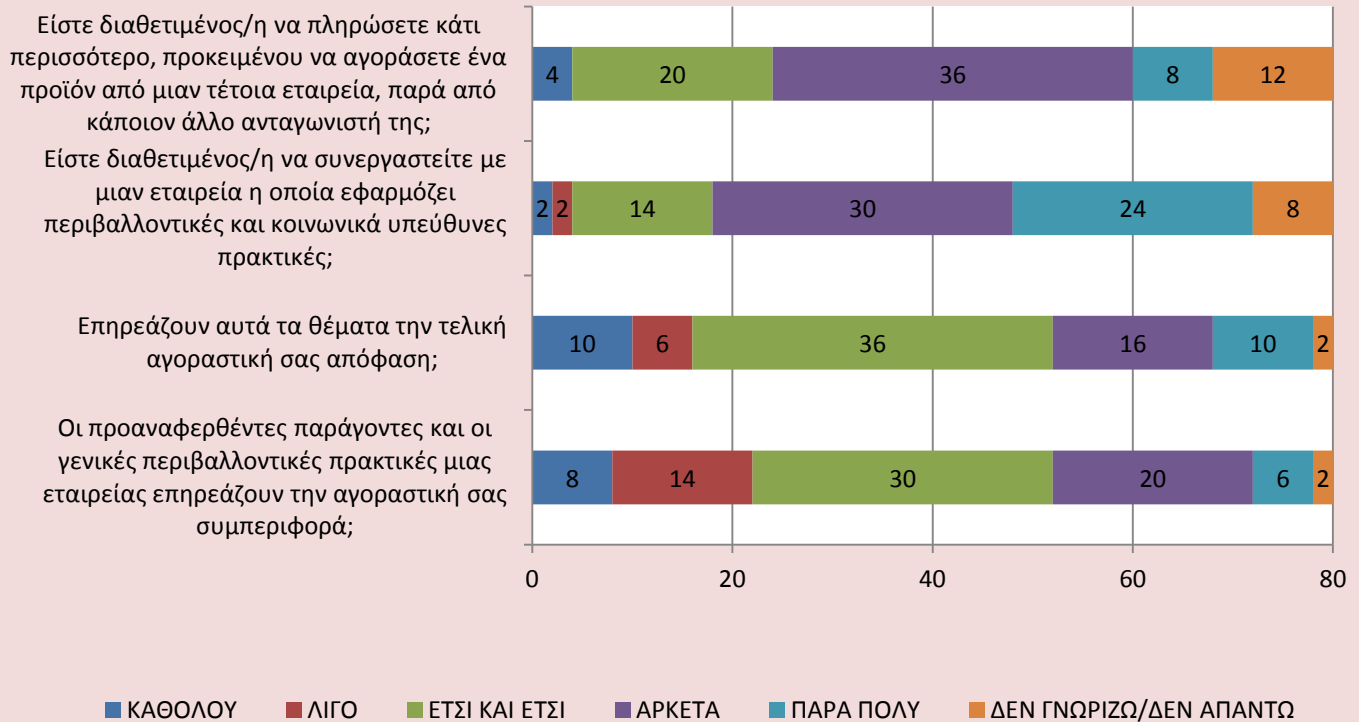


Στην πιο πάνω ερώτηση οι ερωτούμενοι καλούνταν να αξιολογήσουν το βαθμό σημαντικότητας διάφορων πρακτικών ΕΚΕ που εφαρμόζονται ή πρέπει να εφαρμόζονται από μια επιχείρηση. Η πρώτη πρακτική έχει να κάνει με το ευέλικτο ωράριο εργασίας, όπου 4 άτομα θεωρούν πως δεν είναι καθόλου καλή πρακτική, για 4 είναι λίγο σημαντική, για 10 άτομα πολύ σημαντική, για 46 πάρα πολύ σημαντική ενώ 6 δεν απάντησαν. Η δεύτερη

πρακτική ΕΚΕ που εφαρμόζουν ή πρέπει να εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις είναι να παίρνουν μέρος σε φιλανθρωπικές εκδηλώσεις και σε αιμοδοσίες. Δυο άτομα θεωρούν αυτήν την κοινωνική πρακτική καθόλου σημαντική, ο ίδιος αριθμός δείγματος την θεωρεί λίγο σημαντική και αρκετά σημαντική επίσης, ενώ αθροιστικά για 70 άτομα είναι πολύ σημαντική πρακτική και 4 δεν τοποθετήθηκαν. Όσον αφορά την εργοδότηση ατόμων με ειδικές ικανότητες, 2 άτομα το θεωρούν καθόλου σημαντικό, 4 λίγο σημαντικό, 2 αρκετά σημαντική πρακτική, 16 πολύ σημαντική, 46 πάρα πολύ σημαντική πρακτική ενώ 10 άτομα δεν απάντησαν. Σχετικά με τις βραβεύσεις των άριστων μαθητών των υπαλλήλων, 10 είπαν πως δεν είναι καθόλου σημαντική πρακτική, 10 λίγο σημαντική, 10 αρκετά σημαντική, για 20 είναι πολύ σημαντική, επίσης για 20 πάρα πολύ σημαντική ενώ 10 δεν απάντησαν. Η παράταση άδειας μητρότητας θεωρείται από 4 άτομα καθόλου σημαντική πρακτική, ομοίως άλλα 4 άτομα τη θεωρούν λιγότερο σημαντική, για 8 είναι αρκετά σημαντική, για 18 είναι πολύ σημαντική, για άλλους 38 πάρα πολύ σημαντική ενώ αυτοί που δεν απάντησαν ήταν 8 άτομα. Το δώρο γενεθλίων για 18 ερωτηθέντες δεν είναι καθόλου σημαντικό, για 8 λιγότερο σημαντικό, για 24 αρκετά σημαντικό, αθροιστικά 24 άτομα το θεωρούν πολύ σημαντικό και 6 δεν τοποθετήθηκαν. Όσον αφορά τις μηνιαίες χορηγίες προς τα παιδιά των υπαλλήλων για την κάλυψη μικροεξόδων τους, 10 άτομα θεωρούν την πρακτική αυτή ως καθόλου σημαντική, 2 λίγο σημαντική, 20 αρκετά, 12 πολύ σημαντική, 26 πάρα πολύ σημαντική και 10 δεν απάντησαν. Το ταμείο υγείας για 2 δε θεωρείται σημαντικό, για 4 είναι αρκετά σημαντικό, για την πλειοψηφία του δείγματος (64 άτομα) είναι πάρα πολύ σημαντικό ενώ 10 άτομα δεν απάντησαν. Η επόμενη υποερώτηση αφορά τα ταμεία προνοίας, όπου για 4 άτομα είναι αρκετά καλή πρακτική, για 2 πολύ καλή, για 64 πάρα πολύ καλή ενώ 10 άτομα δεν απάντησαν. Έπειτα, οι ειδικές τιμολογήσεις για το προσωπικό θεωρούνται καθόλου σημαντικές για 2 άτομα, για 6 λίγο σημαντικές, για 36 πολύ σημαντικές, για 28 πάρα πολύ σημαντικές και 10 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Η συνεχής ενθάρρυνση του προσωπικού και η συνεχής παροχή κινήτρων για 6 άτομα δεν είναι καθόλου καλή πρακτική, για 4 είναι λίγο σημαντική, για 20 πολύ, για άλλους 40 πάρα πολύ ενώ 10 δεν απάντησαν. Έπειτα, όσον αφορά την οικονομική στήριξη για μεταπτυχιακές σπουδές των υπαλλήλων, 4 απάντησαν πως δεν είναι καθόλου σημαντική η πρακτική αυτή, 10 πως είναι αρκετά σημαντική, αθροιστικά 56 άτομα τη θεωρούν πολύ σημαντική και τέλος 10 άτομα δεν απάντησαν. Η ασφάλεια των υπαλλήλων για 2 άτομα δεν θεωρείται σημαντική, για 68 είναι πάρα πολύ σημαντική και 10 δεν τοποθετήθηκαν. Όσον αφορά τώρα την πληρωμή κατά τις πρώτες τρεις μέρες ασθένειας, για 2 άτομα δεν είναι καθόλου σημαντική πρακτική, 6 τη θεωρούν πολύ σημαντική, άλλοι 58

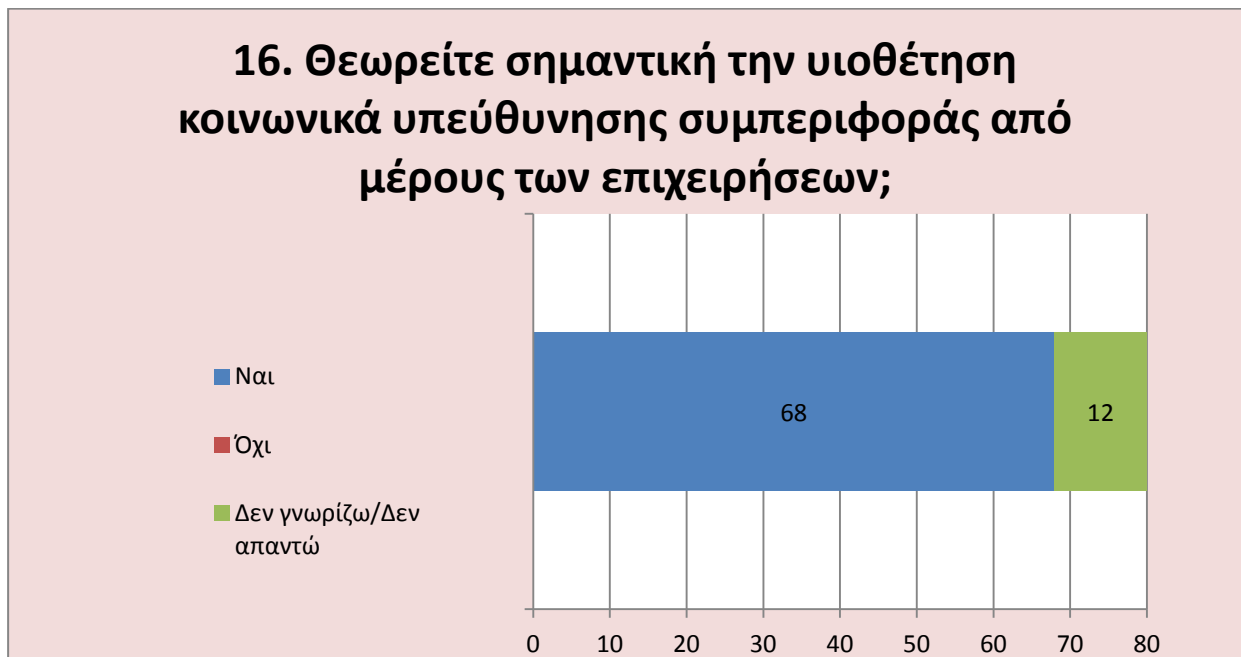
πάρα πολύ σημαντική ενώ 14 άτομα δεν ήθελαν να απαντήσουν ξεκάθαρα. Το τελευταίο υποερώτημα έχει να κάνει με την παροχή 13^{ου} μισθού. Αυτή η τακτική θεωρείται από 2 άτομα καθόλου σημαντική, για 68 πάρα πολύ σημαντική ενώ υπήρχαν και 10 λευκές απαντήσεις.

