



ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ 2005

ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ 2005

Τα θέματα των φωτογραφιών που περιλαμβάνονται στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης έχουν επιλεγεί από την ιδιαίτερη ενότητα των Περιβαλλοντικών Θεμάτων. Οι περιβαλλοντικές δραστηριότητες που αναπτύσσει ο Όμιλος, παράλληλα με όλη την υπόλοιπη αναπτυξιακή του πορεία, στοχεύουν στην καλύτερη περιβαλλοντική διαχείριση, στην ενημέρωση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και στην πρακτική ανάληψη πρωτοβουλιών για την βελτίωση της κατάστασης του περιβάλλοντος



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- 7 ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΡΟΕΔΡΟΥ
- 8 ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
- 9 ΑΡΧΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ
- 11 ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ
- 19 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ
- 21 ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ
- 29 ΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ



Σημείωμα Προέδρου

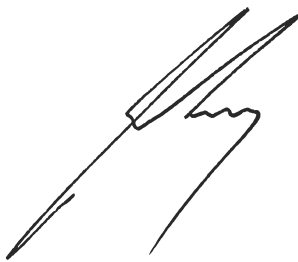
Η ευρωστία των επιχειρήσεων θα πρέπει να αποτελεί επιδίωξη άρρηκτα συνδεδεμένη με την κοινωνική ευημερία και την απάλειψη των ανισοτήτων που βρίσκονται σε αναντιστοιχία με τις αξίες του πολιτισμού μας ή υπονομεύουν την οικονομική πρόοδο.

Με την πεποίθηση αυτή, η Τράπεζα Πειραιώς εφαρμόζει επί σειρά ετών μία ολοκληρωμένη πολιτική για την ενίσχυση των ασθενέστερων κοινωνικών ομάδων, την αξιοποίηση της πολιτιστικής κληρονομιάς του τόπου και την προστασία του φυσικού και αστικού περιβάλλοντος. Παράλληλα, προωθεί προγράμματα εκπαίδευσης και αξιολόγησης, που συνεχώς βελτιώνουν ποιοτικά τις εργασιακές σχέσεις και τις σχέσεις του Ομίλου με τους πελάτες μας.

Η ενίσχυση της «εταιρικής υπευθυνότητας», τόσο μέσα στην κοινωνία όσο και μεταξύ των 8.000 χιλιάδων εργαζομένων του Ομίλου, αποτελεί για την Τράπεζα Πειραιώς φιλοσοφία ανάπτυξης, στρατηγική επιτυχίας, βασική επιχειρησιακή κουλτούρα. Είναι μία θεμελιώδης για μας επιλογή, η οποία αντιλαμβάνεται και αναπτύσσει την επιχείρηση ως αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας. Και η επιλογή αυτή, οφείλουμε να ομολογήσουμε, επιβραβεύεται τελικά από την ίδια την κοινωνία.

Σήμερα, η ξεκάθαρη δομή και οι αρχές της «εταιρικής διακυβέρνησης» που χαρακτηρίζουν την Τράπεζα Πειραιώς, με στόχο παράλληλο την προστασία των συμφερόντων των μετόχων, οι σχέσεις εμπιστοσύνης και ευθύνης με τους πελάτες και τους προμηθευτές μας, η εδραίωση των ίσων ευκαιριών και της αξιοκρατίας στην εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, η διακριτική στήριξη σημαντικών κοινωνικών πρωτοβουλιών, η δυναμική περιβαλλοντική μας πολιτική και το πλούσιο πολιτιστικό μας έργο, συνθέτουν τον Κοινωνικό μας Απολογισμό για το 2005.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελεί για μας στρατηγική επένδυση, στόχο παράλληλο με την πάντα σημαντική ανάπτυξη των εργασιών και της κερδοφορίας του Ομίλου. Αυτό σημαίνει, όχι μόνον ότι ο Κοινωνικός Απολογισμός για το 2005 είναι σημαντικά πλουσιότερος από εκείνον του 2004, αλλά και ότι οι προοπτικές για το 2006 διαγράφονται ακόμη καλύτερες για τον Όμιλο και στον τομέα αυτό.



Μιχάλης Σάλλας

Το Όραμα του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς

Όραμα του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς είναι η δημιουργία ενός ισχυρού χρηματοοικονομικού οργανισμού, ο οποίος να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ευρύτερη γεωγραφική περιφέρεια της Νοτιοανατολικής Ευρώπης και της Ανατολικής Μεσογείου, ικανοποιώντας τους πελάτες του, διαθέτοντας αφοσιωμένο και ικανό προσωπικό και προσφέροντας υψηλές αποδόσεις στους μετόχους του, οι οποίες ξεπερνούν το μέσο όρο της τραπεζικής αγοράς.

Ο δυναμισμός του Ομίλου βασίζεται στη συνέπεια που διακρίνει τη δράση του. Η Τράπεζα Πειραιώς δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη στρατηγική, η οποία προσδιορίζει τη γραμμή πλεύσης της στο ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

Άμεσος στόχος της είναι η ικανοποίηση των πελατών της με την ποιότητα, την πληρότητα και την ποικιλία των προϊόντων-υπηρεσιών της, εξασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον και εκπληρώνοντας τις προσδοκίες των μετόχων και των εργαζομένων της.

Το Σύστημα Αξιών, στο οποίο στηρίζει την πορεία και την ανάπτυξή του ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς χαρακτηρίζεται από τα εξής:

- **Εστίαση στον Πελάτη**, καθώς γίνεται διαρκής προσπάθεια ανάπτυξης των σχέσεων με τους πελάτες στη βάση του αμοιβαίου οφέλους,
- **Υψηλή Ποιότητα Εξυπηρέτησης,**
- **Δημιουργική Αναζήτηση και Εξεύρεση Καινοτόμων Λύσεων,**
- **Διαμόρφωση Ανταγωνιστικών Λύσεων** που προσθέτουν αξία στους πελάτες,
- **Διασφάλιση Ευημερίας και Διαχρονικής Εξέλιξης** όλων των εργαζομένων, με διάχυτο πνεύμα συνεργασίας και σεβασμό στην προσωπικότητα,
- **Κατοχύρωση της Τράπεζας απέναντι στους πάσης φύσεως κινδύνους**, μεριμνώντας για την τήρηση των νόμων και των διαδικασιών που έχουν θεσπισθεί,
- **Διαρκή Επίδιωξη της Αύξησης της Περιουσίας των Μετόχων** και
- **Συνεισφορά στην Κοινωνία**, με συνέπεια απέναντι στο περιβάλλον, τον πολιτισμό, τους ανθρώπους που χρειάζονται υποστήριξη και τις τοπικές κοινωνίες γενικότερα.

Αρχές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Η διαμόρφωση νέων συνθηκών στις διεθνείς οικονομικές σχέσεις επέφερε επιπτώσεις και στις κοινωνικές συνθήκες διεθνώς. Στη νέα αυτή πραγματικότητα, για να είναι κάποιος ανταγωνιστικός πρέπει να αναλαμβάνει την ευθύνη του έναντι της κοινωνίας μέσα από προγράμματα και δράσεις που ενισχύουν την κοινωνική ανάπτυξη, προσφέροντας καλύτερες συνθήκες εργασίας και εξασφαλίζοντας μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Η Τράπεζα Πειραιώς, όχι μόνο συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις που προβλέπουν οι νόμοι, αλλά προχωρεί με πρωτοβουλίες της σε δράσεις και ενέργειες που υπερβαίνουν αυτές τις υποχρεώσεις και έχουν σχέση με τους υπαλλήλους, τους συνεργάτες και τους προμηθευτές της, τους μετόχους ή τους πελάτες της, με τις κοινότητες μέσα στις οποίες δραστηριοποιείται και με την κοινωνία ως σύνολο.

Με το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κοινωνικής ευθύνης και την εθελοντική ανάληψη δέσμευσης για υπέρβαση των υποχρεώσεων που επιβάλλονται από τη νομοθεσία, η Τράπεζα προσπαθεί να αναβαθμίσει τα πρότυπα της κοινωνικής ανάπτυξης, της προαγωγής του πολιτισμού και της διαφύλαξης της πολιτιστικής κληρονομιάς, της προστασίας του περιβάλλοντος και του σεβασμού θεμελιωδών δικαιωμάτων. Ενστερνίζεται μια ανοικτή εταιρική διακυβέρνηση, εναρμονίζοντας τα ενδιαφέροντα των διαφόρων, άμεσα και έμμεσα, εμπλεκομένων με τις δραστηριότητές τους, σε μία γενική προσέγγιση ποιότητας και βιωσιμότητας.

Τα οφέλη από την εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων είναι άμεσα και έμμεσα. Τα άμεσα έχουν σχέση με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, την αφοσίωση και τη βελτίωση της παραγωγικότητας του προσωπικού, την άμεση εμπλοκή των εργαζομένων σε θέματα, τα οποία αφορούν στις κοινότητες όπου δραστηριοποιούνται, τα εμπορικά πλεονεκτήματα έναντι των ανταγωνιστών τους κ.λ.π. Τα έμμεσα έχουν σχέση με την ενίσχυση του ενδιαφέροντος των πελατών και επενδυτών για την Τράπεζα, γεγονός που αυξάνει τις επιχειρηματικές ευκαιρίες της, την επαύξηση της καλής φήμης και τη θετική ανταπόκριση του καταναλωτικού κοινού στο σήμα της, καθώς και την ένταξή της σε ειδικούς χρηματιστηριακούς και τραπεζικούς δείκτες αξιολόγησης εταιρειών, με βάση τις δραστηριότητες σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η Τράπεζα Πειραιώς συνέχισε και το 2005 να δρα εθελοντικά σύμφωνα με τις αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε. (UN Global Compact), αναλαμβάνοντας την πρωτοβουλία για υποστήριξη και προώθηση των αρχών του μέσα στη σφαίρα των δραστηριοτήτων της. Το σύμφωνο περιλαμβάνει δέκα βασικές αρχές αναφορικά με:

- τα ανθρώπινα δικαιώματα,
- τα δικαιώματα εργασίας,
- την προστασία του περιβάλλοντος και
- την καταπολέμηση της διαφθοράς.



Ανακύκλωση χαρτιού: Προστασία δασών και εξοικονόμηση ενέργειας

Εταιρική Διακυβέρνηση

Η Τράπεζα Πειραιώς, με γνώμονα τη διαρκή ενίσχυση της αξίας της και την προάσπιση του εταιρικού συμφέροντος, μεριμνά για τη διαρκή προσαρμογή της λειτουργίας της στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης.

Συγκεκριμένα, μέσα στο 2005 δημιουργήθηκε Γενική Διεύθυνση Εταιρικής Διοίκησης, με ευθύνη την ανάπτυξη δράσεων και προγραμμάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης που εγκρίνει η Διοίκηση και εποπτεύει την εφαρμογή τους στην Τράπεζα και σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Επίσης, εποπτεύει τη λειτουργική υποστήριξη των εργασιών του Διοικητικού Συμβουλίου, της Εκτελεστικής Επιτροπής και του Γραφείου Προέδρου, με εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Παράλληλα, η Τράπεζα :

- διαθέτει «Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας», με τον οποίο διασφαλίζεται η διαφάνεια και η σύμμετρη πληροφόρηση και καλύπτονται θέματα, τα οποία δεν προβλέπονται από το καταστατικό της Τράπεζας, αλλά είναι απαραίτητα για την εύρυθμη λειτουργία της, ενώ επίσης διαθέτει και «Κώδικα Δεοντολογίας»,
- διαθέτει οργανωμένο σύστημα εσωτερικού ελέγχου με θεσμοθετημένες αρμοδιότητες, το οποίο απαρτίζεται από την Επιτροπή Ελέγχου (Audit Committee) και την υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου (Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου), οι οποίες είναι ανεξάρτητες και υπάγονται απευθείας στη Διοίκηση της Τράπεζας,
- έχει προσαρμόσει τη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου, ώστε να είναι σύμφωνη με τα ισχύοντα περί εκτελεστικών και μη μελών,
- διαθέτει Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, η οποία θεσπίζει και εφαρμόζει κατάλληλες διαδικασίες και εκπονεί σχετικό ετήσιο Πρόγραμμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με στόχο να επιτυγχάνεται η έγκαιρη και διαρκής συμμόρφωση της Τράπεζας και του Ομίλου προς το εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο και να υφίσταται ανά πάσα στιγμή πλήρης εικόνα για το βαθμό επίτευξης του στόχου αυτού. Εξασφαλίζει δε ότι η Τράπεζα και ο Όμιλος συμμορφώνονται με το κανονιστικό πλαίσιο που σχετίζεται με την πρόληψη της χρησιμοποίησης του χρηματοπιστωτικού συστήματος για τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και την καταπολέμηση της τρομοκρατίας,
- έχει οργανώσει Υπηρεσίες Ενημέρωσης Επενδυτών, Εξυπηρέτησης Μετόχων και Εταιρικών Ανακοινώσεων, επιφορτισμένες με το έργο της πληροφόρησης των επενδυτών, των μετόχων και των αρμόδιων εποπτικών αρχών αντίστοιχα.