15. Δηλώστε σε ποιο βαθμό η αγοραστική σας συμπεριφορά επηρεάζεται από τα πιο κάτω



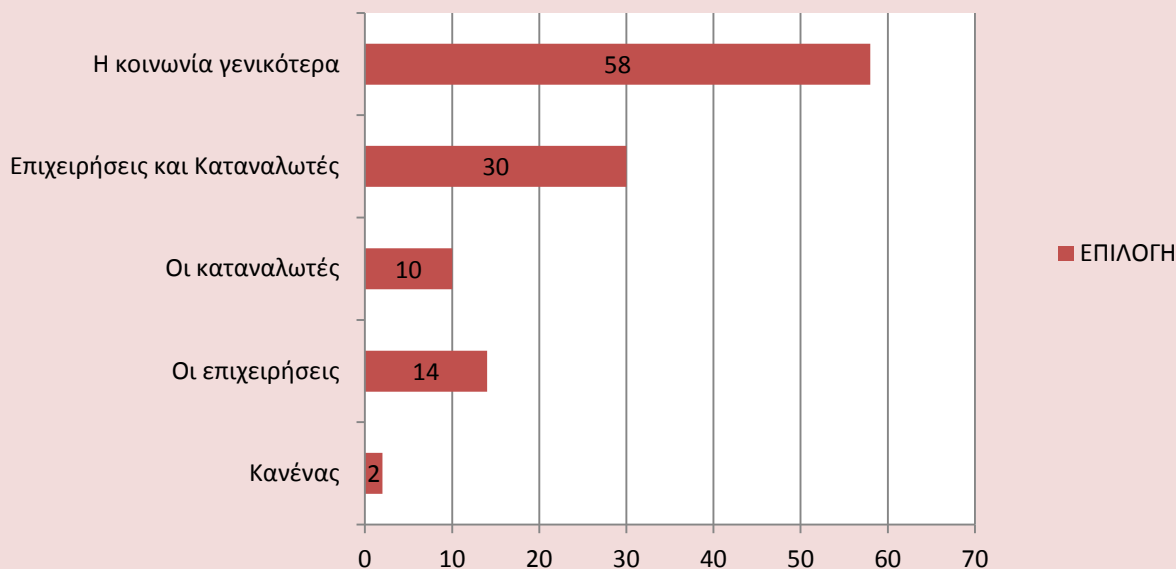
Στην ερώτηση 15 οι ερωτηθέντες είχαν να απαντήσουν σε 4 ερωτήματα που αφορούσαν την αγοραστική τους συμπεριφορά. Στο πρώτο υποερώτημα, ρωτήθηκαν κατά πόσο είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν περισσότερα προκειμένου να αγοράσουν ένα προϊόν από μια κοινωνικά υπεύθυνη εταιρεία παρά από οποιαδήποτε άλλη. Τέσσερις από τους ερωτηθέντες, δήλωσαν πως δεν είναι καθόλου διατεθειμένοι, 20 έτσι και έτσι, 36 είναι αρκετά διατεθειμένοι, 8 πάρα πολύ και 12 δεν απάντησαν. Στο δεύτερο υποερώτημα, κατά πόσο είναι διατεθειμένοι να συνεργαστούν με μια εταιρεία που εφαρμόζει κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνες πρακτικές, 2 δήλωσαν πως δεν είναι καθόλου πρόθυμοι, 2 λίγο, 14 έτσι και έτσι, 30 αρκετά, 24 πάρα πολύ πρόθυμοι ενώ 8 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Στο επόμενο υποερώτημα, εάν τα θέματα αυτά επηρεάζουν την αγοραστική τους απόφαση, 10

απάντησαν πως δεν επηρεάζονται καθόλου, 6 λίγο, 36 έτσι και έτσι, 16 αρκετά, 10 πάρα πολύ και 2 δεν απάντησαν. Τέλος, στο τελευταίο ερώτημα, σύμφωνα με το οποίο τα άτομα ρωτούνται αν οι παράγοντες που αναφέρθηκαν πιο πριν σε συνδυασμό με τις γενικές περιβαλλοντικές πρακτικές μιας εταιρείας επηρεάζουν την αγοραστική τους συμπεριφορά, 8 άτομα δήλωσαν πως αυτό δεν ισχύει καθόλου, 14 πως ισχύει σε μικρό βαθμό, 30 έτσι και έτσι, 20 πως ισχύει αρκετά, 6 πάρα πολύ και 2 δεν τοποθετήθηκαν.



Στην πιο πάνω ερώτηση με αριθμό 16 οι ερωτούμενοι καλούνταν να κρίνουν εάν είναι σημαντική κατά την άποψη τους η υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς από μέρους των επιχειρήσεων. Το πιο μεγάλο μέρος του δείγματος, 68 άτομα έκριναν πως είναι σημαντικό ενώ 12 άτομα δεν γνώριζαν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν και να τοποθετηθούν.

17. Αν απαντήσατε ΝΑΙ στο προηγούμενο ερώτημα, ποιοι πιστεύετε ότι επωφελούνται από τέτοιες δράσεις;



Την πιο πάνω ερώτηση απαντούσαν όσα άτομα επέλεξαν στην ερώτηση 16 την επιλογή ΝΑΙ, δηλώνοντας ποιοι ωφελούνται από την ηθική συμπεριφορά των επιχειρήσεων. Οι γνώμες διαφέρουν και οι απαντήσεις ποικίλουν, καθώς είναι και αυτοί που πιστεύουν πως επωφελούνται περισσότερο από ένας φορείς. Η κοινωνία γενικότερα πήρε 58 ψήφους, οι επιχειρήσεις και οι καταναλωτές 30, οι καταναλωτές μόνο 10, οι επιχειρήσεις μόνες τους 14 και καμία απάντηση από τις προηγούμενες 2.

18. Πώς θα κρίνατε τις πιο κάτω πρακτικές



Η πρακτική δημιουργίας 'πράσινων', οικολογικών προϊόντων θεωρείται από 2 άτομα καθόλου καλή τακτική, για 2 άτομα καλή, για 14 μέτρια, για 20 αρκετά καλή, για 36 εξαιρετικά καλή ενώ 6 άτομα δεν απάντησαν. Για 2 άτομα η ανακύκλωση όλων των πρώτων υλών που χρησιμοποιούνται δε θεωρείται καθόλου καλή πρακτική, 8 την θεωρούν μέτρια πρακτική, 16 αρκετά καλή, για 50 άτομα είναι εξαιρετικά καλή ενώ και πάλι 4 δεν απάντησαν. Όσον αφορά τη δημιουργία ετήσιας έκθεσης κοινωνικού απολογισμού στην οποία να παρουσιάζονται οι πρακτικές ΕΚΕ της χρονιάς, 4 υπάλληλοι δήλωσαν πως δεν είναι καθόλου καλή πρακτική, 6 πως είναι καλή, για 10 εργαζομένους είναι μέτρια, για 20 αρκετά καλή, ενώ ταυτόχρονα για 40 είναι εξαιρετικά καλή, και 4 δεν τοποθετήθηκαν. Σχετικά με τη

χρήση φωτοβολταϊκών στους χώρους εργασίας, 4 άτομα κρίνουν την πρακτική αυτή ως μη καλή, 12 ως μέτρια, 20 ως αρκετά καλή, ενώ 40 ως εξαιρετικά καλή και 4 άτομα δεν απάντησαν. Το επόμενο υποερώτημα αφορά τη σταδιακή εγκατάσταση λαμπτήρων εξοικονόμησης ενέργειας σε όλους τους χώρους εργασίας, 4 άτομα πιστεύουν πως δεν είναι καθόλου καλή πρακτική, 10 πιστεύουν πως είναι καλή, 10 αρκετά καλή, 10 μέτρια πρακτική, για 52 είναι εξαιρετικά καλή και πάλι 4 άτομα δεν απάντησαν. Η πρακτική μέτρησης της κατανάλωσης ενέργειας και νερού για 4 θεωρείται καλή, για 14 μέτρια, για 28 αρκετά καλή, για 30 εξαιρετικά καλή, ενώ δεν έλειψαν και οι αποχές, αφού 4 άτομα δεν τοποθετήθηκαν. Η δημιουργία κώδικα ηθικής δεοντολογίας θεωρείται κακή πρακτική για 2 άτομα, για 4 καλή, για 12 θεωρείται μέτρια πρακτική, για 24 αρκετά καλή και για 30 εξαιρετική, ενώ 8 δεν απάντησαν. Τέλος, η δημιουργία συνθηκών ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας είναι κακή πρακτική για 2 άτομα, για 4 είναι μέτρια, για 30 αρκετά καλή, και για 40 εξαιρετικά καλή και 4 δεν τοποθετήθηκαν.

4.3 Συμπεράσματα μέσα από τα ερωτηματολόγια

Από τα ερωτηματολόγια αυτά προκύπτουν πολλές χρήσιμες πληροφορίες, όσον αφορά τις πολιτικές που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας, τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές πολιτικές, καθώς και τις ηθικές αξίες τόσο της Λαϊκής Τράπεζας, όσο και των άλλων επιχειρήσεων.

Από τις απαντήσεις που δίνουν οι συμμετέχοντες στα ερωτηματολόγια, μπορεί κανείς εύκολα να διαπιστώσει εάν υπάρχουν στο χώρο εργασίας πολιτικές που συντελούν στην επιτυχία της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα είναι η εμπιστοσύνη μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και των απλών υπαλλήλων, ενθάρρυνση των εργαζομένων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων τους, συμμετοχή στα κοινά και εμπλουτισμό των γνώσεων τους, ίσες ευκαιρίες, δίκαιη αντιμετώπισή, συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στους χώρους εργασίας, καθώς και ύπαρξη ισορροπιών μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Επίσης μπορούν να εξαχθούν αποτελέσματα σχετικά με το εάν οι επιχειρήσεις αλλά και η Λαϊκή Τράπεζα εφαρμόζουν επιτυχώς περιβαλλοντικές πρακτικές, όπως η εξοικονόμηση ηλεκτρικής ενέργειας, η χρήση μεθόδων περιορισμού της ρύπανσης, η ανακύκλωση κτλ. Παράλληλα, διαφαίνονται οι σχέσεις των επιχειρήσεων με την κοινωνία γενικότερα μέσα από τα μάτια των υπαλλήλων τους. Συγκεκριμένα, προκύπτουν

συμπεράσματα που φανερώνουν εάν ή όχι υπάρχει στήριξη και συνεργασία ή αντιπαράθεση μεταξύ κοινοτήτων και επιχειρήσεων.

Μέσα από τα ευρήματα της έρευνας μου θα ήθελα πρώτα απ' όλα να επισημάνω ότι όλοι οι συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου κτλ θεωρούν πολύ σημαντικές τις περιβαλλοντικές και κοινωνικές πρακτικές ΕΚΕ που πρέπει να εφαρμόζονται από τις επιχειρήσεις. Επίσης, οι απόψεις για το τι είναι η ΕΚΕ καθώς και ποια η συμβολή της στην επιτυχία της επιχείρησης ποικίλουν, πράγμα το οποίο συνάδει με το γεγονός ότι υπάρχουν πολύ ορισμοί όσον αφορά την ΕΚΕ, κάτι που διαπιστώθηκε και στη βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Σχετικά με τις περιβαλλοντικές δραστηριότητες των επιχειρήσεων (ερώτηση 5), οι υπάλληλοι της τράπεζας υποστήριξαν ότι συντελούν στην εδραίωση της φήμης και στην εικόνα της επιχείρησης, βελτιώνουν τη σχέση με την κοινωνία, δημιουργούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και βελτιώνουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες, ενώ παράλληλα μειώνοντας τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις εξοικονομούν χρήματα. Όσον αφορά τις περιβαλλοντικές πρακτικές προστασίας του περιβάλλοντος (ερώτηση 8) εύκολα μπορούμε να διακρίνουμε ότι οι υπάλληλοι της Λαϊκής Τράπεζας θεωρούν πως ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται δε δημιουργεί προϊόντα φιλικά προς το περιβάλλον, δεν εμπλέκει τους υπαλλήλους σε περιβαλλοντικές δράσεις, η ανακύκλωση είναι περιορισμένη και τα μέτρα που λαμβάνει για την εξοικονόμηση νερού και ενέργειας θεωρούνται μη επαρκή από τους εργαζομένους της, ενώ πιστεύουν ότι επιβάλλεται να μειώσουν τις επιπτώσεις τους προς το περιβάλλον (ερώτηση 6). Συνεπώς, στο θέμα εφαρμογής περιβαλλοντικών πρακτικών υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και πρακτικές που μπορούν επιπλέον να εφαρμοστούν εμπλέκοντας και τους υπαλλήλους, καθώς επίσης πρέπει να καλλιεργηθεί η περιβαλλοντική συνείδηση σε αυτούς άμεσα. Επιπλέον, εξέλιξη μπορεί να σημειωθεί και στη χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών από τη Λαϊκή Τράπεζα (ερώτηση 10) και στη μείωση των ενεργειακών σπαταλών, καθώς υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω ευαισθητοποίησης, που ταυτόχρονα θα προσθέσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην τράπεζα. Το κράτος μπορεί να συντελέσει στην ενίσχυση τέτοιων δράσεων είτε μέσω νομοθεσίας είτε μέσω κινήτρων στις επιχειρήσεις (πχ φοροαπαλλαγή, επιδότηση κτλ). Αξίζει να σημειωθεί πως η δημιουργία εργοστασίων ανακύκλωσης και εγκαταστάσεις ανανεώσιμων πηγών ενέργειας μπορούν να συντελέσουν στις προσπάθειες των επιχειρήσεων να μειώσουν τις περιβαλλοντικές τους επιδράσεις.

Απ' ότι φαίνεται από την ερώτηση 13, οι υπάλληλοι της τράπεζας δεν παρακινούνται ώστε να συμμετέχουν στις δράσεις της κοινωνίας και δεν πιστεύουν και τα καλύτερα για τις

σχέσεις της τράπεζας και της κοινότητας (ερώτηση 11). Παρόλο που έχει αποδειχθεί πως η κερδοφορία της επιχείρησης εξαρτάται από την ευημερία της κοινωνίας καθώς παρέχει πελατειακή αναγνώριση, δικτύωση τόσο με άτομα όσο και επιχειρήσεις, εκτίμηση, εταιρική φήμη, οι εργαζόμενοι στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας θεωρούν πως η τράπεζα δεν προσφέρει αρκετά στην κοινωνία, οι δράσεις της είναι λίγες στον τομέα αυτό, συνεπώς υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης. Ταυτόχρονα, η εμπλοκή των υπαλλήλων σε δράσεις της κοινωνίας μπορεί να φέρει καλά αποτελέσματα και από πλευράς μάρκετινγκ, αφού θα αποτελούσε απτό παράδειγμα της ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων και της συμμετοχής τους στα κοινά.

Αναλύοντας την ερώτηση 12 του ερωτηματολογίου των εργαζομένων στη Λαϊκή Τράπεζα σε συνδυασμό με την ερώτηση 9, μπορούμε να διακρίνουμε τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων. Φαίνεται πως δεν είναι ευχαριστημένοι με τον τρόπο των αξιολογήσεων – προσλήψεων τους, τις θεωρούν μη δίκαιες και αξιοκρατικές, η αποδοχή της διαφορετικότητας και η τακτική έρευνα ικανοποίησης των εργαζομένων υστερούν αρκετά. Η συναδελφική αλληλεγγύη, αλληλοϋποστήριξη και συνεργασία δυστυχώς σύμφωνα με τους ίδιους τους υπαλλήλους δεν έχει καλλιεργηθεί, υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης στο θέμα ανάπτυξης των ικανοτήτων και γνώσεων του προσωπικού, μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης καθώς και ελλιπής εμπιστοσύνη μεταξύ διευθυντικών στελεχών και εργαζομένων. Η απόδοση της συγκεκριμένης επιχείρησης όσον αφορά τις πολιτικές στο χώρο εργασίας μπορεί να κριθεί ως μέτρια, αν αναλογιστούμε ότι το θέμα του ευέλικτου ωραρίου και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής υστερεί κατά πολύ σε σύγκριση με άλλες χώρες, όπου οι υπάλληλοι μπορούν να προσαρμόσουν το ωράριο εργασίας τους σύμφωνα με τις υποχρεώσεις τους. Δώρο κατά τη μέρα γενεθλίων των υπαλλήλων δεν δίνεται, οι ψυχαγωγικές εκδηλώσεις που διοργανώνονται είναι περιορισμένες, γεγονός το οποίο δε δίνει την ευκαιρία στο προσωπικό να γνωριστούν μεταξύ τους και να έρθουν πιο κοντά δημιουργώντας ένα φιλικό περιβάλλον μεταξύ αυτών και των ηγετικών στελεχών. Επιπλέον, πολλά άτομα αγνοούν πως μπορούν να χρησιμοποιούν το κέντρο μάθησης και εκπαίδευσης του ομίλου. Συνεπώς, η τράπεζα πρέπει να υιοθετήσει πολιτικές φιλικές και αποδεκτές προς το ανθρώπινο δυναμικό της και επιπλέον να καλλιεργήσει περαιτέρω την επικοινωνία με τους υπαλλήλους της. Καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία των πιο πάνω καλείται να διαδραματίσει το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Βλέποντας τώρα το ερωτηματολόγιο το οποίο απάντησαν οι καταναλωτές, βλέπουμε ότι το ποσοστό αυτών που γνωρίζουν τι είναι η ΕΚΕ είναι αρκετά πιο μικρό (57% έναντι

70% των υπαλλήλων της Λαϊκής) γεγονός που πιθανότατα να οφείλεται στην απουσία πρακτικών ΕΚΕ σε μικρές επιχειρήσεις στις οποίες εργοδοτούνται οι ερωτούμενοι καθώς επίσης πιθανότατα και στην αδυναμία των επιχειρήσεων να παρουσιάσουν το κοινωνικό τους πρόσωπο. Όπως φαίνεται στην ερώτηση 2 και 3, οι απόψεις των ερωτηθέντων για το τι είναι η ΕΚΕ καθώς και πως συμβάλλει στην επιτυχία της επιχείρησης ποικίλουν, κάτι το οποίο έδειχνε και η βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, η υιοθέτηση περιβαλλοντικών πρακτικών οδηγεί στη μείωση των λειτουργικών εξόδων και δαπανών, συντελεί στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ενώ από την άλλη προσδίδουν κύρος και φήμη στην επιχείρηση. Θεωρούν πως είναι καθήκον των επιχειρήσεων να προωθούν την ανακύκλωση, να εξοικονομούν νερό και ενέργεια, να προστατεύουν το περιβάλλον και να μειώνουν τις άσκοπες δαπάνες (ερώτηση 6), εξοικονομώντας παράλληλα χρήματα (ερώτηση 7), ενώ παράλληλα η δημιουργία πράσινων προϊόντων, η χρήση φωτοβολταϊκών στους χώρους εργασίας και οικονομικών λαμπτήρων θεωρούνται σημαντικές πρακτικές για τους ερωτηθέντες (ερώτηση 18).

Απ' ότι φαίνεται από την ερώτηση 8, υπάρχουν περιθώρια καλύτερης απόδοσης ως προς τις περιβαλλοντικές πρακτικές που χρησιμοποιούν οι εταιρείες, αφού ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων δήλωσε πως δεν δημιουργούν πράσινα προϊόντα, δεν ανακυκλώνουν, δε λαμβάνουν μέτρα εξοικονόμησης νερού και ηλεκτρικής ενέργειας αλλά ούτε και παροτρύνουν τους υπαλλήλους τους να εμπλακούν σε περιβαλλοντικές δράσεις. Γενικά εφαρμόζουν εν μέρει πολιτικές που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος, κάτι το οποίο χρίζει βελτίωσης. Χρειάζεται επομένως να ευαισθητοποιηθούν περισσότερο στα θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και να αναπτύξουν περισσότερες δράσεις στον τομέα αυτό και επίσης να εμπλέκουν και τους υπαλλήλους τους στις δράσεις αυτές. Το κράτος με ένα πιο αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο μπορεί να συμβάλλει στο θέμα αυτό καθώς επίσης και με την παροχή κινήτρων, όπως προαναφέρθηκε. Επίσης, από την ερώτηση 13 προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν χαμηλή απόδοση όσον αφορά τη χρήση εναλλακτικών πηγών ενέργειας, τη δημιουργία οικολογικών χώρων εργασίας, τη μείωση των ενεργειακών σπαταλών και τη χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών (ερώτηση 10).

Όσον αφορά την ερώτηση κατά πόσο οι ερωτηθέντες θεωρούν τη Λαϊκή Τράπεζα μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση, τα αποτελέσματα που προκύπτουν δεν είναι τα επιθυμητά, αφού περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες είτε απάντησαν αρνητικά είτε δεν απάντησαν (ερώτηση 11). Σε συνδυασμό με την ερώτηση 12, όπου οι πλείστοι των

ερωτούμενων απάντησαν πως η Λαϊκή Τράπεζα κάνει ότι και ο ανταγωνιστής σε περιβαλλοντικά θέματα, μπορεί να προκαλέσει τον προβληματισμό στη διοίκηση του χρηματοπιστωτικού ιδρύματος, ως προς την απόδοση των δράσεων του και τη προβολή τους στο καταναλωτικό κοινό.