A. Ανώτατα Όργανα Διοίκησης

Το ανώτατο όργανο της Τράπεζας Πειραιώς είναι η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της. Το Δ.Σ. απαρτίζεται από δεκαπέντε (15) μέλη, τέσσερα (4) με εκτελεστικές αρμοδιότητες και έντεκα (11) με μη εκτελεστικές αρμοδιότητες. Τρία (3) από τα μη εκτελεστικά μέλη είναι ανεξάρτητα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Διοικητικό Συμβούλιο

Εκτελεστικά Μέλη

Μιχάλης Γ. Σάλλας, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος

Μιχάλης Η. Κολακίδης, Αντιπρόεδρος και Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος

Θεόδωρος Ν. Πανταλάκης, Αντιπρόεδρος και Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος

Σταύρος Μ. Λεκκάκος, Γενικός Διευθυντής

Μη Εκτελεστικοί Αντιπρόεδροι

Κωνσταντίνος Π. Αγγελόπουλος, Οικονομολόγος - Επιχειρηματίας

Ιωάννης Β. Βαρδινογιάννης, Επιχειρηματίας

Μη Εκτελεστικά Μέλη

Ιάκωβος Γ. Γεωργάνας, Οικονομικός Σύμβουλος

Γεώργιος Π. Αλεξανδρίδης, Οικονομολόγος, Μέλος Δ.Σ. Motor Oil, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου (*)

Ευτύχιος Θ. Βασιλάκης, Οικονομολόγος, Αντιπρόεδρος Δ.Σ. Autohellas ATEE Ομίλου Βασιλάκη

Μιχάλης Δ. Γκιγκιλίνης, Εφοπλιστής

Στυλιανός Δ. Γκολέμης, Οικονομολόγος, Πρόεδρος Ομίλου Εταιρειών Goldair

Νικόλαος Ι. Ζωγράφος, Οικονομολόγος, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου (*)

Λάμπρος Ε. Κοτσίρης, Καθηγητής Πανεπιστημίου, Πρόεδρος Νομικού Συμβουλίου

Δημήτριος Θ. Συμεωνίδης, Επιχειρηματίας (*)

Βασίλειος Σ. Φουρλής, Επιχειρηματίας, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος της Φουρλής Α.Ε.

Συμμετοχών

(*) ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος

Β. Κύριες Επιτροπές

Το Δ.Σ. με στόχο την αποτελεσματικότερη και ασφαλέστερη λειτουργία της Τράπεζας έχει αναθέσει εξειδικευμένα θέματα στις παρακάτω κύριες επιτροπές με συγκεκριμένες αρμοδιότητες:

- Επιτροπή Ελέγχου (Audit Committee), είναι τριμελής, σε αυτήν προεδρεύει μη εκτελεστικό ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ. της Τράπεζας και μέλη είναι έτερο μη εκτελεστικό ανεξάρτητο μέλος του Δ.Σ. και ένα στέλεχος της Τράπεζας. Η επιτροπή συνέρχεται τέσσερις τουλάχιστον φορές το χρόνο.
- Επιτροπή Αμοιβών Εκτελεστικών Μελών Διοίκησης, αποτελείται από τρία (3) μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. της Τράπεζας.

Παράλληλα, η Διοίκηση έχει ορίσει τις ακόλουθες κύριες επιτροπές:

- Εκτελεστική Επιτροπή, είναι οκταμελής, σε αυτήν προεδρεύει ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος της Τράπεζας και μέλη είναι οι δύο (2) Αντιπρόεδροι-Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι και πέντε (5) Γενικοί Διευθυντές. Η επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα.
- Επιτροπή Διαχείρισης Ενεργητικού-Παθητικού, είναι ενδεκαμελής, σε αυτήν προεδρεύει ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος της Τράπεζας και μέλη είναι οι δύο (2) Αντιπρόεδροι-Αναπληρωτές Διευθύνοντες Σύμβουλοι, δύο (2) Γενικοί Διευθυντές, ένας (1) Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής, ένας (1) Σύμβουλος Διοίκησης και τέσσερις (4) Διευθυντές Διευθύνσεων της Τράπεζας. Η επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον 1 φορά το μήνα.

Η Εκτελεστική Επιτροπή αποτελεί το κύριο όργανο συντονισμού των εργασιών του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς, με σκοπό τη βελτίωση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητάς του. Η επιτροπή, εκτός από την εποπτεία υλοποίησης του Προϋπολογισμού και του Προγράμματος Δράσης, ιεραρχεί και λαμβάνει αποφάσεις σχετικές με την προτεραιότητα σημαντικών νέων έργων και αλλαγών που κρίνονται απαραίτητες. Παράλληλα, αναλύει και λαμβάνει αποφάσεις για θέματα στρατηγικών επιλογών και όπου απαιτείται πραγματοποιεί σχετική εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας. Η ίδια επιτροπή έχει ως αρμοδιότητα την έγκριση κάθε μορφής πιστοδοτήσεων μέχρι τα όρια που έχουν θεσπιστεί, ενώ πέραν αυτών των ορίων τα σχετικά αιτήματα εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας.

Η Επιτροπή Διαχείρισης Ενεργητικού-Παθητικού έχει ως αντικείμενο τον καθορισμό της στρατηγικής του Ομίλου στην ανάπτυξη στοιχείων ενεργητικού και παθητικού, ανάλογα με τα εκάστοτε ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα και τις εξελίξεις του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και λαμβάνει αποφάσεις για τη διατήρηση των κινδύνων και της ρευστότητας σε αποδεκτά για τον Όμιλο επίπεδα. Παράλληλα, έχει ως αντικείμενο τη διαχείριση στοιχείων ενεργητικού και παθητικού με παράλληλη άσκηση τιμολογιακής πολιτικής σε προϊόντα και υπηρεσίες.

Γ. Διοίκηση Ομίλου Πειραιώς

Ανώτατη Διοίκηση

Μιχάλης Σάλλας, Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος (*)
Μιχάλης Κολακίδης, Αντιπρόεδρος & Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (*)
Θεόδωρος Πανταλάκης, Αντιπρόεδρος & Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος (*)

Γενικοί Διευθυντές

Χριστόδουλος Αντωνιάδης, Εργασιών Δικτύου Βορ. Ελλάδας (*)
Ιωάννης Βιγγόπουλος, Εργασιών Δικτύου Αττικής
Κων/νος Γεωργίου, Ανθρώπινου Δυναμικού & Επιμελητείας
Βασιλική Κάμπελλ, Επενδυτικής Τραπεζικής & Τραπεζικής Μεγάλων Επιχ/σεων (*)
Σταύρος Λεκκάκος, Συμμετοχών & Αναδιάρθρωσης Χαρτοφυλακίων (*)
Τριαντάφυλλος Λυσιμάχου, Ασφαλιστικών Εργασιών
Ηλίας Μίλης, Διεθνών Δραστηριοτήτων (*)
Σπύρος Παπασπύρου, Λιανικής Τραπεζικής (*)
Ιωάννης Σγουροβασιλάκης, Λειτουργικών Εργασιών & Πληροφορικής

Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές

Ιωάννης Κυριακόπουλος, Διεθνών Δραστηριοτήτων
Γεώργιος Λιακόπουλος, Εταιρικής Διακυβέρνησης
Ιωάννης Παπαδόπουλος, Εργασιών Δικτύου Νοτ. Ελλάδας & Νήσων

Σύμβουλοι Διοίκησης

Χαρίκλεια Απαλαγάκη, Νομικός Σύμβουλος
Ιάκωβος Γεωργάνας, Οικονομικός Σύμβουλος
Δημήτρης Κουνελάκης, Marketing
Γεώργιος Μυλωνάς, Treasury, Risk Management, Asset Management
Στυλιανός Νιώτης, Ναυτιλιακής Τραπεζικής
Δημήτρης Παπαδημητρίου, Οικονομικών & Φοροτεχνικών Θεμάτων
Σοφία Στάικου, Πρόεδρος Πολιτιστικού Ιδρύματος & Υπεύθυνη Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
Σοφοκλής Φράγκος, Σχεδιασμού & Ανάπτυξης Ομίλου

Επικεφαλής Κύριων Ουγατρικών Εσωτερικού

Διαγώνιος, Γεώργιος Σορτικός, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
ΕΤΒΑ ΒΙΠΕ, Παναγιώτης Γιαννόπουλος, Πρόεδρος, Νικόλαος Στάμος, Εντεταλμένος Σύμβουλος
Exodus, Γεώργιος Κωνσταντινίδης, Διευθύνων Σύμβουλος
Multicollection, Ανδρέας Πάτσης, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος
Πειραιώς ΑΕΕΑΠ, Ηρακλής Χορταριάς, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Leasing, Ιωάννης Μαυρέλος, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Best Leasing, Ιωάννης Μαυρέλος, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Χρηματοπιστηριακή, Αλέξανδρος Δεβλέτογλου, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Μεσίτες Ασφαλίσεων, Ιωάννης Γκότσης, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Multifin, Γεώργιος Δράκος, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Factoring, Εμμανουήλ Πρωτόπαπας, Γενικός Διευθυντής
Piraeus Direct Services, Σωτήριος Συρμακέζης, Εντεταλμένος Σύμβουλος
Pisar, Σοφία Στάικου, Πρόεδρος Δ.Σ.

Επικεφαλής Ουγατρικών Εξωτερικού

Piraeus Eurobank (Bulgaria), Αθανάσιος Κουτσόπουλος
Piraeus Atlas Bank (Serbia), Branimir Markovic
Piraeus Bank Romania (Romania), Σταύρος Λεκκάκος
Piraeus Bank Egypt (Egypt), Gamal Moharam
Marathon Bank (U.S.A.), Παύλος Σταθουλόπουλος
Tirana Bank (Albania), Δημήτρης Φραγγέτης
(*) μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής

Δ. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς φροντίζει διαρκώς για την ανάπτυξη και συνεχή αναβάθμιση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (Σ.Ε.Ε.), προκειμένου να προστατέψει τα περιουσιακά του στοιχεία και να διαφυλάξει τα συμφέροντα των μετόχων. Το Σ.Ε.Ε. αποτελεί ένα σύνολο ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών που καλύπτουν σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα και συντελούν στην αποτελεσματική και ασφαλή λειτουργία της Τράπεζας. Το Σ.Ε.Ε. έχει εφαρμογή σε όλες τις υπηρεσιακές μονάδες του Ομίλου στην Ελλάδα και το εξωτερικό, πληρώντας τις οργανωτικές και επιχειρησιακές προϋποθέσεις που διευκολύνουν την αποτελεσματική του λειτουργία. Το Σ.Ε.Ε. αποσκοπεί στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την Τράπεζα και όχι απαραίτητα στην εξάλειψή τους. Υπεύθυνοι για την τήρηση του Σ.Ε.Ε. είναι οι:

- Επιτροπή Ελέγχου και
- Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου

Τα μέλη του Δ.Σ. αξιολογούν την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα του συστήματος σε ετήσια βάση και χαράζουν τη στρατηγική για τη βελτίωσή του σύμφωνα με σχετική έκθεση που τους υποβάλλει η Διοίκηση της Τράπεζας, αλλά και τις παρατηρήσεις της Επιτροπής Ελέγχου. Η έκθεση αυτή και τα σχετικά πρακτικά του Δ.Σ. υποβάλλονται στην Τράπεζα της Ελλάδος. Επίσης, ανά τρίμηνο το Δ.Σ. ενημερώνεται από την Επιτροπή Ελέγχου σχετικά με τους διενεργούμενους ελέγχους από τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, ενώ ο επικεφαλής της μονάδας παρίσταται υποχρεωτικά στις Γενικές Συνελεύσεις των μετόχων της Τράπεζας.

Επιτροπή Ελέγχου (Audit Committee)

Η Επιτροπή Ελέγχου εκλέγεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας, με σκοπό την εξέταση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων και τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου της Τράπεζας. Η επιτροπή αποτελείται από τρία μέλη, η πλειοψηφία των οποίων είναι μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. και η θητεία τους είναι τριετής. Οι κύριες αρμοδιότητες της επιτροπής είναι:

- η αξιολόγηση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και η παρακολούθηση του έργου της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου,
- η παροχή γνώμης κατά την επιλογή των Εξωτερικών Ελεγκτών,
- η διαβεβαίωση του Δ.Σ. ότι η Τράπεζα τηρεί τις διαδικασίες που εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τους νόμους και τους κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία του,
- η ανεξάρτητη από τις εμπλεκόμενες υπηρεσιακές μονάδες επίβλεψη και αξιολόγηση των διαδικασιών κατάρτισης των ετήσιων και περιοδικών οικονομικών καταστάσεων και άλλων σημαντικών στοιχείων και πληροφοριών που προορίζονται για δημοσίευση ή για υποβολή σε αρχές ή οργανισμούς,
- η διατύπωση απόψεων και παρατηρήσεων στο περιεχόμενο της Έκθεσης της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου για την αξιολόγηση της ποιότητας του χαρτοφυλακίου πιστοδοτήσεων (επάρκεια διαδικασιών πιστοδοτήσεων, εκτίμηση πιθανών ζημιών και επάρκεια σχηματισμένων προβλέψεων κ.λ.π.).

Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, η οποία υπάγεται στον Πρόεδρο του Δ.Σ. της Τράπεζας, είναι ανεξάρτητη οργανωτική μονάδα, βρίσκεται σε διαρκή επαφή με την Επιτροπή Ελέγχου και έχει την ευθύνη εφαρμογής ενός σύγχρονου και αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου είναι:

- ο τακτικός έλεγχος της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου και η διαρκής και έγκυρη ενημέρωση των ανώτατων διοικητικών οργάνων της Τράπεζας για την κατάσταση και την πορεία των ελεγκτικών διαδικασιών,
- η διενέργεια τακτικών ή ειδικών ελέγχων σε όλες τις λειτουργίες και συναλλαγές της

Τράπεζας για να διαπιστωθεί η πιστή εφαρμογή των πάσης φύσεως κανονισμών, διαδικασιών λειτουργίας και προληπτικών ελεγκτικών μηχανισμών που έχουν θεσπισθεί, καθώς και η συμμόρφωσή της με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της,

- η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του λογιστικού συστήματος και του συστήματος πληροφορικής της Τράπεζας, η συστηματική παρακολούθηση της ορθής εφαρμογής του λογιστικού σχεδίου και των κανόνων συγκέντρωσης, επεξεργασίας, διαχείρισης και ασφαλούς φύλαξης στοιχείων και πληροφοριών, καθώς και η επαλήθευση της εγκυρότητας των λογιστικοποιούμενων στοιχείων και των παραγόμενων καταστάσεων,
- η παρακολούθηση και εποπτεία των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου,
- η εισήγηση στην Επιτροπή Ελέγχου επί θεμάτων όπως ετήσια προγράμματα και απολογισμοί ελέγχων, αξιολόγηση ευρημάτων και λήψη διορθωτικών ενεργειών, κάλυψη αναγκών εσωτερικού ελέγχου, αναφορές προς το Δ.Σ. και τις εποπτικές αρχές των εκθέσεων εξωτερικών ελεγκτών και
- η συνεργασία με τους εξωτερικούς ελεγκτές (ορκωτούς, επιθεωρητές Τράπεζας Ελλάδος) και η έγκριση της παροχής πληροφοριών στη διάκριση των ελεγκτών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Τράπεζα εγκατέστησε και λειτουργεί από τις αρχές του 2005 ηλεκτρονικό σύστημα αυτόματου εντοπισμού «ύποπτων συναλλαγών», το οποίο πέραν των κατ'ελάχιστο οριζόμενων από την Τράπεζα της Ελλάδος ως «συναλλαγών που πρέπει να εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή», εξετάζει και αναφέρει ως πιθανές «ύποπτες συναλλαγές» και άλλες 40 περιπτώσεις, με σκοπό τη συμμόρφωση της Τράπεζας με τις ισχύουσες διατάξεις για την πρόληψη νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες.

Τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου εποπτεύει ο Γενικός Επιθεωρητής, ο οποίος διορίζεται από το Δ.Σ., αναφέρεται στον Πρόεδρο του Δ.Σ. και σε ό,τι αφορά την εφαρμογή του Ν. 3016/2002 περί εταιρικής διακυβέρνησης στην Επιτροπή Ελέγχου είναι δε πρόσωπο με επαρκή προσόντα και εμπειρία.

Στις αρχές του 2005 η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου διακρίθηκε με τη «Δέσμευση στην Επιχειρηματική Αριστεία-Committed to Excellence» από το EFQM. Σημειώνεται ότι είναι η πρώτη φορά στην Ευρώπη που μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου διακρίνεται με το συγκεκριμένο βραβείο.

E. Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης ενημερώνει τη Διοίκηση και το Δ.Σ., μέσω των ετήσιων αναφορών της για κάθε διαπιστωθείσα σημαντική παράβαση του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου ή για τυχόν σημαντικές ελλείψεις στην τήρηση των υποχρεώσεων που αυτό επιβάλλει. Σε περίπτωση ενδεχόμενων τροποποιήσεων του εκάστοτε ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου, παρέχει, με τη συνδρομή της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών & Εταιρικής Διακυβέρνησης ή και των κατά τόπους νομικών συμβούλων των θυγατρικών εξωτερικού, σχετικές οδηγίες για την αντίστοιχη προσαρμογή των εσωτερικών διαδικασιών και του εσωτερικού κανονιστικού πλαισίου που εφαρμόζονται από τις υπηρεσιακές μονάδες της Τράπεζας Πειραιώς, καθώς και από τα καταστήματα εξωτερικού και τις θυγατρικές εταιρείες εσωτερικού και εξωτερικού κατά περίπτωση.

Επίσης, διασφαλίζει, με κατάλληλες διαδικασίες, την τήρηση των προθεσμιών για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται από το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο και παρέχει για το σκοπό αυτό σχετική έγγραφη διαβεβαίωση προς το Δ.Σ. μέσω των ετήσιων αναφορών της.

Η Μονάδα συντονίζει και το έργο των υπευθύνων κανονιστικής συμμόρφωσης των καταστημάτων εξωτερικού και των θυγατρικών τραπεζών και λοιπών εταιρειών εσωτερικού και εξωτερικού, ώστε όλες οι εταιρείες του Ομίλου να συμμορφώνονται πλήρως προς τις εκάστοτε εφαρμοστέες διατάξεις και προς τις διατάξεις του Ν. 2656/1998 για καταπολέμηση της δωροδοκίας αλλοδαπών δημόσιων λειτουργών σε διεθνείς επιχειρηματικές συναλλαγές.

Τέλος, στην κατεύθυνση της διαφάνειας και της εχεμύθειας σε σχέση με οποιαδήποτε πράξη, συναλλαγή και πελατειακή σχέση, η Τράπεζα εφαρμόζει Κώδικα Δεοντολογίας, ο οποίος αφορά, τόσο το προσωπικό της, όσο και το προσωπικό των θυγατρικών της. Ο Κώδικας Δεοντολογίας καλύπτει θέματα όπως αυτά της απαγόρευσης κοινοποίησης εμπιστευτικών πληροφοριών, του πλαισίου που διέπει τις συναλλαγές του προσωπικού, της τήρησης των οριζόμενων για την πρόληψη από το «ξέπλυμα χρήματος», των αρχών συμπεριφοράς του προσωπικού, την εκχώρηση δικαιωμάτων επί άυλων αγαθών κ.λ.π.

ΣΤ. Εξωτερικοί Ελεγκτές

Τακτικός Ορκωτός Ελεγκτής-Λογιστής για τη χρήση 2005 για τις οικονομικές καταστάσεις (ατομικές και ενοποιημένες) της Τράπεζας Πειραιώς, σύμφωνα με την απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Τράπεζας της 07.04.2005, ήταν ο κ. Κωνσταντίνος Μιχαλάτος της εταιρείας PriceWaterhouseCoopers.

Σημειώνεται ότι οι ορκωτοί ελεγκτές-λογιστές εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων, η θητεία τους είναι ετήσια και το μέγιστο της θητείας μπορεί να φτάσει μέχρι και τα τέσσερα (4) έτη.

Ζ. Διαφάνεια και Επικοινωνία Ενημέρωση Επενδυτών

Η ενημέρωση των επενδυτών γίνεται από την υπηρεσία Ενημέρωσης Επενδυτών, η οποία έχει την ευθύνη να παρέχει σε ιδιώτες και θεσμικούς επενδυτές συστηματική και σύμμετρη πληροφόρηση για την πορεία της Τράπεζας και του Ομίλου Πειραιώς. Αναλυτικότερα, η ενημέρωση των επενδυτών γίνεται με:

- την απάντηση σε ημερήσια βάση ερωτημάτων των επενδυτών (κυρίως θεσμικών) σχετικά με τις εξελίξεις του Ομίλου,
- τη διοργάνωση εταιρικών παρουσιάσεων (road-shows) και προσωπικών συναντήσεων (one-on-one meetings). Κατά το 2005 πραγματοποιήθηκαν 114 κατ' ιδίαν συναντήσεις με θεσμικούς επενδυτές στην Ελλάδα (εκ των οποίων οι 66 αποτέλεσαν ομαδικές συναντήσεις) και 166 συναντήσεις σε 7 road-shows που πραγματοποιήθηκαν στην Ευρώπη και Αμερική (εκ των οποίων 18 ομαδικές συναντήσεις),
- τη συντήρηση του σχετικού τμήματος της ιστοσελίδας της Τράπεζας με οικονομικά στοιχεία, δελτία τύπου, αναλυτικές ανακοινώσεις αποτελεσμάτων και ό,τι άλλο κρίνεται ότι συμβάλλει στην πληρέστερη πληροφόρηση των επενδυτών.

Υπηρεσία Εξυπηρέτησης Μετόχων

Η Υπηρεσία Εξυπηρέτησης Μετόχων λειτουργεί βάσει της 5/204/14.11.2000 απόφασης του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την εξυπηρέτηση των μετόχων και έχει την ευθύνη της άμεσης και ισότιμης πληροφόρησης των μετόχων, καθώς και της εξυπηρέτησής τους σε θέματα άσκησης των δικαιωμάτων τους με βάση το νόμο και το καταστατικό της Τράπεζας. Ανάμεσα στις αρμοδιότητες της είναι:

- η άμεση, ορθή και ισότιμη εξυπηρέτηση των μετόχων αναφορικά με:
 - τη διανομή μερισμάτων, τις πράξεις εκδόσεως νέων μετοχών, διανομής, εγγραφής, παραιτήσεως και μετατροπής, τη χρονική περίοδος άσκησης των σχετικών δικαιωμάτων ή μεταβολές στα αρχικά χρονικά περιθώρια,
 - την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις Τακτικές ή Εκτακτες Συνελεύσεις και τις αποφάσεις τους,
 - την απόκτηση ιδίων μετοχών και διάθεσή τους ή τυχόν ακύρωση αυτών.
- η διανομή του Ετήσιου Δελτίου στους μετόχους κατά την Ετήσια Τακτική Συνέλευσή τους, σύμφωνα με τα οριζόμενα, καθώς και όλων των δημοσιευμένων εταιρικών εκδόσεων σε

έγγραφο ή ηλεκτρονική μορφή, εφόσον ζητηθούν. Σημειώνεται ότι σε κάθε περίπτωση, το ετήσιο δελτίο διατίθεται στο επενδυτικό κοινό δέκα (10) εργάσιμες ημέρες προ της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων,

- η τήρηση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του μετοχολογίου της Τράπεζας και η ενημέρωσή του. Για την εξυπηρέτηση αυτής της αρμοδιότητας, η Υπηρεσία Εξυπηρέτησης Μετόχων έχει την ευθύνη επικοινωνίας με το Κεντρικό Αποθετήριο Τίτλων.