Η υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς θεωρείται πολύ σημαντική για τους πιο πολλούς συμμετέχοντες στην έρευνα μου και υποστηρίζουν επίσης πως όλα τα συμβαλλόμενα μέρη επωφελούνται από αυτήν (ερώτηση 16-17). Επιπλέον, προκύπτει πως η αγοραστική συμπεριφορά των καταναλωτών επηρεάζεται από τις δραστηριότητες ΕΚΕ των επιχειρήσεων, κάτι το οποίο πρέπει να προβληματίσει τις επιχειρήσεις που θέλουν να κερδίσουν ακόμα και τον τελευταίο πελάτη.

Όσον αφορά τις πρακτικές διασφάλισης ίσων ευκαιριών (ερώτηση 9), σε γενικές γραμμές οι ερωτηθέντες είναι ευχαριστημένοι, αν και υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης κυρίως όσον αφορά την επικοινωνία με τους υπαλλήλους και το βαθμό ικανοποίησης τους. Επίσης, στον αιώνα της παγκοσμιοποίησης καλό θα ήταν οι επιχειρήσεις να καλλιεργήσουν περισσότερο την κουλτούρα τους, καθώς και πνεύμα ισότητας και αποδοχής της διαφορετικότητας. Η υιοθέτηση ενός ενιαίου κώδικα ηθικής δεοντολογίας είναι σημαντική πρακτική σύμφωνα με τους ερωτηθέντες και επίσης θα βοηθούσε στην ομογενή συμπεριφορά όλων των υπαλλήλων της επιχείρησης. Επιπλέον, βελτίωση χρίζει και η διαδικασία των προσλήψεων, προαγωγών και αξιολογήσεων του προσωπικού, αφού είναι ένα θέμα το οποίο συχνά απασχολεί τους εργαζομένους και πολλές φορές νιώθουν αδικημένοι.

Ο τομέας ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας θεωρείται πολύ σημαντικός τομέας για όλους τους εργαζομένους και σε αυτόν πρέπει να επικεντρωθούν οι επιχειρήσεις γενικά αλλά και η συγκεκριμένη τράπεζα ώστε να βελτιώσουν τα υφιστάμενα γεγονότα και να ευχαριστήσουν περισσότερο τους υπαλλήλους τους.

Συμπερασματικά, υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης και προώθησης πρακτικών ΕΚΕ τόσο της συγκεκριμένης τράπεζας όσο και των υπόλοιπων επιχειρήσεων της Κύπρου. Ο θεσμός αυτός πρέπει να προωθηθεί περισσότερο ώστε όλοι οι συμβαλλόμενοι φορείς να ενημερωθούν καλύτερα και να ευαισθητοποιηθούν προς την κατεύθυνση αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κριτική Επισκόπηση και Εισηγήσεις – Προτάσεις

Φθάνοντας αισίως στο τέλος της παρούσας διατριβής, θα ήθελα ολοκληρώνοντας να κάνω μια ανασκόπηση της όλης προσπάθειας και διαδικασίας που έγινε όλους αυτούς τους μήνες, παραθέτοντας κάποια δυνατά σημεία αλλά και κάποια αδύνατα, όσον αφορά την όλη μελέτη.

Πρωτίστως, όσον αφορά τα αδύνατα σημεία της παρούσας διατριβής, τα οποία αναμφίβολα θα προέκυπταν, έγινε προσπάθεια όπως αυτά περιοριστούν στον ελάχιστο δυνατό βαθμό, εκμεταλλευόμενη ταυτόχρονα το χρόνο και το διαθέσιμο υλικό που είχα στην διάθεση μου.

Ο πιο τραχύς παράγοντας που είχα να αντιμετωπίσω ήταν οι ξενόγλωσσες (κυρίως στην αγγλική) πηγές που χρησιμοποίησα και η δυσκολία της μετάφρασής τους, αφού κανένα λογισμικό πρόγραμμα δεν μπορούσε να μεταφέρει το ακριβές νόημα των λέξεων. Από την άλλη, ήταν η πρώτη φορά που ερχόμουν σε επαφή με την ΕΚΕ και κάποια πράγματα μου ήταν παντελώς άγνωστα. Παρόλα αυτά, προσπάθησα να παρουσιάσω και να διατυπώσω τα όσα μελέτησα, στην ελληνική γλώσσα, όσο καλύτερα μπορούσα.

Σχετικά με την ποσοτική έρευνα, η όλη διαδικασία μπορώ να πω πως ήταν πολύ χρονοβόρα, κουραστική και πολλές φορές αγχωτική, αφού ο χρόνος περνάει γρήγορα και τα χρονοδιαγράμματα στενεύουν. Κλήθηκα να μεταβώ σε όλες τις πόλεις της Κύπρου, σε διάφορα υποκαταστήματα της τράπεζας, να μιλήσω με τους συναδέλφους μου, να δω τις δικές τους απόψεις γύρω από το θέμα της διατριβής και να τους πείσω να συμμετέχουν στην έρευνα μου. Το τελευταίο ειδικά με δυσκόλευσε πολύ, αφού λόγω των συνθηκών που επικρατούν την τελευταία περίοδο στην τράπεζα, πολλοί είναι αυτοί που φοβούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις μου, μήπως δημιουργηθεί κάποιο θέμα και χάσουν τη δουλειά τους.

Όσον αφορά τώρα τα πλεονεκτήματα που προέκυψαν μέσα από την παρούσα διατριβή, σε συνδυασμό με όλες τις έννοιες που παρουσιάστηκαν και αναλύθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας, δίνεται το έναυσμα σε όλες τις κυπριακές επιχειρήσεις και ιδιαίτερα στην τράπεζα αυτή ώστε να δώσει μεγαλύτερη σημασία στο θέμα της ΕΚΕ. Άλλωστε, αυτός ήταν και ο λόγος για τον οποίο επέλεξα να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο θέμα.

Επιπλέον, η διατριβή αυτή παρουσιάζει την εφαρμογή της ΕΚΕ από ένα μεγάλο χρηματοπιστωτικό ίδρυμα του νησιού μου, καθώς και το θεωρητικό υπόβαθρο που υπάρχει γύρω από το συγκεκριμένο θέμα, ενώ από την μεριά μου είχα την ευκαιρία να επικεντρωθώ στο θεσμό της ΕΚΕ και της αξίας της.

Εξαιτίας της άγνοιας και των δυσπιστιών που υπάρχουν γύρω από το θεσμό αυτό, παρατήρησα πως υπάρχει μειωμένη ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενδιαφέρον τόσο από μέρους των υπαλλήλων της τράπεζας, όσο και από μέρους των υπόλοιπων ατόμων που συμμετείχαν, γεγονός που αποδεικνύει την επιτακτική ανάγκη δημοσιοποίησης και εφαρμογής πρακτικών ΕΚΕ από όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις.

Επιπρόσθετα, η παρούσα διατριβή μπορεί να αποτελέσει αφορμή για περαιτέρω έρευνα και μελέτη γύρω από το θεσμό της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Η πορεία και εξέλιξη της ΕΚΕ εν καιρώ οικονομικής κρίσης, η συμπεριφορά των επιχειρήσεων απέναντι στην κοινωνία, το περιβάλλον και τους εργαζομένους, τα αποτελέσματα αυτής της συμπεριφοράς θα μπορούσαν να αποτελέσουν θέματα βαθύτερης μελέτης.

Ειδικότερα, θα πρέπει να εξεταστεί η στάση και η συμπεριφορά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για τις οποίες δεν έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες και χρίζουν ιδιαίτερου ενδιαφέροντος, αφού υστερούν στην ανάληψη κοινωνικών και περιβαλλοντικών πρακτικών, λόγω του ότι δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να επανδρώσουν οργανωμένα τμήματα ΕΚΕ, να διαθέσουν μεγάλα χρηματικά ποσά για δωρεές, να έχουν κατάλληλο στρατηγικό σχεδιασμό καθώς επίσης και να δημοσιοποιούν εύκολα τις δράσεις τους.

Μεγάλο επίσης ενδιαφέρον βαθύτερης μελέτης θα μπορούσε να αποτελέσει η κοινωνική προσφορά των κυπριακών τραπεζών μετά το "κούρεμα" των ελληνικών ομολόγων που οδήγησε στην απώλεια τεράστιων χρηματικών ποσών, μετά το μεγάλο βαθμό έκθεσης τους στο ΕΛΑ, την ελλειμματική ρευστότητα που έχουν να αντιμετωπίσουν καθώς και τους ανελέητους βομβαρδισμούς που δέχονται από την κοινή γνώμη ανά το παγκόσμιο.

Η εύρεση κάποιας φόρμουλας δράσης της κοινωνικοπεριβαλλοντικής πολιτικής των επιχειρήσεων μέσα σε πρωτόγνωρα δύσκολες οικονομικές συνθήκες, θα μπορούσε να ωφελήσει τόσο τις ίδιες τις επιχειρήσεις, όσο και την κοινωνία και το περιβάλλον, αφού η βιωσιμότητα των πρώτων συνδέεται άμεσα με την ευημερία της κοινωνίας. Κάτι τέτοιο επιβάλλεται να γίνει με τη συνεργασία όλων των συμβαλλόμενων φορέων.