Υπηρεσία Εταιρικών Ανακοινώσεων

Την ευθύνη των εταιρικών ανακοινώσεων έχει η Υπηρεσία Εταιρικών Ανακοινώσεων, η οποία συγκροτήθηκε βάσει της 5/204/14.11.2000 απόφασης του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και έχει την ευθύνη της συμμόρφωσης της Τράπεζας με το θεσμικό πλαίσιο της εν λόγω απόφασης. Οι αρμοδιότητές της είναι οι ακόλουθες:

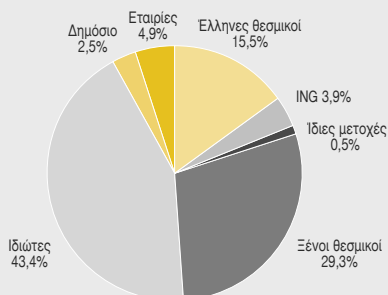
- η υποχρέωση γνωστοποίησης στις αρμόδιες αρχές του Χ.Α. και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς σημαντικών επιχειρηματικών εξελίξεων,
- η υποχρέωση προαναγγελίας και γνωστοποίησης σημαντικών συναλλαγών και άλλων οικονομικών δραστηριοτήτων των μελών του Δ.Σ., διευθυντικών στελεχών και προσώπων που κατέχουν εσωτερική πληροφόρηση, αφότου τα υπόχρεα πρόσωπα τις γνωστοποιήσουν στο Δ.Σ. της Τράπεζας, όπως προβλέπεται στον υπάρχοντα Κανονισμό.

Οι ανακοινώσεις της Τράπεζας αποστέλλονται άμεσα στο Χ.Α., προκειμένου να καταχωρηθούν στο Ημερήσιο Δελτίο Τιμών και να ενημερωθεί το επενδυτικό κοινό.

Η. Μετοχική Σύθεση

Η Τράπεζα Πειραιώς είναι πολυμετοχική εταιρεία. Η μετοχική βάση της παρουσιάζει μεγάλη διασπορά, αποτελούμενη από αναγνωρισμένους εκπροσώπους του επιχειρηματικού κόσμου, θεσμικούς επενδυτές του εσωτερικού και εξωτερικού, καθώς και πολλούς ιδιώτες επενδυτές. Οι μέτοχοι της Τράπεζας ανέρχονταν στις 30 Δεκεμβρίου 2005 σε 207.387, από τους οποίους κανένας μεμονωμένος μέτοχος (νομικό ή φυσικό πρόσωπο) δεν διέθετε ποσοστό μεγαλύτερο από το 5% του συνολικού αριθμού των μετοχών της Τράπεζας. Από το σύνολο των μετοχών στο τέλος του 2005, το 43,4% κατείχαν φυσικά πρόσωπα και το υπόλοιπο 56,6% νομικά πρόσωπα.

Διάθρωση Μετοχικής Σύθεσης Τράπεζας Πειραιώς 30.12.05





Καθαρή παραγωγή: Προστασία του περιβάλλοντος και διατροφική ασφάλεια

Σχέσεις με Πελάτες και Προμηθευτές

Στο πλαίσιο της ενημέρωσης των πελατών και της διαφάνειας των συναλλαγών, η Τράπεζα Πειραιώς ακολουθεί τους κανόνες του Κώδικα Τραπεζικής Δεοντολογίας, οι οποίοι αναφέρονται στις σχέσεις τραπεζών και συναλλασσομένων και είναι σύμφωνοι με την κείμενη νομοθεσία και τα συναλλακτικά ήθη.

Οι συναλλαγές με τους πελάτες διέπονται από πνεύμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και η Τράπεζα κατά τη διεξαγωγή των συναλλαγών επιδεικνύει τη δέουσα επιμέλεια, διαθέτει στους χώρους των συναλλαγών ενημερωτικά φυλλάδια με τα χαρακτηριστικά των προσφερόμενων τραπεζικών προϊόντων/υπηρεσιών και παρέχει κατά περίπτωση τις απαραίτητες πληροφορίες με σαφήνεια, απλότητα και πληρότητα. Επίσης, σε περίπτωση μονομερούς τροποποίησης οποιουδήποτε όρου συνεργασίας με τον συναλλασσόμενο, εάν και εφόσον έχει το δικαίωμα αυτό, τον ενημερώνει με τον ενδεικνυόμενο κατά περίπτωση τρόπο, συλλογικά ή ατομικά, έτσι ώστε να του παρέχεται έγκαιρα η ευχέρεια, εφόσον δεν συμφωνεί με τους νέους όρους, να διακόπτει τη συνεργασία του.

Η προβολή των τραπεζικών προϊόντων/υπηρεσιών της Τράπεζας Πειραιώς γίνεται πάντοτε έτσι ώστε να είναι ακριβής, να προσδιορίζει με σαφήνεια και χωρίς υπερβολές το διαφημιζόμενο προϊόν/υπηρεσία, να μην περιλαμβάνει ανακριβείς ή παραπλανητικές δηλώσεις ή να προβάλλει υπερβολικά ή να προσπαθεί να αποκρύψει τα χαρακτηριστικά των παρεχόμενων προϊόντων/υπηρεσιών και να μην εκμεταλλεύεται την άγνοια, την απειρία ή τους φόβους του κοινού.

Υπό το πρίσμα αυτό, η Τράπεζα Πειραιώς έχει θέσει σε εφαρμογή τον «Εθελοντικό Κώδικα για την Προσυμβατική Ενημέρωση προς τους Πελάτες Στεγαστικών Δανείων», όπως αυτός έχει συμφωνηθεί από τις Ευρωπαϊκές Ενώσεις Καταναλωτών και τις Ευρωπαϊκές Ενώσεις του Πιστωτικού Τομέα.

Παράλληλα, η Τράπεζα έχοντας ως στόχο την κάλυψη των αναγκών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, προχώρησε στη βελτίωση της πρόσβασης στα νέα καταστήματά της με την τοποθέτηση ειδικών ραμπών και θυρών, όπου αυτό ήταν δυνατόν, καθώς και στην ειδική σήμανση ορισμένου τύπου ATMs, ώστε να διευκολύνονται τα άτομα με μειωμένο επίπεδο όρασης.

Η Τράπεζα Πειραιώς εξετάζει σε συστηματική βάση το βαθμό ικανοποίησης των πελατών της από το επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσα από ειδικά σχεδιασμένες επιστημονικές έρευνες. Τα αποτελέσματα της έρευνας του 2005 είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικά, με βαθμό ικανοποίησης που ξεπερνάει το 98% των πελατών που ερωτήθηκαν. Επιπρόσθετα, η Τράπεζα χρησιμοποιεί περιστασιακά «εικονικούς πελάτες» (mystery customers), με στόχο να διασταυρώνει το επίπεδο των προσφερόμενων υπηρεσιών της.

Σημειώνεται ότι κατά το 2005 ανασχεδιάσθηκε και αυτοματοποιήθηκε πλήρως η διαδικασία διαχείρισης παραπόνων πελατών, με αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση του χρόνου εξυπηρέτησης των πελατών.

Τραπεζικός Μεσολαβητής και Υπηρεσία Πελατών

Η Τράπεζα ανταποκρινόμενη στη λειτουργία του θεσμού του Τραπεζικού Μεσολαβητή, έχει συστήσει Υπηρεσία Πελατών, έργο της οποίας είναι η εξέταση και διευθέτηση παραπόνων των πελατών της Τράπεζας, καθώς και η παροχή πληροφοριών και διευκρινίσεων σχετικά με τις προσφερόμενες τραπεζικές υπηρεσίες. Εφόσον ο πελάτης δεν μείνει ικανοποιημένος από την απάντηση της Υπηρεσίας Πελατών, τότε μπορεί να αποταθεί εγγράφως στον Τραπεζικό Μεσολαβητή.

Τα γραπτά και προφορικά παράπονα που διατυπώθηκαν το προηγούμενο έτος στην Υπηρεσία Πελατών της Τράπεζας Πειραιώς αφορούσαν στα πιο κάτω θέματα:

- Δάνεια 43%
- Κάρτες 35%
- Καταθέσεις - Συναλλαγές Ταμείου 12%
- Επενδυτικά Προϊόντα 4%
- Γενικά 6%

Το ποσοστό των υποθέσεων που αφορούσαν την Τράπεζα Πειραιώς και χειρίστηκε ο Τραπεζικός Μεσολαβητής έναντι του συνόλου των τραπεζών το 2005 παρουσίασε μείωση σε 4,3% από 4,4% το 2004 για τα γραπτά παράπονα και 4,0% από 4,3% το 2004 για τις τηλεφωνικές κλήσεις. Τα ποσοστά αυτά κρίνονται χαμηλά σε σχέση με το συνολικό μερίδιο που κατέχει η Τράπεζα Πειραιώς στην αγορά (11,6%), ωστόσο στόχος είναι η περαιτέρω μείωσή τους στο προσεχές μέλλον.

Σχέσεις με Προμηθευτές

Οι σχέσεις της Τράπεζας με τους προμηθευτές της διέπονται από τις αρχές της αξιολογικής επιλογής και της διαφάνειας στους όρους συνεργασίας. Η Τράπεζα συνεργάζεται με προμηθευτές, οι οποίοι πληρούν συγκεκριμένα αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται η σχέση απόδοσης και ποιότητας με την τιμή, η συνέπεια, αλλά και η θέση στην αγορά. Οι διαδικασίες που ακολουθούνται είναι ενιαίες για όλους τους προμηθευτές, ενώ περιοδικά αξιολογείται το σύνολο των προμηθευτών, έτσι ώστε βάσει της πορείας της συνεργασίας να διατηρούνται οι σχέσεις με τους καταλληλότερους.

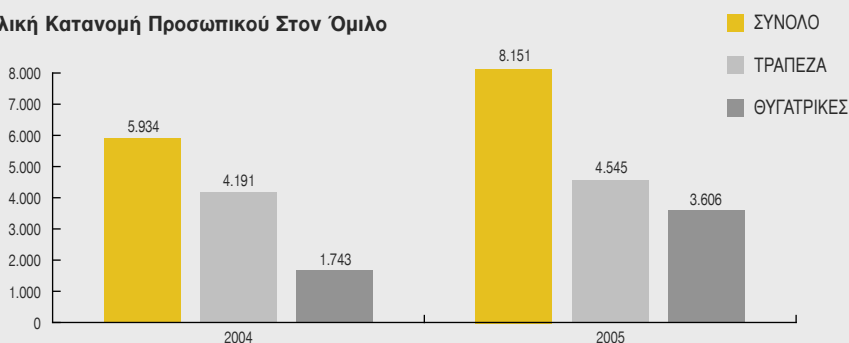
Ανθρώπινο Δυναμικό

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

Στα τέλη του 2005 ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς απασχολούσε 8.151 υπαλλήλους έναντι 5.934 το 2004, παρουσιάζοντας αύξηση 37%.

Ο αριθμός των απασχολούμενων στην Τράπεζα το 2005 ανήλθε σε 4.545 έναντι 4.191 του 2004, σημειώνοντας αύξηση 8%, ενώ το προσωπικό των θυγατρικών εταιρειών σχεδόν υπερδιπλασιάστηκε, παρουσιάζοντας αύξηση της τάξης του 107%, από 1.743 το 2004 σε 3.606 το 2005, συνέπεια τόσο της οργανικής ανάπτυξης όσο και των νέων εξαγορών του 2005. Η αύξηση αυτή σηματοδοτεί την επιτυχημένη στρατηγική ανάπτυξης του Ομίλου, τόσο σε εγχώριο όσο και διεθνές επίπεδο.

Συνολική Κατανομή Προσωπικού Στον Όμιλο



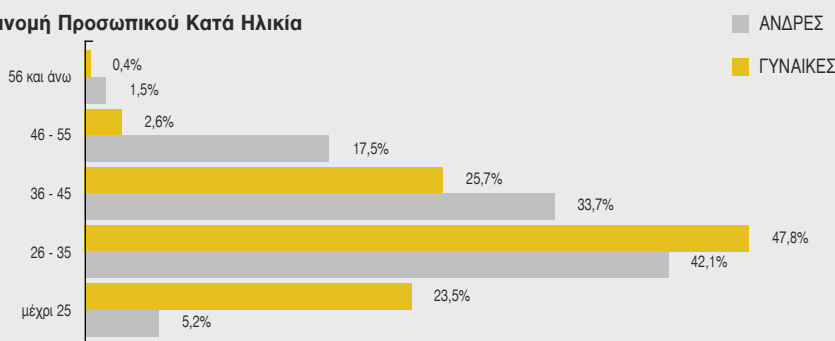
Κατανομή Προσωπικού Κατά Φύλο

Στο πλαίσιο της πολιτικής ίσων ευκαιριών που εφαρμόζεται, ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς διαθέτει ισορροπημένη κατανομή μεταξύ των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών. Διακρίνεται ένα ελαφρύ προβάδισμα του γυναικείου φύλου με ποσοστό 51,7% έναντι 48,3% του ανδρικού.

Κατανομή Προσωπικού Κατά Ηλικία

Ο μέσος όρος ηλικίας του προσωπικού για το 2005 διαμορφώθηκε στα 37,4 έτη έναντι 36,2 το 2004, ενώ για τα στελέχη του Ομίλου τα αντίστοιχα ποσοστά για το 2005 ήταν 43,5 έτη έναντι 42,3 το 2004. Κατά φύλο οι μέσοι όροι ηλικίας είναι 37,2 έτη για τους άνδρες και 34,6 για τις γυναίκες. Η παραπάνω ηλικιακή διάρθρωση, σε συνδυασμό με το υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκής μόρφωσης του προσωπικού, δίνει σαφές συγκριτικό πλεονέκτημα στον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού.

Κατανομή Προσωπικού Κατά Ηλικία



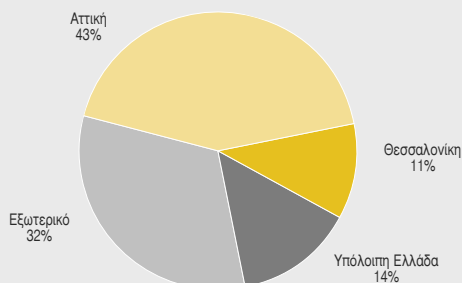
Κατανομή Προσωπικού Κατά Επίπεδο Μόρφωσης

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο μορφωτικό επίπεδο και την εκπαίδευση του προσωπικού του. Αυτή αποδεικνύεται κρίσιμος παράγοντας για την αποτελεσματική διαχείριση της ποιότητας, την βελτιωμένη παρουσία επιχειρηματικών επιδόσεων και την εισαγωγή απαιτούμενων αλλαγών. Οι κάτοχοι πτυχίου Ανωτέρων και Ανωτάτων Σχολών, καθώς επίσης και Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών τίτλων σπουδών υπερέρχουν σημαντικά (53,1%) έναντι των μη πτυχιούχων με Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (46,9%). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό απασχολούμενων με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών αυξήθηκε κατά 7,1%. Η μεταβολή αυτή επιβεβαιώνει αφενός την προσέλκυση άρτια καταρτισμένου προσωπικού με εξειδικευμένες γνώσεις και αφετέρου τη βαρύτητα που δίνεται στο ανθρώπινο δυναμικό ως βασικό κεφάλαιο του Ομίλου και παράγοντα υψηλής προστιθέμενης αξίας.

Κατανομή Προσωπικού Κατά Γεωγραφική Περιοχή

Από το σύνολο του προσωπικού του Ομίλου, το 43% (3.465 εργαζόμενοι) απασχολείται στο νομό Αττικής, το 11% (881 εργαζόμενοι) στην περιοχή της Θεσσαλονίκης, 1.172 εργαζόμενοι (ποσοστό 14%) στην υπόλοιπη Ελλάδα και 2.633 εργαζόμενοι (32%) στις θυγατρικές εξωτερικού. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο της στρατηγικής για διεύρυνση στις αναπτυσσόμενες και αναδυόμενες αγορές στο διεθνή χώρο, το ανθρώπινο δυναμικό στο εξωτερικό παρουσίασε το 2005 αύξηση 234% σε σχέση με το 2004.

Κατανομή Προσωπικού Κατά Γεωγραφική Περιοχή



Ανανέωση Προσωπικού

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς έχει ως κεντρικό στόχο την αποδοτικότερη εσωτερική οργάνωση και το καλύτερα κινητοποιημένο προσωπικό που διακρίνεται από επαγγελματισμό, υψηλό αίσθημα ευθύνης, ομαδικό πνεύμα και προσανατολισμό στον πελάτη.

Κατά το 2005 αυξήθηκε ιδιαίτερα ο αριθμός των απασχολούμενων σε θυγατρικές του Ομίλου, κυρίως λόγω των τριών νέων θυγατρικών τραπεζών του εξωτερικού που προστέθηκαν στον Όμιλο (στη Βουλγαρία, Σερβία και Αίγυπτο). Παράλληλα, 139 άτομα αποχώρησαν από την Τράπεζα Πειραιώς στο πλαίσιο προγράμματος εθελούσιας εξόδου. Ο δείκτης ανανέωσης (turn-over ratio) του προσωπικού της Τράπεζας Πειραιώς για το 2005 διαμορφώθηκε σε 2,25%.

Κοινωνικός Απολογισμός

Η κοινωνική πολιτική που εφαρμόζεται με την παροχή μιας σειράς πρόσθετων παροχών, όπως η πλήρης κάλυψη των εξόδων του προγράμματος ομαδικής ασφάλισης (Νοσοκομειακή-Ιατρική

Περιθαλψη, Ασφάλιση Ζωής, Ασφάλιση Ατυχημάτων και Μόνιμης Ολικής Ανικανότητας), η κάλυψη των εξόδων βρεφονηπιακής φύλαξης, η επιβράβευση των παιδιών των υπαλλήλων που σπουδάζουν σε ΑΕΙ, ΤΕΙ και αντίστοιχες σχολές του εξωτερικού, η χορήγηση επιπλέον ημερών άδειας στους εργαζόμενους σε περίπτωση ασθένειας και νοσηλείας παιδιού τους, η χορήγηση εφάπαξ ειδικού επιδόματος πολυτέκνων, έχουν ως κύριο στόχο την αύξηση ικανοποίησης και τη συνεχή βελτίωση του επιπέδου ευημερίας του προσωπικού, ενώ εντάσσονται στη γενικότερη πολιτική εμπύχωσης και ανταμοιβής της διαχείρισης του ανθρώπινου παράγοντα.

Το σύνολο των δαπανών προσωπικού για το 2005 ανήλθε σε €264,9 εκατ και αναλύεται ως εξής:

- Αποδοχές προσωπικού €184,0 εκατ
- Επιβαρύνσεις κοινωνικής φύσης €38,5 εκατ
- Λοιπές δαπάνες €17,0 εκατ
- Δαπάνες Παροχών μετά τη συνταξιοδότηση €25,4 εκατ

Στις λοιπές δαπάνες, συμπεριλαμβάνονται τα έξοδα για ιατροφαρμακευτική περιθαλψη, για ασφάλιση των υπαλλήλων με κάλυψη κινδύνων θανάτου και μόνιμης ανικανότητας (Ομαδικό Πρόγραμμα Ασφάλισης), για τον προληπτικό έλεγχο υγείας των στελεχών, καθώς και δαπάνες για βρεφονηπιακούς σταθμούς, εργοδοτικές εισφορές εκτός των ταμείων κύριας ασφάλισης κ.λ.π.

Στο πλαίσιο της πολιτικής χορήγησης δανείων με στόχο την απόκτηση ιδιόκτητης κατοικίας και της προνομιακής τιμολόγησης του προσωπικού, εντός του 2005 χορηγήθηκαν στεγαστικά δάνεια συνολικού ύψους €3,1 εκατ. Στις 31/12/2005 το υπόλοιπο των στεγαστικών δανείων προσωπικού ήταν €45,5 εκατ.

Εκπαίδευση

Και το 2005, βασικός στόχος των εκπαιδευτικών παρεμβάσεων ήταν η σύγκλιση ανάμεσα στην πραγματική και επιθυμητή επίδοση, ώστε να ενισχυθεί η παραγωγικότητα. Πιο συγκεκριμένα, ενισχύθηκε η ικανότητα των στελεχών να παρέχουν χρηματοοικονομικές συμβουλές και υπηρεσίες καλύπτοντας αποτελεσματικά τις ανάγκες των πελατών. Επιδιώχθηκε η ενδυνάμωση των γνώσεων στα προϊόντα και υπηρεσίες του Ομίλου, αλλά και των ειδικών τεχνικών γνώσεων, που αποτελούν το υπόβαθρο για τη δημιουργία ολοκληρωμένων χρηματοοικονομικών συμβούλων, ώστε να διασφαλιστεί η συνέχεια στην παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας στον πελάτη.

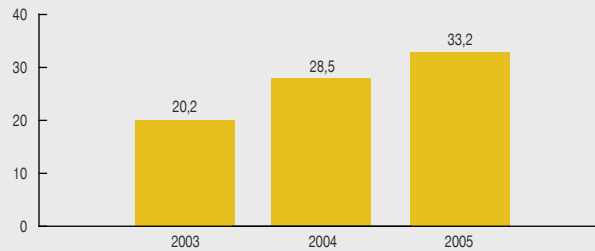
Συνολικά κατά το 2005 πραγματοποιήθηκαν στις ενοποιούμενες εταιρείες του Ομίλου 1.144 εκπαιδευτικά προγράμματα (ενδοεπιχειρησιακά και εξωεπιχειρησιακά). Στο σύνολο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων καταγράφηκαν 206.168 ανθρωπόωρες, αυξημένες κατά 68% σε σχέση με το 2004.

Η κατανομή των ανθρωπόωρων εκπαίδευσης κατά άτομο για την Τράπεζα έφτασε τις 33,2, ενώ το 63% των εργαζομένων συμμετείχε σε ένα τουλάχιστον εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν στην αίθουσα αξιολογήθηκαν από τους εργαζόμενους της Τράπεζας Πειραιώς κατά μέσο όρο ως εξαιρετικής ποιότητας, επιτυγχάνοντας βαθμό ικανοποίησης άνω του 85%.

Από το σύνολο των ανθρωπόωρων σε επίπεδο Ομίλου, το 32% αφιερώθηκε στην ανάπτυξη χρηματοοικονομικών γνώσεων και το 31% στην ανάπτυξη των ικανοτήτων πώλησης των προϊόντων και υπηρεσιών. 17% των ανθρωπόωρων αφιερώθηκε στη συνεχή βελτίωση της ποιότητας εξυπηρέτησης πελατείας, 10% στην ανάπτυξη προσωπικών και διοικητικών

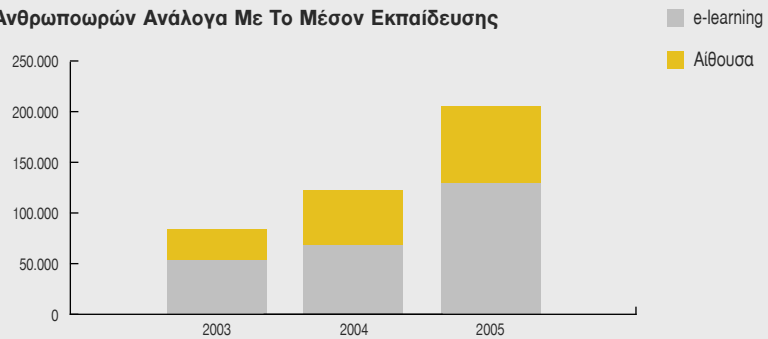
ικανοτήτων, 6% στην ενίσχυση των γνώσεων σε μηχανογραφικά συστήματα και, τέλος, 4% στην ανάπτυξη εξειδικευμένων τεχνικών γνώσεων.