Τέλος, θα ήθελα να επισημάνω την τεράστια γνώση που απέκτησα γύρω από το θεσμό της ΕΚΕ, καθώς και την εξοικείωση με τους όρους που περιλαμβάνονται στον εν λόγω θεσμό. Οι δυσκολίες που αντιμετώπισα, με έμαθαν να διαχειρίζομαι τις δύσκολες

καταστάσεις και τους αστάθμητους παράγοντες που αποτελούσαν περιστασιακά εμπόδιο στην υλοποίηση των στόχων και των αρχικών μου προγραμματισμών. Επιπλέον, αποτελεί μια πρόκληση για μένα και μελλοντικός στόχος, η εμπλοκή και η συνεισφορά μου στην εδραίωση του θεσμού αυτού στην Κύπρο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Andrews K.R, 1987, 'The concept of corporate strategy', Irwin, 3rd Edition
- Arevalo A., Aravind D., 2010, 'The Impact of the Crisis on Corporate Responsibility: The Case of UN Global Compact Participants in the USA', *Corporate Governance*, 10 (4), pp 406-420
- Bert Scholtens, 2009, 'Corporate Social Responsibility in the International Banking Industry', *Journal of Business Ethics*, 86, pp 159-174
- Breitbarth T., & Insch A., Harris P., 2008, 'A picture is worth a 100o words?- The construction of corporate social responsibility messages through the use of images in corporate reporting'
- Campbell D., Moore G. and Metzger G., 2002, 'Corporate Philanthropy in UK 1985-2000: Some Empirical Findings', *Journal of Business Ethics*, 39, pp 29-41
- Campbell L.J, 2007, 'Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institution Theory of Corporate Social Responsibility', *Academy of Management Review*, 32 (3), pp.946-967
- Campbell R., Kitson A., 2008, 'The Ethical organization', 2nd Edition
- Carroll A., 2008, 'A history of corporate social responsibility: concepts and practices', in *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, eds A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegel, Oxford University Press, Oxford
- Carr E., Hart K., Mackinnon J., Mellinger S., 2004, 'Corporate Social Responsibility: A Study of four Successful Vermont Companies' Available from http://www.uvm.edu/~jgm/courses/BSAD307-CSR_Project.pdf (accessed on 12/1/2013)
- Davis, K., 1960, 'Can Business afford to ignore its social responsibilities', *California Management Review*
- Davis K., Blomstrom R.L, 1966, 'Business and its environment', McGraw- Hill
- Drucker P. F., 1955, 'The practice of management', William Heinemann LTD, Publishers of the Original British Edition
- Eells, R. and Walton, C., 1961, 'Conceptual Foundations of Business', Richard D. Irwin Inc., Homewood Iinois
- Friedman M., 1962, 'Capitalism and Freedom', University of Chicago Press, Chicago
- Giannarakis G., Theotokas I., 2011, 'The effect of Financial Crisis in Corporate Social Responsibility Performance', *International Journal Of Marketing Studies*, 3 (1), pp 1-10

- Jackson, I. & Nelson J., 2004, 'Values-Driven Performance: Seven Strategies for Delivering Profits with Principles', Ivey Business Journal
- Johnson H., 1971, 'Business in Contemporary Society: Framework and Issues', Wadsworth Publishing, Belmont, Αναφορά στο βιβλίο Βαξεβανίδου Μ., (2011), Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε, Αθήνα
- Lacey R., Kennett-Hensel A.P, 2010, 'Longitudinal Effects of Corporate Social Responsibility on Customer Relationships', Journal of Business Ethics, 97, pp 581-597
- Levitt Th., 'The Dangers of Social Responsibility', Harvard Business Review, Volume 36, pp 41-50, 1958
- Lichtenstein D.R, Drumwright M.E, & Braig B.M, 2004, 'The Effect of Corporate Social Responsibility on Customer Donations to Corporate Supported Non-Profit', Journal Of Marketing, 68 (4), pp 16-32
- Milton Friedman, 'The Social Responsibility of Business is to increase its profit', The New York Magazine, September 13, 1970, Copyright 1972 by The New York Times Company
- Mitra C.S., and Borza A., 2011, 'Social Entrepreneurship and Social Responsibility: Comparative Study', Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society, 6 (2), pp 243-254
- Moon J. & Vogel D, 2008, 'Corporate Social Responsibility, Government and Civil Society', in The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility, eds A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegel, Oxford University Press, Oxford
- Murphy P., 1978, 'An evolution: Corporate Social Responsiveness', University of Michigan Business Review, αναφορά στο βιβλίο Βαξεβανίδου Μ., Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2011
- Murray B., Vogel M., 1997, 'Using a hierarchy of effects approach to gauge the effectiveness of social Corporate Responsibility to Generate Good Will towards the Firm: Financial Versus Non-financial Impacts', journal of Business Research, 38, pp 141-159
- Pfeiffer R.S., Forsberg R.P., 'Ethics on the job- cases and strategies', Canada 2005, 3rd Edition
- PWC & World Economic Forum,'5th Annual Global CEO Survey: Uncertain Times, Abundant Opportunities', 2002

- Salmones M., Perez A., Bosque I., 2009, 'The Social Role of Financial Companies as a Determinant of Consumer Behavior', *International Journal of Bank Marketing*, 27 (6) pp 467-485
- Solomon R.C, 'It's good Business', Rowman & Littlefield Publishers, Inc., United States of America, 1997
- Taylor N., 'The European Survey on SRI and The Financial Community', 2001
- Vlassis M., 'Economics for Managers', volume 2, EAP, Patra, 2005
- Waddock S.A, Grave S.B, 1997, 'The Corporate Social Performance-Financial Performance Link', *Strategic Management Journal*, 18, pp 303-319
- Weigelt K., Camerer C., 1988, 'Reputation and corporate strategy: A review of recent theory and applications', *Strategic Management Journal*, Vol. 9, pp 443-454
- Weber O., 2005, 'Sustainability Benchmarking of European Banks and Financial Service Organizations', *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 12, pp 73-87
- Wood, D.J., 'Corporate Social Responsiveness Revisited', *Academy of Management Review*, 1991
- ΕΛΛΗΝΙΚΗ
- Θανόπουλος Ν., Γιάννης, 'Επιχειρηματική Ηθική και Δεοντολογία', Εκδόσεις Interbooks, 2η Έκδοση, Αθήνα, 2009
- Αγγελόπουλος Χρ. Π., 'Τράπεζες και Χρηματοπιστωτικό Σύστημα', Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, 2η Έκδοση, Αθήνα 2008
- Βαξεβανίδου, Μ., 'Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη', Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, Αθήνα, 2011
- Μάλφας Μ., Κέντρο Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης Ιονίων Νήσων, 'Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη', 2008
- Kotler Ph., Armstrong G., Saunders J., Wong V., 'Αρχές του Μάρκετινγκ', 2η Ευρωπαϊκή Έκδοση, Εκδόσεις Κλειδάριθμος, Αθήνα 2001
- Kotler P., Lee N., 'Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη : πώς να προσφέρεται το καλύτερο δυνατό στην εταιρεία και στο σκοπό της επιλογής σας', Εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα, μετάφραση 2009
- Κουλουγλιώτης Ν., 'Επιχείρηση και Κοινωνία', Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα, 1992

- Μπουραντάς, Δ. & Α. Παπαλεξανδρή, Ν., ‘Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων’, Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα 2003
- Steiner G., ‘Business and Society’, Random House, New York, 1971, Αναφορά στο βιβλίο Βαξεβανίδου Μ., Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε, Αθήνα, 2001
- Έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης Λαϊκής Τράπεζας 2012

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- ❖ <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0284:FIN:EL:PDF>
- ❖ http://www.csrhellas.org/portal/images/stories/files/prasini_vivlos_gr.pdf
- ❖ http://www.csrhellas.org/portal/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=183&Itemid=136&lang=
- ❖ http://www.cscrecyprusnetwork.com/?page_id=50
- ❖ http://www.unglobalcompact.org/Languages/Greek/ten_principles.html
- ❖ <http://www.cscrecyprusnetwork.com/?p=26>
- ❖ <http://www.cscrecyprusnetwork.com/?p=31>
- ❖ www.csrhellas.org
- ❖ http://www.brass.cf.ac.uk/uploads/History_L3.pdf
- ❖ <https://sites.google.com/site/blueeef/e-koinonike-euthyne-tesepicheireses/photostory>
- ❖ http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A0%CF%81%CF%89%CF%84%CF%8C%CE%BA%CE%BF%CE%BB%CE%BB%CE%BF_%CF%84%CE%BF%CF%85_%CE%9A%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%BF
- ❖ http://www.europarl.europa.eu/charter/default_el.htm
- ❖ <http://62.1.43.74/5Ekdosis/UplPDFs//deltia/1-2006/69-83.pdf>
- ❖ http://www.epistimonikomarketing.gr/article_show.php?article_id=1332
- ❖ <https://www.hellenicbank.com/easyconsole.cfm/id/322/lang/el/>
- ❖ <http://www.hrima.gr/article.asp?view=681&ref=674>
- ❖ http://el.wikibooks.org/wiki/%CE%97_%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%B5%CF%85%CE%B8%CF%8D%CE%BD%CE%B7_%CF%84%CF%89%CE%BD_%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD_%CE%BA%CF

E%B1%CE%B9_%CE%BF%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8E%CE%BD

- ❖ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2001/com2001_0366el01.pdf
- ❖ http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_economyepix_2_22/02/2009_304433
- ❖ <http://www.hrima.gr/article.asp?view=197&ref=191>
- ❖ <http://www.cyprushighlights.com/index.php/2011/07/08/%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BA%CE%B5%CE%BD%CF%84%CF%81%CE%BF-marfin-laiki-bank/>
- ❖ <http://www.greendot.com.cy/en/viewarticle/60/%CE%94%CF%89%CF%81%CE%B5%CE%AC%CE%BA%CE%AC%CE%B4%CF%89%CE%BD%CF%83%CF%84%CE%B1%CE%94%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC%CE%A3%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B5%CE%AF%CE%B1%CE%B1%CF%80%CF%8C%CF%84%CE%B7%CE%9B%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%AE%CE%A4%CF%81%CE%AC%CF%80%CE%B5%CE%B6%CE%B1>
- ❖ http://europa.eu/legislation_summaries/environment/tackling_climate_change/128060_el.htm
- ❖ <http://www.springerlink.com/content/u27574q678g60672/fulltext.pdf>
- ❖ <http://news.disabled.gr/?p=8044>
- ❖ <http://www.ncyclades.gr/polidinamo/index.php/el/2009-03-10-17-55-45/50----q---q/75-2009-04-15-12-08-47.html>
- ❖ www.bsr.org
- ❖ www.successcomgroup.com
- ❖ http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B9%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%AE%CF%2_%CF%87%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7_2007-2008
- ❖ Εφημερίδα 'ΤΑ ΝΕΑ', δημοσίευση μελέτης (30/6/2007)

Επιχειρηματικότητα και περιβάλλον (2012)

<http://www.lib.teicrete.gr/webnotes/sdo/Epixeirimatikotita/notes4.pdf>

Τα οφέλη της ΕΚΕ (2006)

<http://www.euro2day.gr/SubArticleSpecialFolders.aspx?amid=103714&parent=103711>

Οδηγός Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (2008)

<http://www.incubator-chania.gr/OdigosEtairikhisEuthinis.pdf>

Ινστιτούτο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CRI)

www.cri.org.gr

Ιστοσελίδα Λαϊκής Τράπεζας (2013)

www.laiki.com

Εφημερίδα το Βήμα

<http://www.tovima.gr/finance/finance-news/article/?aid=257482>

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων, Πράσινη Βίβλος (2001)

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2001/com2001_0366el01.pdf

Επένδυση στο συλλογικό όφελος (2006)

http://www.euro2day.gr/dm_documents/MET_ENT_427.pdf

Παράρτημα

Στο παράρτημα αυτό παρατίθενται τα ερωτηματολόγια της έρευνας που πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο 2013 με στόχο την εκπόνηση ποσοτικής ανάλυσης για την ολοκλήρωση της παρούσας διατριβής

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια εκπόνησης της διατριβής μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Αφορά την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) και την εφαρμογή της στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας. Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει τις στάσεις και αντιλήψεις των ανθρώπων, όσον αφορά την υιοθέτηση της ΕΚΕ από μέρους των επιχειρήσεων, καθώς και την πρόθεση τους να συνεργαστούν με κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις.

ΜΕΡΟΣ Α										
				ΝΑΙ			ΟΧΙ			
1. Γνωρίζετε τι είναι η ΕΚΕ; (συμπληρώστε με Χ)										
2. Δηλώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες έννοιες που αφορούν την ΕΚΕ(βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)				<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>		<i>Συμφωνώ Απόλυτα</i>		<i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ	
➤ Η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η ισορροπημένη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και όλων των συμβαλλόμενων μερών(κοινωνία, περιβάλλον, πολιτισμός, πελάτες, αγοραστές, προμηθευτές)				1	2	3	4	5	6	
➤ ΕΚΕ είναι οι ηθικές δράσεις από μέρους των επιχειρήσεων(πχ κοινωνικές πρακτικές, αθλητισμός), περιβαλλοντικές (όπως πχ η ανακύκλωση) με στόχο την ευημερία της κοινωνίας στο σύνολο της.				1	2	3	4	5	6	
➤ ΕΚΕ είναι η εθελοντική προσπάθεια από μέρους των επιχειρήσεων για τη δημιουργία περισσότερης αξίας για τους εργαζόμενους, την κοινωνία, την αγορά και το περιβάλλον				1	2	3	4	5	6	

3. Δηλώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις(βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="687 190 778 398"><i>Διαφωνώ Απόλυτα</i></td> <td data-bbox="778 190 869 398"></td> <td data-bbox="869 190 960 398"></td> <td data-bbox="960 190 1051 398"></td> <td data-bbox="1051 190 1142 398"></td> <td data-bbox="1142 190 1233 398"></td> <td data-bbox="1233 190 1289 398"><i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i></td> </tr> </table>						<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>						<i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>						<i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i>								
➤ Η ΕΚΕ προσδίδει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις που υιοθετούν πρακτικές της	1	2	3	4	5	6								
➤ Η ΕΚΕ συμβάλλει στην κερδοφορία της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6								
➤ Οι καταναλωτές υποστηρίζουν τις κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, ακόμα και αν πρόκειται να πληρώσουν περισσότερα για να αγοράσουν ένα προϊόν	1	2	3	4	5	6								
➤ Η κοινωνική ευημερία αποτελεί μέρος των δημοσίων σχέσεων μιας επιχείρησης	1	2	3	4	5	6								
➤ Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπως είναι και η σημερινή, η ΕΚΕ δεν πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων	1	2	3	4	5	6								
➤ Απώτερος στόχος της δημιουργίας μιας κοινωνικής εταιρικής πολιτικής, πρέπει να είναι το μακροπρόθεσμο όφελος όλων των συμβαλλόμενων μερών (κοινωνία, εργαζόμενοι, περιβάλλον κτλ) και όχι η βραχυπρόθεσμη κερδοφορία της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6								
4. Αξιολογείστε τη συμβολή που κατά τη γνώμη σας διαδραματίζουν στην επιτυχία μιας επιχείρησης οι πολιτικές ΕΚΕ που απευθύνονται στην τοπική κοινότητα (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="687 1346 778 1644"><i>Καμιά συμβολή</i></td> <td data-bbox="778 1346 869 1644"></td> <td data-bbox="869 1346 960 1644"></td> <td data-bbox="960 1346 1051 1644"></td> <td data-bbox="1051 1346 1142 1644"></td> <td data-bbox="1142 1346 1233 1644"></td> <td data-bbox="1233 1346 1289 1644"><i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i></td> </tr> </table>						<i>Καμιά συμβολή</i>						<i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
<i>Καμιά συμβολή</i>						<i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i>								
➤ Δημιουργία θετικής εικόνας για την επιχείρηση	1	2	3	4	5	6								
➤ Αναγνωρισιμότητα από τους καταναλωτές και ενίσχυση του κύρους της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6								
➤ Ευκαιρίες σύναψης συνεργασιών με άλλες εγχώριες ή/και διεθνείς επιχειρήσεις	1	2	3	4	5	6								

➤ Διαφοροποίηση από τους ανταγωνιστές	1	2	3	4	5	6	
➤ Αύξηση κερδοφορίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Μεγαλύτερο ενδιαφέρον για εργοδότηση και συνεργασία με την επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	

5. Ποια είναι η γνώμη σας για τις ακόλουθες περιβαλλοντικές δραστηριότητες; (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησας)	Διαφωνώ Απόλυτα		Συμφωνώ Απόλυτα		Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	ΕΠΙΛΟΓΗ	
➤ Περιβαλλοντικές πρακτικές οδηγούν στην μείωση των λειτουργικών εξόδων και δαπανών σε ενέργεια	1	2	3	4	5	6	
➤ Περιβαλλοντικές δράσεις οδηγούν σε καλύτερες σχέσεις με την κοινότητα	1	2	3	4	5	6	
➤ Συντελούν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος	1	2	3	4	5	6	
➤ Συντελούν στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών	1	2	3	4	5	6	
➤ Οι περιβαλλοντικές πρακτικές αυξάνουν το κύρος και βελτιώνουν την εικόνα και φήμη της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6	
6. Κάθε επιχείρηση οφείλει να μειώσει τις επιπτώσεις στο περιβάλλον που προκαλούνται από τη δραστηριοποίηση της, όσον αφορά: (συμπληρώστε με X)	ΝΑΙ		ΟΧΙ		Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ		
➤ Μείωση άσκοπων σπαταλών							
➤ Προστασία φυσικού περιβάλλοντος							
➤ Εξοικονόμηση νερού και ηλεκτρικής							
➤ Προώθηση ανακύκλωσης							
7. Ποια η άποψη σας σχετικά με το εάν μια επιχείρηση εξοικονομεί χρήματα, μειώνοντας τις επιπτώσεις προς το περιβάλλον, με τις πιο κάτω ενέργειες: (συμπληρώστε με X)	ΙΣΧΥΕΙ		ΔΕΝ ΙΣΧΥΕΙ		Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ		

➤ Ανακύκλωση							
➤ Μείωση κατανάλωσης νερού και ενέργειας							
➤ Αποφυγή ρύπανσης του περιβάλλοντος							
8. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο η εταιρεία στην οποία εργάζεστε χρησιμοποιεί τα πιο κάτω (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	ΚΑΘΟΛΟΥ		ΕΥΡΕΩΣ			Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Λήψη μέτρων εξοικονόμησης ενέργειας και νερού	1	2	3	4	5	6	
➤ Ανακύκλωση	1	2	3	4	5	6	
➤ Καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	
➤ Βράβευση τμημάτων που εφαρμόζουν φιλικές προς το περιβάλλον πρακτικές	1	2	3	4	5	6	
➤ Εμπλοκή των εργαζομένων σε περιβαλλοντικές δράσεις (πχ δεντροφύτευση)	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον	1	2	3	4	5	6	
<u>ΜΕΡΟΣ Β</u>							

9. Στην εταιρεία που εργάζεστε εφαρμόζονται οι πιο κάτω πρακτικές για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών; (συμπληρώστε με X)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ
➤ Συνεχής εκπαίδευση προσωπικού			
➤ Εσωτερικοί έλεγχοι			
➤ Δίκαιες και αποτελεσματικές αξιολογήσεις			
➤ Αξιοκρατικές προσλήψεις προσωπικού			
➤ Γενική πολιτική της επιχείρησης (αποδοχή της διαφορετικότητας, αμεροληψία κτλ)			
➤ Τακτική έρευνα βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων			

➤ Δίκαιη μισθοδοσία, προβλεπόμενες ώρες εργασίας, απαγόρευση παιδικής εργασίας	
--	--

10. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο η εταιρεία όπου εργάζεστε χειρίζεται τα ακόλουθα θέματα επιτυχώς: (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> ΚΑΘΟΛΟΥ ΕΥΡΕΩΣ Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ </div>						ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	1	2	3	4	5	6	
➤ Χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Αξιοκρατική αντιμετώπιση υπαλλήλων και αποδοχή της διαφορετικότητας	1	2	3	4	5	6	
➤ Υποστήριξη ισοζυγίου, μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής	1	2	3	4	5	6	
➤ Μείωση ενεργειακών σπαταλών	1	2	3	4	5	6	
➤ Συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες (πχ σεμινάρια)	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία και διάδοση περιβαλλοντικής συνείδησης - προώθηση στρατηγικών για θέματα που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος	1	2	3	4	5	6	
11. Ποια θεωρείτε πως είναι η σχέση της εταιρείας στην οποία εργάζεστε με τους ακόλουθους φορείς: (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> ΕΝΤΟΝΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ </div>						ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Τοπική κοινότητα	1	2	3	4	5	6	
➤ Κυβέρνηση	1	2	3	4	5	6	
➤ ΜΜΕ	1	2	3	4	5	6	
➤ Προμηθευτές - συνεργάτες	1	2	3	4	5	6	

➤ Περιβαλλοντικές οργανώσεις	1	2	3	4	5	6	
------------------------------	---	---	---	---	---	---	--

12. Κατά πόσο πιστεύετε ισχύουν τα πιο κάτω στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	Διαφωνώ απόλυτα		Συμφωνώ απόλυτα			Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Υπάρχει εμπιστοσύνη μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και του προσωπικού	1	2	3	4	5	6	
➤ Υπάρχουν ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης	1	2	3	4	5	6	
➤ Γίνεται συνεχής προσπάθεια ανάπτυξης των ικανοτήτων	1	2	3	4	5	6	
➤ Υπάρχει συναδελφική αλληλεγγύη, αλληλοϋποστήριξη και συνεργασία σε θέματα εργασίας	1	2	3	4	5	6	

13. Ποιες από τις πιο κάτω πρακτικές εφαρμόζονται στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε (συμπληρώστε με X)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ
➤ Ανακύκλωση χαρτιού και μελανοδοχείων			
➤ Συμμετοχή σε κοινές δραστηριότητες, όπως πχ η δεντροφύτευση			
➤ Στήριξη του αθλητισμού - συνεισφορά στη δημιουργία αθλητικού πνεύματος			
➤ Δωρεές, εισφορές, στήριξη φιλανθρωπικών δραστηριοτήτων			
➤ Δημιουργία οικολογικών καταστημάτων			
➤ Προσπάθειες εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας			

14. Πόσο σημαντικές είναι κατά τη γνώμη σας οι ακόλουθες πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζονται ή πρέπει να εφαρμόζονται από μια επιχείρηση (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	ΕΠΙΛΟΓΗ