Ανθρωπόωρες Εκπαίδευσης Κατά Άτομο



Κατά το 2005, συνεχίστηκε η εκτεταμένη χρήση του e-learning, η οποία επεκτάθηκε και σε άλλες εταιρείες του Ομίλου Πειραιώς, προσθέτοντας σημαντικά οφέλη για τους εκπαιδευόμενους, όπως η άμεση κάλυψη της ανάγκης για εκπαίδευση, η ευελιξία στο χρόνο συμμετοχής, η δυνατότητα εκπαίδευσης μέσω Internet, καθώς και η παρακολούθηση των προγραμμάτων με βάση τους προσωπικούς ρυθμούς του εκάστοτε συμμετέχοντα.

Κατανομή Ανθρωποωρών Ανάλογα Με Το Μέσον Εκπαίδευσης



Οι συμμετοχές σε προγράμματα e-learning στον Όμιλο Πειραιώς ανήλθαν για το 2005 σε 4.558, αντιπροσωπεύοντας το 37% του συνόλου των ανθρωποωρών εκπαίδευσης του Ομίλου Πειραιώς.

Αξίζει να σημειωθεί, επιπλέον, ότι συνεχίστηκε και το 2005 η υλοποίηση ολοκληρωμένων «Σχολείων». Σήμερα, λειτουργούν ήδη πέντε «Σχολεία» που στοχεύουν σε διαφορετικούς εργασιακούς ρόλους ή σε διαφορετικά επίπεδα εμπειρίας.

Επίσης, ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς συνέχισε και το ιδιαίτερα επιτυχημένο πρόγραμμα υποστήριξης της ανάπτυξης νέων στελεχών, χρηματοδοτώντας τη συμμετοχή 52 επιλεγμένων ατόμων σε προπτυχιακά ή μεταπτυχιακά προγράμματα.

Τέλος, διατηρήθηκε η έμφαση που δίνεται στην οργάνωση εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας ή/και rotation σε διαφορετικούς χώρους εργασίας. Τα ατομικά προγράμματα για το 2005 ανήλθαν σε 171 και είχαν μέση διάρκεια 120 ώρες.

Ανάδειξη Στελεχών και Εξέλιξη Καριέρας

Το 2005 συνεχίστηκε η εφαρμογή του προγράμματος ανάπτυξης και αξιοποίησης των διαθέσιμων ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, που είχε θεσπιστεί από το 2001, με στόχο



Ορθολογική διαχείριση φυσικών πόρων: Απαραίτητο εργαλείο για ένα βιώσιμο μέλλον

την πλήρωση των εργασιακών θέσεων που προκύπτουν στην Τράπεζα και τις εταιρείες του Ομίλου, πρωτίστως με εσωτερική στελέχωση.

Το πρόγραμμα αυτό συνεχίστηκε με επιτυχία για πέμπτη συνεχή χρονιά και συνέβαλε στην αρτιότερη δυνατή στελέχωση, με παράλληλη εξοικονόμηση χρόνου και κόστους που θα απαιτούνταν στην περίπτωση στελέχωσης από την ευρύτερη αγορά εργασίας, αλλά και στην ανακατανομή δυνάμεων και ικανοτήτων με βάση τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς.

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του προγράμματος το 68% των 243 νέων στελεχειακών θέσεων καλύφθηκαν με στελέχωση μέσα από τον Όμιλο και το 32% από εξωτερική επιλογή. Επίσης, από τις στελεχειακές θέσεις που καλύφθηκαν μέσα από τον Όμιλο, το 64% αφορούσε το Δίκτυο Καταστημάτων και το 36% τη Διοίκηση.

Για τις διευθυντικές θέσεις η Τράπεζα χρησιμοποιεί Κέντρα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης, σε συνεργασία με εξειδικευμένους εξωτερικούς συμβούλους, μέσα από τα οποία αξιολογούνται οι δυνατότητες των στελεχών που προορίζονται για διευθυντικές θέσεις και προετοιμάζονται κατάλληλα για να ασκήσουν με επιτυχία το ρόλο τους. Εντός του 2005, στα Κέντρα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης συμμετείχαν 41 στελέχη, 36 εκ των οποίων (ποσοστό 88%) προήχθησαν σε διευθυντικές θέσεις.

Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού

Μέσα στο 2005 προχώρησε η αναβάθμιση του Πληροφοριακού Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMS), προκειμένου να παρέχει στους χρήστες μεγαλύτερες δυνατότητες. Παράλληλα, ενσωματώθηκαν καινούριες ενότητες, οι οποίες θα λειτουργήσουν πλήρως μέσα στο 2006, που θα διευρύνουν τις δραστηριότητες του συστήματος, επιτυγχάνοντας πρωτοποριακή ποιότητα διαχείρισης δεδομένων. Επισημαίνεται ότι το σύστημα αυτό σχεδιάζεται να επεκταθεί και στις θυγατρικές τράπεζες του εξωτερικού.

Πρόγραμμα Επιχειρηματικής Αριστείας

Η Τράπεζα Πειραιώς συνέχισε με συνέπεια την πορεία της προς την Επιχειρηματική Αριστεία, ολοκληρώνοντας την ένταξη στο πρώτο επίπεδο του κύκλου πιστοποίησης του EFQM τριών ακόμη επιχειρησιακών μονάδων της, των Διευθύνσεων Εσωτερικού Ελέγχου, Οργάνωσης & Κεντρικής Υποστήριξης και Κίνησης Κεφαλαίων & Κεντρικών Εργασιών. Και οι τρεις μονάδες ολοκλήρωσαν μέσα στο 2004 την προετοιμασία τους και πραγματοποίησαν μια σειρά από σημαντικές παρεμβάσεις, ώστε να ανταποκριθούν με απόλυτη επιτυχία στη διαδικασία πιστοποίησης που έλαβε χώρα το α' τρίμηνο του 2005.

Ταυτόχρονα, δρομολογήθηκαν περαιτέρω ενέργειες για την προετοιμασία επιλεγμένων επιχειρησιακών μονάδων για την κατάκτηση του επόμενου επιπέδου του Μοντέλου Επιχειρηματικής Αριστείας.

Η εισαγωγή του μοντέλου επιχειρηματικής αριστείας του EFQM στην Τράπεζα Πειραιώς έχει ήδη αποφέρει σημαντικά οφέλη στον οργανισμό, καθώς μέσα από μια ολοκληρωμένη προσέγγιση θέτει κατεύθυνση συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης.

Αναγνωρίζοντας την καινοτομική μεθοδολογία και προσέγγιση στην εισαγωγή του Ομίλου στη φιλοσοφία της Επιχειρηματικής Αριστείας και τη σύνδεση της ποιότητας με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε.) απένειμε στη Διευθύντρια της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού & Εκπαίδευσης τον τίτλο του "Quality Leader of the Year 2005".

Ευθυγράμμιση Εταιρικών και Ατομικών Στόχων

Με βάση τη μεθοδολογία του Balanced Scorecard, καθορίστηκαν συγκεκριμένοι μετρήσιμοι στόχοι, που αφορούν τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά χαρακτηριστικά, για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Εκπαίδευσης. Οι στόχοι αυτοί καθιστούν σαφή και εύκολα μετρήσιμη την απόδοση κάθε εργαζομένου και επιπλέον συνδέουν τους στόχους της Διεύθυνσης με τους στρατηγικούς στόχους του Ομίλου.

Η στρατηγική μεταφράζεται σε όρους που κάθε εργαζόμενος μπορεί να καταλάβει, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για τη θετική συμβολή των ανθρώπων στην εφαρμογή της, ενώ γίνεται ξεκάθαρη η συνεισφορά του κάθε τμήματος/ατόμου στην «αλυσίδα δημιουργίας αξίας» της Τράπεζας.

Συμβολή στην Κοινωνία

Το 2005, η Τράπεζα Πειραιώς συμμετείχε ενεργά στην ενίσχυση του ερευνητικού έργου που πραγματοποιείται στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής κοινότητας, μεταφέροντας τεχνογνωσία σε μια σειρά από θέματα, τόσο μέσα από τη συμμετοχή σε έρευνες και ερευνητικά προγράμματα, όσο και με την παροχή ευκαιριών πρακτικής άσκησης σε φοιτητές, συμβάλλοντας κατ' αυτό τον τρόπο στη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

Πολιτική Ίσων Ευκαιριών

Ο Όμιλος Πειραιώς δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην πολιτική ίσων ευκαιριών, όπως επίσης και στην αποφυγή κάθε είδους ρατσισμού και διάκρισης μέσα από τις Πολιτικές Ανθρώπινου Δυναμικού. Όλες οι διαδικασίες, ενέργειες και πολιτικές του Ομίλου που σχετίζονται με το Ανθρώπινο Δυναμικό σχεδιάζονται με βάση τις αρχές των ίσων ευκαιριών και δίνουν τη δυνατότητα σε όλους, χωρίς καμία διάκριση σε σχέση με το φύλο, την εθνικότητα, τη φυσική ικανότητα, την ηλικία, τη σεξουαλική προτίμηση ή το θρήσκευμα, να κάνουν χρήση και να απολαμβάνουν τα πλεονεκτήματα ίσων ευκαιριών.

Ασφάλεια και Υγιεινή στο Χώρο Εργασίας

Ο Όμιλος Τράπεζας Πειραιώς έχει φροντίσει για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός σύγχρονου και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο αντικατοπτρίζει τα υψηλά επίπεδα υπηρεσιών που επιδιώκει να παρέχει, τόσο προς τους πελάτες του, όσο και προς το ανθρώπινο δυναμικό του.

Η στενή και ουσιαστική συνεργασία πανελλαδικά με εξειδικευμένες εταιρείες που διαθέτουν Γιατρούς Εργασίας και άρτια καταρτισμένους Τεχνικούς Ασφαλείας σε θέματα εργασιακής και τραπεζικής ασφάλειας, εξασφαλίζει με τον καλύτερο τρόπο το άριστο αποτέλεσμα. Επισημαίνεται ότι το 2005 δεν σημειώθηκε κανένα ατύχημα ή τραυματισμός εργαζομένου στην Τράπεζα Πειραιώς.

Επιπλέον, το 2005 ξεκίνησε η υλοποίηση ενός προγράμματος εσωτερικής ευαισθητοποίησης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, με την αξιοποίηση σε πρώτη φάση της εταιρικής εφημερίδας Winners που διανέμεται σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό

Συλλογική Εκπροσώπηση

Σχεδόν το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού αντιπροσωπεύεται από τους τέσσερις συλλόγους εργαζομένων, όπου ο πλέον αντιπροσωπευτικός αναγνωρίζεται ως το υπεύθυνο όργανο για τις διαπραγματεύσεις με τη Διοίκηση σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.



Εξοικονόμηση πόρων με έξυπνες ενεργειακές λύσεις

Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός

Η Τράπεζα Πειραιώς συνεισφέρει κάθε χρόνο σε διάφορα προγράμματα που αποσκοπούν στην ενίσχυση ασθενών κοινωνικά ομάδων και στην προστασία του φυσικού περιβάλλοντος. Αξιοσημείωτη είναι η συμμετοχή της Τράπεζας στα θέματα πολιτισμού μέσω του Πολιτιστικού Ιδρύματος του Ομίλου Πειραιώς (Π.Ι.Ο.Π.). Συνολικά, η συνεισφορά της Τράπεζας σε δράσεις, προγράμματα και πρωτοβουλίες όσον αφορά στο κοινωνικό, πολιτιστικό και περιβαλλοντικό έργο για το 2005 αναλογεί σχεδόν στο 2,4% των ετησίων κερδών προ φόρων και στο 1,5% των λειτουργικών εξόδων του 2005.

Οικουμενικό Σύμφωνο Ο.Η.Ε.

Η Τράπεζα Πειραιώς προχώρησε στις αρχές του 2004 στην εθελοντική συμμετοχή της στο Οικουμενικό Σύμφωνο του Ο.Η.Ε. (UN Global Compact), το οποίο αφορά σε δέκα βασικές αρχές σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα δικαιώματα εργασίας, την προστασία του περιβάλλοντος και την εναντίωση στη διαφθορά. Η Τράπεζα Πειραιώς ανέλαβε αυτή την πρωτοβουλία για την υποστήριξη, αλλά και την προώθηση των αρχών αυτών μέσα στη σφαίρα των δραστηριοτήτων της. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται πίνακας με τις δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου, καθώς και τις δράσεις που αναλαμβάνει η Τράπεζα Πειραιώς, ώστε να τις κάνει πράξη.

Αρχή	Αναφορά στην Ετήσια Έκθεση ή Περιγραφή Τρόπου Υλοποίησης
1 Υποστήριξη και σεβασμός στην προστασία των διεθνώς αποδεκτών ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός της επιχείρησης και της σφαίρας επιρροής της	Πλήρης συμμόρφωση με τη σχετική ελληνική και διεθνή νομοθεσία
2 Μη εμπλοκή επιχείρησης σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων	Πλήρης συμμόρφωση με τη σχετική ελληνική και διεθνή νομοθεσία
3 Ελευθερία στη δημιουργία εργατικών σωματείων και αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη «Ανθρώπινο Δυναμικό»
4 Περιορισμός κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας	Πλήρης συμμόρφωση με τη σχετική ελληνική και διεθνή νομοθεσία
5 Απαγόρευση της παιδικής εργασίας	Πλήρης συμμόρφωση με τη σχετική ελληνική και διεθνή νομοθεσία
6 Περιορισμός κάθε διάκρισης στην εργασία και στην απασχόληση	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη «Ανθρώπινο Δυναμικό»
7 Υποστήριξη προληπτικής προσέγγισης στις περιβαλλοντικές προκλήσεις	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη «Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός»
8 Ανάληψη πρωτοβουλιών για προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη «Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός»
9 Ενίσχυση της ανάπτυξης και διάδοσης φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη «Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός»
10 Δράση της επιχείρησης εναντίον κάθε μορφής διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένου του εκβιασμού και της δωροδοκίας	- Κώδικας Δεοντολογίας - Πρόβλεψη σχετικών όρων στη σύμβαση πρόσληψης κάθε υπαλλήλου - Σχετικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων Τράπεζας - Μηχανισμοί - διαδικασίες ελέγχου και ύπαρξη μηχανογραφικού συστήματος πρόληψης και καταστολής νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες (περιλαμβάνεται και η διαφθορά)

Κοινωνικές Δράσεις

Η Τράπεζα Πειραιώς στηρίζει μεγάλα προγράμματα που αποσκοπούν στην ενίσχυση ασθενών κοινωνικά ομάδων. Ειδικότερα, η Τράπεζα Πειραιώς:

- από το 2000 έχει θέσει σε εφαρμογή ειδικό πρόγραμμα, σε συνεργασία με την Εκκλησία, για την ενίσχυση των πολυμελών οικογενειών στη Θράκη, επιδοτώντας η ίδια κάθε χρόνο όλες τις άπορες οικογένειες με τρίτο παιδί,
- από το 2000 ενισχύει συστηματικά τις οργανωμένες κοινότητες, συλλόγους και οργανώσεις για τα άπορα και ορφανά παιδιά. Υπήρξε αποκλειστικός χορηγός μεγάλων εκδηλώσεων που πραγματοποιήθηκαν με σκοπό τη συγκέντρωση χρημάτων για παιδιά άπορα, με βαριές ή ανίατες ασθένειες ή ειδικές ικανότητες,
- από την ίδια χρονιά άρχισε να ενισχύει οργανώσεις που σκοπό έχουν τη στήριξη των ατόμων τρίτης ηλικίας και
- συνεχίζει να υποστηρίζει ενεργά την απεξάρτηση ατόμων από ναρκωτικές ουσίες, καθώς και τη μετά το πέρας της προσπάθειας απεξάρτησης πορεία ομαλούς επανένταξης στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Πολιτιστικές Δράσεις

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η προσφορά της Τράπεζας Πειραιώς στον πολιτισμό μέσω του Πολιτιστικού Ιδρύματος του Ομίλου Πειραιώς (Π.Ι.Ο.Π.). Έναν από τους βασικότερους τομείς δραστηριότητας του Π.Ι.Ο.Π. αποτελεί το δίκτυο με τα θεματικά Μουσεία σε όλη την Ελλάδα, τα οποία λειτουργούν ή ολοκληρώνονται σταδιακά και αφορούν στην πολιτιστική και οικονομική ιστορία του τόπου και στη βιομηχανική παράδοση.

Αναφορικά με τη δράση κατά το 2005, σημειώνονται τα ακόλουθα:

- συνεχίστηκε η επιτυχής λειτουργία του Δικτύου Μουσείων Π.Ι.Ο.Π.: Μουσείο Μετάξης, Υπαίθριο Μουσείο Υδροκίνησης (Υ.Μ.Υ.) και Μουσείο της Ελιάς και του Ελληνικού Λαδιού (Μ.Ε.Ε.Λ.), το οποίο μάλιστα κέρδισε το πρώτο βραβείο της κατηγορίας «Έργα του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα» στο διαγωνισμό «Βραβεία Αρχιτεκτονικής 2004» που διοργανώνει το Ελληνικό Ινστιτούτο Αρχιτεκτονικής,
- άρχισε το έργο της κατασκευής υπαίθριου πάρκινγκ και αίθουσας πολλαπλών χρήσεων στο Υ.Μ.Υ. και το έργο της κατασκευής αίθουσας πολλαπλών χρήσεων και διαμόρφωσης περιβάλλοντος χώρου στο Μ.Ε.Ε.Λ., τα οποία υλοποιούνται στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ (Π.Ε.Π. Πελοποννήσου),
- ολοκληρώνονται μέσα στο 2006 και εντάσσονται στο δίκτυο τα εξής μουσεία:
 - Μουσείο Μαρμαροτεχνίας στον Πύργο Τήνου (Γ΄ ΚΠΣ, Π.Ε.Π. Ν. Αιγαίου),
 - Μουσείο Βιομηχανικής Ελαιουργίας Λέσβου (Γ΄ ΚΠΣ, Π.Ε.Π. Β. Αιγαίου),
 - Μουσείο Πλινθοκεραμοποιίας στο Βόλο και Μουσείο Τεχνολογίας του Χαρτιού και Ιστορίας της Ελληνικής Τυπογραφίας στη Θεσσαλονίκη,
- κατασκευάζονται με προοπτική να ολοκληρωθούν το 2007 τα εξής:
 - Μουσείο Παραδοσιακών Επαγγελμάτων και Περιβάλλοντος Στυμφαλίας (Γ΄ ΚΠΣ, Π.Ε.Π. Πελοποννήσου),
 - Μουσείο Τεχνολογίας Χαρτιού και Ελληνικής Τυπογραφίας στη Θεσσαλονίκη,
- οργανώθηκαν εκδηλώσεις για τη συμμετοχή του Π.Ι.Ο.Π. στον εορτασμό της Διεθνούς Ημέρας Μουσείων (Μ.Ε.Ε.Λ.) και των Ευρωπαϊκών Ημερών Πολιτιστικής Κληρονομιάς (Υ.Μ.Υ.).

Τα Μουσεία του Ιδρύματος λειτουργούν ως «ζωντανοί οργανισμοί» της ελληνικής περιφέρειας, ως σταθμοί αναφοράς για τις τοπικές κοινωνίες και χώροι πολιτιστικών και εκπαιδευτικών εκδηλώσεων. Εκτός των άλλων, λειτουργούν και ως δέκτες μεγάλου αριθμού επισκεπτών και ομάδων μαθητών στο πλαίσιο μορφωτικών προγραμμάτων των σχολείων βασικής και μέσης εκπαίδευσης.

A. Υπηρεσία Έρευνας και Επιστημονικών Εκδηλώσεων Ερευνητικά Προγράμματα

Άλλους τομείς των δραστηριοτήτων του Π.Ι.Ο.Π. καλύπτει επίσης η Υπηρεσία Έρευνας και Επιστημονικών Εκδηλώσεων και η Υπηρεσία Ιστορικού Αρχείου. Ειδικότερα για το έτος 2005:

- Ολοκληρώθηκαν τα ερευνητικά προγράμματα με αντικείμενο την ιστορία του χαρτιού, την ιστορία της πλινθοκεραμοποιίας (διεθνής και ελληνική πραγματικότητα), καθώς και το περιβάλλον και τα παραδοσιακά επαγγέλματα στη Στυμφαλία και τα παραδοτέα τους προωθήθηκαν για την προετοιμασία συναφών μουσείων που πρόκειται να ενταχθούν στο Δίκτυο Μουσείων Π.Ι.Ο.Π.,
- ολοκληρώθηκε το ερευνητικό πρόγραμμα για την υδροκίνηση στην πόλη της Λιβαδειάς, καθώς και τα προγράμματα «Δρόμοι του λαδιού στην Πελοπόννησο κατά την αρχαιότητα» και «Επιστολικά δελτάρια της Κρήτης» από τη συλλογή του Μιχάλη Σάλλα για την προετοιμασία σχετικής έκδοσης,
- ολοκληρώθηκε η έρευνα και παρουσιάστηκε στο επιστημονικό κοινό ηλεκτρονική βάση δεδομένων που στεγάζει τα ευρήματα του προγράμματος «Πληροφορίες για την τεχνολογία από αρχεία και βιβλιοθήκες της Βενετίας»,
- συνεχίστηκε το πρόγραμμα μελέτης τεχνικής της λευκοσιδηρουργίας και εκείνο της καταγραφής παραδοσιακών εργαστηρίων στο Πήλιο και
- το Ίδρυμα υιοθέτησε έρευνα σχετικά με τα ελληνικά μουσικά όργανα που διεξάγεται από το Αρχείο Μουσικής Εικονογραφίας του Α.Π.Θ., ενώ συμμετέχει σε πρόγραμμα αξιοποίησης του πολιτισμικού αποθέματος της Πελοποννήσου, στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL.

Επιστημονικές Εκδηλώσεις

- Πραγματοποιήθηκε ημερίδα για την παρουσίαση της τράπεζας δεδομένων «Πληροφορίες για την τεχνολογία από αρχεία και βιβλιοθήκες της Βενετίας» και ημερίδα για την ιστορία του χαρτιού και
- πραγματοποιήθηκε το 10ο Τριήμερο εργασίας του Ιδρύματος με θέμα «Ιστορία του ελληνικού γάλακτος και των προϊόντων του».

B. Υπηρεσία Ιστορικού Αρχείου

Η Υπηρεσία Ιστορικού Αρχείου πραγματοποίησε τις εξής εργασίες:

- οργάνωση του ενεργού αρχείου της πρώην ETBAbank,
- εμπλουτισμός των συλλογών της Υπηρεσίας με την παραλαβή μέρους του αρχείου της Ελληνικής Αλουμίνας Α.Ε.,
- συνέχιση της καταγραφής και ταξινόμησης του ιστορικού και τρέχοντος αρχείου της Τράπεζας,
- συνέχιση της οργάνωσης της ειδικής βιβλιοθήκης της Υπηρεσίας,
- οργάνωση και ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσβασης του καταλόγου της βιβλιοθήκης της Υπηρεσίας μέσω διαδικτύου,
- εξυπηρέτηση αιτημάτων έρευνας και
- συμμετοχή σε ημερίδες και συνέδρια.

Τέλος, το Π.Ι.Ο.Π. διαθέτει βιβλιοθήκη που είναι ανοιχτή στο κοινό, εμπλουτίζεται διαρκώς με νέους τίτλους και διαθέτει Φωτογραφικό Αρχείο. Στο αναγνωστήριο της βιβλιοθήκης είναι δυνατή η πρόσβαση στην τράπεζα δεδομένων με αντικείμενο «Τεχνολογικές πληροφορίες από αρχεία και βιβλιοθήκες της Βενετίας».