➤ Παροχή 13ου μισθού	1	2	3	4	5	6	
➤ Πληρωμένες οι τρεις πρώτες μέρες άδειας ασθενείας	1	2	3	4	5	6	
➤ Ασφάλεια υπαλλήλων	1	2	3	4	5	6	
➤ Οικονομική βοήθεια για απόκτηση επαγγελματικών - ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών (ΑΙΒ, ΜΒΑ, ΑCCA, CFA)	1	2	3	4	5	6	

15. Ποια κατά τη γνώμη σας θεωρείτε πως είναι η επίδοση του Ομίλου της Λαϊκής Τράπεζας, όσον αφορά τη λήψη μέτρων προστασίας του περιβάλλοντος, σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές;

Δεν παίρνει καθόλου μέτρα					Κάνει ότι και ο ανταγωνισμός		Εξαιρετική επίδοση/ Μπροστά από ανταγωνιστές	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	ΕΠΙΛΟΓΗ
1	2	3	4	5	6				

16. Εισηγηθείτε πιθανούς τρόπους βελτίωσης των πρακτικών ΕΚΕ στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας

17. Ποιες από τις πιο κάτω πρακτικές εφαρμόζονται ήδη στην εταιρεία στην οποία εργάζεστε (συμπληρώστε με X)	ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ	ΔΕΝ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ
➤ Παροχή 13ου μισθού			
➤ Ταμείο Προνοίας			
➤ Ασφάλεια ζωής			
➤ Φιλανθρωπικές δραστηριότητες			
➤ Δώρο γενεθλίων			
➤ Δώρο για κάθε νεογέννητο, παιδί μέλους του προσωπικού			
➤ Ταμείο Υποστήριξης Προσωπικού			
➤ Ταμείο Υγείας			
➤ Προώθηση δράσεων προσωπικού (αιμοδοσία, δεντροφύτευση κ.α)			
➤ Ποδοσφαιρική ομάδα προσωπικού			
➤ Διοργάνωση ψυχαγωγικών εκδηλώσεων για το προσωπικό			
➤ Χρηματικές βραβεύσεις αριστούχων μαθητών, παιδιών μελών του προσωπικού			
➤ Χορηγίες και χαμηλότοκος δανεισμός για τις σπουδές του προσωπικού και των τέκνων τους			
➤ Εργοδότηση ατόμων με ειδικές ανάγκες			
➤ Υιοθέτηση πράσινων πολιτικών και δράσεων, όπως είναι η ανακύκλωση			
➤ Στήριξη του αθλητισμού			
➤ Δημιουργία πράσινων προϊόντων			
➤ Χρήση φωτοβολταϊκών στοιχείων			

➤ Εγκατάσταση LED λαμπτήρων στα καταστήματα-γραφεία, για εξοικονόμηση ενέργειας	
➤ Προληπτικός έλεγχος - συντήρηση των σωλήνων ύδρευσης και πρόληψη του φαινομένου διαρροής νερού	
➤ Εγκατάσταση λογισμικού για εξοικονόμηση μελανιού μέχρι και 50%	
➤ Ειδικές τιμολογήσεις για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους	
➤ Επίδομα γάμου	
➤ Προσωπικό δάνειο και άλλες δανειακές διευκολύνσεις	
➤ Ελεύθερη χρήση του Κέντρου Πληροφοριών και Εκμάθησης, του εκπαιδευτικού κέντρου του Ομίλου	
➤ Κάρτα μέλους Laiki Sporting Club	
➤ Βραβεία για τη συμμετοχή και τα επιτεύγματα του προσωπικού σε διάφορα προγράμματα και εκστρατείες που αναλαμβάνει ο Όμιλος	
➤ Άδειες απουσίας: δικαίωμα ετήσιας άδειας, άδεια ασθενείας, άδεια μητρότητας, εκπαιδευτική άδεια	
➤ Ευέλικτο ωράριο εργασίας	

18. Πώς θα κρίνατε τις πιο κάτω πρακτικές (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Καθόλου καλή</i>		<i>Εξαιρετικά καλή</i>			<i>Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Συνθήκες ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία κώδικα ηθικής δεοντολογίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Υπολογισμός της κατανάλωσης ενέργειας και νερού στην εταιρεία	1	2	3	4	5	6	
➤ Σταδιακή εγκατάσταση λαμπτήρων εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας σε όλους τους χώρους εργασίας	1	2	3	4	5	6	

➤ Χρήση φωτοβολταϊκών στους χώρους εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Ετήσια έκθεση κοινωνικού απολογισμού, στην οποία παρουσιάζονται οι πρακτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	
➤ Ανακύκλωση όλων των πρώτων υλών που χρησιμοποιούνται	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία "πράσινων" προϊόντων	1	2	3	4	5	6	

Συμπληρώσατε το πιο πάνω ερωτηματολόγιο ως:	
<input type="checkbox"/>	Μέτοχος
<input type="checkbox"/>	Διοικητικό Προσωπικό
<input type="checkbox"/>	Υπάλληλος
<input type="checkbox"/>	Εμπλεκόμενα μέρη
<input type="checkbox"/>	Άλλο
Ηλικία:	
<input type="checkbox"/>	18-24
<input type="checkbox"/>	25-34
<input type="checkbox"/>	35-44
<input type="checkbox"/>	45-65
Σε ποιο τμήμα του Ομίλου εργάζεσθε:	
<input type="checkbox"/>	RETAIL
<input type="checkbox"/>	IBC
<input type="checkbox"/>	PRIVATE BANKING
<input type="checkbox"/>	ΛΑΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
<input type="checkbox"/>	Άλλο
Φύλο:	
<input type="checkbox"/>	Άνδρας
<input type="checkbox"/>	Γυναίκα

**Ευχαριστώ πολύ για τη
συνεργασία και τη βοήθειά σας**

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια εκπόνησης της διατριβής μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Αφορά την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) και την εφαρμογή της στον Όμιλο της Λαϊκής Τράπεζας. Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει τις στάσεις και αντιλήψεις των ανθρώπων, όσον αφορά την υιοθέτηση της ΕΚΕ από μέρους των επιχειρήσεων, καθώς και την πρόθεση τους να συνεργαστούν με κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις.

ΜΕΡΟΣ Α

	ΝΑΙ					ΟΧΙ		
1. Γνωρίζετε τι είναι η ΕΚΕ; (συμπληρώστε με X)								
2. Δηλώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες έννοιες που αφορούν την ΕΚΕ(βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>		<i>Συμφωνώ Απόλυτα</i>			<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ	
➤ Η ΕΚΕ μπορεί να οριστεί ως η ισορροπημένη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και όλων των συμβαλλόμενων μερών(κοινωνία, περιβάλλον, πολιτισμός, πελάτες, αγοραστές, προμηθευτές)	1	2	3	4	5	6		
➤ ΕΚΕ είναι οι ηθικές δράσεις από μέρους των επιχειρήσεων(πχ κοινωνικές πρακτικές, αθλητισμός), περιβαλλοντικές (όπως πχ η ανακύκλωση) με στόχο την ευημερία της κοινωνίας στο σύνολο της.	1	2	3	4	5	6		
➤ ΕΚΕ είναι η εθελοντική προσπάθεια από μέρους των επιχειρήσεων για τη	1	2	3	4	5	6		

δημιουργία περισσότερης αξίας για τους εργαζόμενους, την κοινωνία, την αγορά και το περιβάλλον						
3. Δηλώστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες προτάσεις(βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>			<i>Συμφωνώ Απόλυτα</i>	<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Η ΕΚΕ προσδίδει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις που υιοθετούν πρακτικές της	1	2	3	4	5	6
➤ Η ΕΚΕ συμβάλλει στην κερδοφορία της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6
➤ Οι καταναλωτές υποστηρίζουν τις κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, ακόμα και αν πρόκειται να πληρώσουν περισσότερα για να αγοράσουν ένα προϊόν	1	2	3	4	5	6
➤ Η κοινωνική ευημερία αποτελεί μέρος των δημοσίων σχέσεων μιας επιχείρησης	1	2	3	4	5	6
➤ Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπως είναι και η σημερινή, η ΕΚΕ δεν πρέπει να αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων	1	2	3	4	5	6
➤ Απώτερος στόχος της δημιουργίας μιας κοινωνικής εταιρικής πολιτικής, πρέπει να είναι το μακροπρόθεσμο όφελος όλων των συμβαλλόμενων μερών	1	2	3	4	5	6

(κοινωνία, εργαζόμενοι, περιβάλλον κτλ) και όχι η βραχυπρόθεσμη κερδοφορία της επιχείρησης							
4. Αξιολογείστε τη συμβολή που κατά τη γνώμη σας διαδραματίζουν στην επιτυχία μιας επιχείρησης οι πολιτικές ΕΚΕ που απευθύνονται στην τοπική κοινότητα (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Καμιά συμβολή</i>			<i>Πολύ μεγάλη συμβολή</i>		<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Δημιουργία θετικής εικόνας για την επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	
➤ Αναγνωρισιμότητα από τους καταναλωτές και ενίσχυση του κύρους της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6	
➤ Ευκαιρίες σύναψης συνεργασιών με άλλες εγχώριες ή/και διεθνείς επιχειρήσεις	1	2	3	4	5	6	
➤ Διαφοροποίηση από τους ανταγωνιστές	1	2	3	4	5	6	
➤ Αύξηση κερδοφορίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Μεγαλύτερο ενδιαφέρον για εργοδότηση και συνεργασία με την επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	
5. Ποια είναι η γνώμη σας για τις ακόλουθες περιβαλλοντικές δραστηριότητες; (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>			<i>Συμφωνώ Απόλυτα</i>		<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Περιβαλλοντικές πρακτικές οδηγούν	1	2	3	4	5	6	

στην μείωση των λειτουργικών εξόδων και δαπανών σε ενέργεια							
➤ Περιβαλλοντικές δράσεις οδηγούν σε καλύτερες σχέσεις με την κοινότητα	1	2	3	4	5	6	
➤ Συντελούν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος	1	2	3	4	5	6	
➤ Συντελούν στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών	1	2	3	4	5	6	
➤ Οι περιβαλλοντικές πρακτικές αυξάνουν το κύρος και βελτιώνουν την εικόνα και φήμη της επιχείρησης	1	2	3	4	5	6	
6. Κάθε επιχείρηση οφείλει να μειώσει τις επιπτώσεις στο περιβάλλον που προκαλούνται από τη δραστηριοποίηση της, όσον αφορά: (συμπληρώστε με X)	<i>ΝΑΙ</i>		<i>ΟΧΙ</i>				<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>
➤ Μείωση άσκοπων σπαταλών							
➤ Προστασία φυσικού περιβάλλοντος							
➤ Εξοικονόμηση νερού και ηλεκτρικής							
➤ Προώθηση ανακύκλωσης							
7. Ποια η άποψη σας σχετικά με το εάν μια επιχείρηση εξοικονομεί χρήματα, μειώνοντας τις επιπτώσεις προς το περιβάλλον, με τις πιο κάτω ενέργειες: (συμπληρώστε με X)	<i>ΙΣΧΥΕΙ</i>		<i>ΔΕΝ ΙΣΧΥΕΙ</i>				<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>
➤ Ανακύκλωση							

➤ Μείωση κατανάλωσης νερού και ενέργειας							
➤ Αποφυγή ρύπανσης του περιβάλλοντος							
8. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο ο Όμιλος στον οποίο εργάζεστε χρησιμοποιεί τα πιο κάτω (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>ΚΑΘΟΛΟΥ</i>		<i>ΕΥΡΕΩΣ</i>			<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Λήψη μέτρων εξοικονόμησης ενέργειας και νερού	1	2	3	4	5	6	
➤ Ανακύκλωση	1	2	3	4	5	6	
➤ Καλλιέργεια περιβαλλοντικής συνείδησης εργαζομένων	1	2	3	4	5	6	
➤ Βράβευση τμημάτων που εφαρμόζουν φιλικές προς το περιβάλλον πρακτικές	1	2	3	4	5	6	
➤ Εμπλοκή των εργαζομένων σε περιβαλλοντικές δράσεις (πχ δεντροφύτευση)	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία προϊόντων φιλικών προς το περιβάλλον	1	2	3	4	5	6	
<u>ΜΕΡΟΣ Β</u>							
9. Στην εταιρεία που εργάζεστε εφαρμόζονται οι πιο κάτω πρακτικές για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών; (συμπληρώστε με X)	<i>ΝΑΙ</i>		<i>ΟΧΙ</i>			<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	

➤ Συνεχής εκπαίδευση προσωπικού	
➤ Εσωτερικοί έλεγχοι	
➤ Δίκαιες και αποτελεσματικές αξιολογήσεις	
➤ Αξιοκρατικές προσλήψεις προσωπικού	
➤ Γενική πολιτική της επιχείρησης (αποδοχή της διαφορετικότητας, αμεροληψία κτλ)	
➤ Τακτική έρευνα βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων	
➤ Δίκαιη μισθοδοσία, προβλεπόμενες ώρες εργασίας, απαγόρευση παιδικής εργασίας	

10. Αξιολογήστε το βαθμό στον οποίο ο Όμιλος στον οποίο εργάζεστε χειρίζεται τα ακόλουθα θέματα επιτυχώς: (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησας)							ΕΠΙΛΟΓΗ
	ΚΑΘΟΛΟΥ		ΕΥΡΕΩΣ		Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ		
➤ Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	1	2	3	4	5	6	
➤ Χρήση περιβαλλοντικών τεχνολογιών	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Αξιοκρατική αντιμετώπιση υπαλλήλων	1	2	3	4	5	6	

και αποδοχή της διαφορετικότητας							
➤ Υποστήριξη ισοζυγίου, μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής	1	2	3	4	5	6	
➤ Μείωση ενεργειακών σπαταλών	1	2	3	4	5	6	
➤ Συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες (πχ σεμινάρια)	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία και διάδοση περιβαλλοντικής συνείδησης - προώθηση στρατηγικών για θέματα που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος	1	2	3	4	5	6	
11. Κατά τη γνώμη σας, η Λαϊκή Τράπεζα είναι μια κοινωνικά και περιβαλλοντικά υπεύθυνη επιχείρηση; (συμπληρώστε με X)	<i>NAI</i>		<i>OXI</i>			<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	
ΕΠΙΛΟΓΗ							
12. Σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις, ποια κατά τη γνώμη σας θεωρείτε πως είναι η απόδοση της Λαϊκής Τράπεζας σε περιβαλλοντικά ζητήματα (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Δεν παίρνει καθόλου μέτρα</i>	<i>Κάνει ότι και ο ανταγωνισμός</i>			<i>Εξαιρετική απόδοση/ Μπροστά από ανταγωνιστές</i>	<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
	1	2	3	4	5	6	
13. Γνωρίζετε κατά πόσον οι πιο κάτω πρακτικές εφαρμόζονται από τη Λαϊκή Τράπεζα (συμπληρώστε με X)	<i>NAI</i>		<i>OXI</i>			<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	
➤ Ανακύκλωση χαρτιού και μελανοδοχείων							

➤ Συμμετοχή σε κοινές δραστηριότητες όπως είναι η δεντροφύτευση			
➤ Στήριξη του αθλητισμού - συνεισφορά στη δημιουργία αθλητικού πνεύματος			
➤ Δωρεές, εισφορές, στήριξη φιλανθρωπικών δραστηριοτήτων			
➤ Δημιουργία οικολογικών καταστημάτων			
➤ Προσπάθειες εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας			

14. Πόσο σημαντικές είναι κατά τη γνώμη σας οι ακόλουθες πρακτικές ΕΚΕ που εφαρμόζονται ή πρέπει να εφαρμόζονται από μια επιχείρηση (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)							ΕΠΙΛΟΓΗ
	<i>Καθόλου σημαντική</i>		<i>Πάρα πολύ σημαντική</i>		<i>Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ</i>		
➤ Παροχή 13ου μισθού	1	2	3	4	5	6	
➤ Πληρωμένες οι τρεις πρώτες μέρες άδειας ασθενείας	1	2	3	4	5	6	
➤ Ασφάλεια υπαλλήλων	1	2	3	4	5	6	
➤ Οικονομική βοήθεια για απόκτηση επαγγελματικών - ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών (MBA, ACCA, CFA κ.α)	1	2	3	4	5	6	
➤ Συνεχής ενθάρρυνση του προσωπικού	1	2	3	4	5	6	

και παροχή κινήτρων (πχ bonus)							
➤ Ειδικές τιμές για το προσωπικό	1	2	3	4	5	6	
➤ Καταβολή Ταμείου Προνοίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Ταμείο Υγείας	1	2	3	4	5	6	
➤ Μηνιαίες χορηγίες για τα παιδιά των υπαλλήλων (πχ δωροεπιταγές €100 για περίοδο 2 ετών, για αγορά παιδικών προϊόντων)	1	2	3	4	5	6	
➤ Δώρο γενεθλίων	1	2	3	4	5	6	
➤ Παράταση άδειας μητρότητας (κατά 6 βδομάδες)	1	2	3	4	5	6	
➤ Βραβεύσεις άριστων μαθητών, παιδιών υπαλλήλων	1	2	3	4	5	6	
➤ Εργοδότηση ατόμων με ειδικές ικανότητες	1	2	3	4	5	6	
➤ Συμμετοχή σε φιλανθρωπικές εκδηλώσεις και αιμοδοσίες	1	2	3	4	5	6	
➤ Ευέλικτο ωράριο εργασίας	1	2	3	4	5	6	
15. Δηλώστε σε πιο βαθμό η αγοραστική σας συμπεριφορά επηρεάζεται από τα πιο κάτω (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	<i>Καθόλου</i>			<i>Πάρα πολύ</i>		<i>Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ</i>	ΕΠΙΛΟΓΗ
➤ Οι προαναφερθέντες παράγοντες και οι γενικές περιβαλλοντικές πρακτικές μιας εταιρείας επηρεάζουν την αγοραστική	1	2	3	4	5	6	

σας συμπεριφορά;						
➤ Επηρεάζουν αυτά τα θέματα την τελική αγοραστική σας απόφαση;	1	2	3	4	5	6
➤ Είστε διαθετιμένος/η να συνεργαστείτε με μίαν εταιρεία η οποία εφαρμόζει περιβαλλοντικές και κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές;	1	2	3	4	5	6
➤ Είστε διαθετιμένος/η να πληρώσετε κάτι περισσότερο, προκειμένου να αγοράσετε ένα προϊόν από μίαν τέτοια εταιρεία, παρά από κάποιον άλλο ανταγωνιστή της;	1	2	3	4	5	6

16. Θεωρείτε σημαντική την υιοθέτηση κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς από μέρους των επιχειρήσεων; (συμπληρώστε με X)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ
17. Αν απαντήσατε ΝΑΙ στο προηγούμενο ερώτημα, ποιοι πιστεύετε ότι επωφελούνται από τέτοιες δράσεις; (συμπληρώστε με X)	ΕΠΙΛΟΓΗ		
➤ Κανένας			
➤ Οι επιχειρήσεις			
➤ Οι καταναλωτές			
➤ Επιχειρήσεις και Καταναλωτές			

➤ Η κοινωνία γενικότερα							
18. Πώς θα κρίνατε τις πιο κάτω πρακτικές (βάλτε στη στήλη ΕΠΙΛΟΓΗ τον αριθμό της απάντησης σας)	Καθόλου καλή		Εξαιρετικά καλή			Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ	ΕΠΙΛΟΓΗ
	1	2	3	4	5	6	
➤ Συνθήκες ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία κώδικα ηθικής δεοντολογίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Υπολογισμός της κατανάλωσης ενέργειας και νερού στην εταιρεία	1	2	3	4	5	6	
➤ Σταδιακή εγκατάσταση λαμπτήρων εξοικονόμησης ηλεκτρικής ενέργειας σε όλους τους χώρους εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Χρήση φωτοβολταϊκών στους χώρους εργασίας	1	2	3	4	5	6	
➤ Ετήσια έκθεση κοινωνικού απολογισμού, στην οποία παρουσιάζονται οι πρακτικές που εφαρμόζει η επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	
➤ Ανακύκλωση όλων των πρώτων υλών που χρησιμοποιούνται	1	2	3	4	5	6	
➤ Δημιουργία "πράσινων" προϊόντων	1	2	3	4	5	6	

ΜΕΡΟΣ Γ

Με ποιες από τις ακόλουθες μονάδες του Ομίλου έχετε συνεργαστεί:	
<input type="checkbox"/>	Λαϊκή Ασφαλιστική
<input type="checkbox"/>	Λαϊκή Επενδυτική
<input type="checkbox"/>	Υποκαταστήματα Λαϊκής Τράπεζας
<input type="checkbox"/>	Κέντρα Διεθνών Επιχειρήσεων
<input type="checkbox"/>	Άλλο
<input type="checkbox"/>	Κανένα από τα πιο πάνω
Ηλικία:	
<input type="checkbox"/>	18-24
<input type="checkbox"/>	25-34
<input type="checkbox"/>	35-44
<input type="checkbox"/>	45-65
Πόλη:	
<input type="checkbox"/>	Λεμεσός
<input type="checkbox"/>	Λευκωσία
<input type="checkbox"/>	Λάρνακα
<input type="checkbox"/>	Πάφος
<input type="checkbox"/>	Αμμόχωστος
Φύλο:	
<input type="checkbox"/>	Ανδρας
<input type="checkbox"/>	Γυναίκα

**Ευχαριστώ πολύ για τη
συνεργασία και τη βοήθειά σας**