Περιβάλλον

Το αναμφισβήτητο γεγονός ότι το περιβάλλον υποβαθμίζεται συνεχώς, αλλά και ότι ο ιδιωτικός τομέας μπορεί να διαδραματίσει διακριτό ρόλο στην αντιμετώπιση του προβλήματος, οδήγησε την Τράπεζα Πειραιώς, ήδη από το 2003, στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της περιβαλλοντικής της πολιτικής, η οποία δεσμεύει την Τράπεζα για την «περιβαλλοντική της συμπεριφορά» όσον αφορά στο εσωτερικό, αλλά και στο εξωτερικό περιβάλλον. Με αυτόν τον τρόπο, η Τράπεζα μεριμνά αφενός για τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τη λειτουργία της και αφετέρου για την ανάπτυξη μιας σωστής εταιρικής συμπεριφοράς ως προς τα γενικότερα περιβαλλοντικά θέματα.

Οι αρχές της Περιβαλλοντικής Πολιτικής, όπως εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο, είναι οι εξής:

«Η Τράπεζα Πειραιώς αναγνωρίζει ότι οι ενεργειακές πηγές δεν είναι ανεξάντλητες και για αυτό το λόγο πρέπει να χρησιμοποιούνται υπεύθυνα. Συνεπώς, η συμβολή της στην προστασία του περιβάλλοντος έχει δύο διαστάσεις, την εσωτερική και την εξωτερική. Η εσωτερική διάσταση αναφέρεται στην προσπάθειά της για μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τη δράση της. Η εξωτερική διάσταση αναφέρεται στην προσπάθεια αύξησης της περιβαλλοντικής αντίληψης των πελατών της, καθώς και στην ενίσχυση δράσεων εκτός της Τράπεζας Πειραιώς που έχουν να κάνουν με τη γενικότερη διαφύλαξη του περιβάλλοντος για τις επερχόμενες γενιές. Για την ικανοποίηση του στόχου αυτού έχει αρχίσει να εφαρμόζεται ένα Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης συμμορφούμενο με τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό EMAS.

Η Διοίκηση της Τράπεζας Πειραιώς δεσμεύεται για τη διαρκή εφαρμογή του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, καθώς και για τη συνεχή βελτίωσή του, τη συμμόρφωση με τους ισχύοντες διεθνείς και εθνικούς κανονισμούς και κώδικες δεοντολογίας που αφορούν τη λειτουργία της και τη λήψη προληπτικών και διορθωτικών μέτρων για την αποτροπή της υποβάθμισης του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος. Η συνεχής βελτίωση του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης θα επιτυγχάνεται μέσω της επανεξέτασης και της αναθεώρησης τόσο αυτού, όσο και των τιθέμενων στόχων διαχείρισης.

Όλο το προσωπικό που εργάζεται στην Τράπεζα Πειραιώς υποχρεούται να ακολουθεί τις σχετικές διαδικασίες και οδηγίες εργασίας, καθώς και τις αναθεωρήσεις τους, που προκύπτουν από την εφαρμογή του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης.

Στο πλαίσιο αυτό, ως γενικοί στόχοι διαχείρισης περιβάλλοντος της επιχείρησης καθορίζονται οι επόμενοι:

- η συνεχής διερεύνηση ανάληψης προληπτικών ή διορθωτικών πρωτοβουλιών για την πιο παραγωγική χρήση των πόρων που απαιτούνται για την αποτελεσματική λειτουργία της Τράπεζας,
- η συνεχής ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα περιβάλλοντος,
- η διαρκής προσπάθεια μείωσης των πιθανών επιπτώσεων στο περιβάλλον μέσω της βελτίωσης των παρεχόμενων τραπεζικών υπηρεσιών και προϊόντων,
- η δημοσίευση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τη λειτουργία της Τράπεζας Πειραιώς, καθώς και τα μέτρα που λαμβάνονται για τη μείωση των επιπτώσεων αυτών,
- η διατήρηση και η ενίσχυση του κύρους της επιχείρησης ως προς την προστασία του περιβάλλοντος.

Η επίτευξη των γενικών αυτών στόχων γίνεται με την εφαρμογή μεθόδων ελέγχου, παρακολούθησης και μέτρησης όλων των διεργασιών που υπάγονται στις λειτουργίες του σχεδιασμού και της παραγωγής των προϊόντων/υπηρεσιών, των προμηθειών και των συνεργασιών, της τεχνικής υποστήριξης κ.λ.π., καθώς και με τον ορισμό συγκεκριμένων μετρήσιμων στόχων διαχείρισης. Στο πλαίσιο εφαρμογής της περιβαλλοντικής πολιτικής και της επίτευξης των ισχυόντων ή των αναθεωρημένων περιβαλλοντικών σκοπών και στόχων, η Τράπεζα παρέχει όλα τα απαιτούμενα μέσα και υλοποιεί προγράμματα περιβαλλοντικής διαχείρισης, τα οποία κοινοποιεί κατάλληλα σε όλους τους εμπλεκόμενους.»



Ανανεώσιμες πηγές ενέργειας: Μία απάντηση στο πρόβλημα των κλιματικών αλλαγών

Όσον αφορά στην εφαρμογή της Περιβαλλοντικής της Πολιτικής, η Τράπεζα Πειραιώς το 2005 προχώρησε στην υλοποίηση των συγκεκριμένων στόχων που είχαν τεθεί με την έναρξη της χρονιάς. Αυτή σηματοδοτήθηκε από τη θετική ενδιάμεση αξιολόγηση της Τράπεζας Πειραιώς από την "Policy Committee" του διεθνούς δείκτη "FTSE4Good Index Series" και την απόκτηση του "Certificate of Membership" ως επιβράβευση όλων των επιλογών και προσπαθειών που έγιναν και συνεχίζουν να γίνονται σχετικά με τα περιβαλλοντικά θέματα στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ο δείκτης "FTSE4Good" δημιουργήθηκε από το γνωστό για τη διαχείριση χρηματιστηριακών δεικτών διεθνή οργανισμό FTSE, προκειμένου να καλύψει τις αυξανόμενες ανάγκες των κοινωνικά ευαίσθητων επενδυτών για επενδύσεις σε εταιρείες που ανταποκρίνονται σε διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Τα κριτήρια αξιολόγησης των εταιρειών στοχεύουν στην ανάδειξη εκείνων που διαθέτουν υψηλή ευαισθησία σε θέματα περιβαλλοντικής πολιτικής, αναπτύσσουν εποικοδομητικές σχέσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, πρεσβεύουν και υποστηρίζουν την προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων.

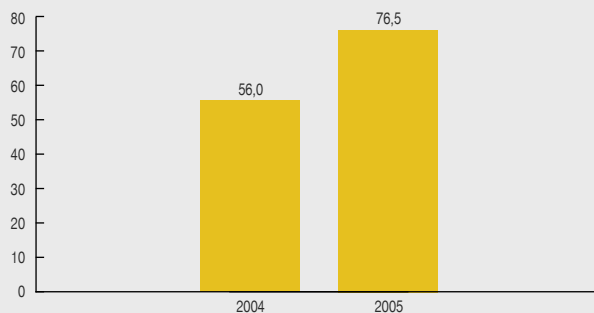
Το 2005 δημιουργήθηκε Ειδικό Γραφείο Περιβαλλοντικών Θεμάτων, επανδρωμένο με εξειδικευμένα στελέχη και υλοποιήθηκαν συνεργασίες με ειδικούς επιστήμονες και φορείς στα περιβαλλοντικά θέματα, όπως η Οικολογική Εταιρεία Ανακύκλωσης. Αξίζει να σημειωθεί ο πλούσιος συμμετοχικός χαρακτήρας των περιβαλλοντικών πρωτοβουλιών που αποδεικνύεται με την ευρεία συνδρομή στελεχών: πάνω από 40 στελέχη συμμετείχαν στην υλοποίηση των σχετικών δράσεων, ενώ συγκεκριμένες Διευθύνσεις της Τράπεζας είχαν ενεργό ρόλο στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη των ενεργειών.

Η εφαρμογή του συστήματος παρακολούθησης και μέτρησης κατανάλωσης χαρτιού, ενέργειας, νερού και μετακινήσεων με συγκεκριμένες και συγκρίσιμες διαδικασίες, άρχισε να εφαρμόζεται από την αρχή του 2005 σταδιακά και συνεχίζεται χωρίς προβλήματα. Ο στόχος της συγκεκριμένης ενέργειας είναι αφενός να αποτιμηθούν οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις από την «εσωτερική» λειτουργία της Τράπεζας και αφετέρου να υλοποιηθούν προγράμματα και ενέργειες για τη μείωση των επιπτώσεων αυτών. Το σύστημα εσωτερικής περιβαλλοντικής διαχείρισης συμμορφώνεται με τον ΕΚ αριθμ. 761/2001 Ευρωπαϊκό Κανονισμό EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), περιέχοντας όλες τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό διαδικασίες.

Ειδικότερα, κατά τη διάρκεια της χρονιάς που πέρασε, συνεχίστηκε η συλλογή χαρτιού σε ειδικούς κάδους ανακύκλωσης που έχουν τοποθετηθεί σε κεντρικά κτήρια της Τράπεζας. Παραδόθηκαν για ανακύκλωση 76,5 τόνοι χαρτί, 20 τόνοι περισσότεροι από την περσινή χρονιά, υπερβαίνοντας το στόχο που είχε τεθεί για το 2005 για αύξηση από 5% σε 37%.

Ενδεικτικά, παραθέτουμε το άμεσο περιβαλλοντικό όφελος από την ποσότητα του χαρτιού που δόθηκε για ανακύκλωση:

Τόνοι Χαρτιού Που Ανακυκλώθηκαν



Περιβαλλοντικά Οφέλη Από Την Ανακύκλωση 76,5 Τόνων Χαρτιού

Δέντρα που δεν κόπηκαν	1.230
Αποφυγή έκλυσης διοξειδίου του άνθρακα	76 τόνοι
Μείωση κατανάλωσης νερού	2.520 κυβικά μέτρα
Μείωση στερεών αποβλήτων	38 τόνοι
Μείωση κατανάλωσης ενέργειας	345.000 κιλοβατώρες

Στο θέμα των μετακινήσεων του προσωπικού με αεροπλάνο, αν και υπήρξε αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας, οι αεροπορικές μετακινήσεις μειώθηκαν στο εσωτερικό κατά 74.300 χλμ., γεγονός που μείωσε κατά 9 περίπου τόνους τις εκπομπές του διοξειδίου του άνθρακα στην ατμόσφαιρα. Αντίστοιχα, και το ποσοστό χιλιομέτρων ανά εργαζόμενο παρουσίασε καθοδική τάση κατά 20,5%, υπερβαίνοντας κατά πολύ το στόχο που είχε τεθεί για το 2005 για μείωση 5%. Αναφορικά με τις μετακινήσεις με αεροπλάνο στο εξωτερικό δεν υπήρξε μείωση. Το γεγονός αυτό αποδίδεται στη μεγάλη ανάπτυξη που είχε η Τράπεζα κατά το 2005 στο διεθνή χώρο και συγκεκριμένα στη Νοτιοανατολική Ευρώπη και την Αίγυπτο, λόγω των εξαγορών που πραγματοποιήθηκαν τη χρονιά που πέρασε.

Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού πραγματοποιήθηκε σε σταθερή βάση μέσω του εσωτερικού διαδικτυακού τόπου (Intranet), όπου και δημιουργήθηκε ειδική και διακριτή ενότητα με τίτλο «Εμείς και το Περιβάλλον». Με τον τρόπο αυτό, οποιοσδήποτε χρήστης μπορεί να ενημερωθεί για το περιεχόμενο, τις ενέργειες, αλλά και τα αποτελέσματα των περιβαλλοντικών πρωτοβουλιών της Τράπεζας. Επίσης, σταθερή αρθρογραφία σχετικά με τα περιβαλλοντικά θέματα έχει καθιερωθεί στο εσωτερικό ενημερωτικό έντυπο "The Winners".

Η διάχυση των πληροφοριών προς το ευρύ κοινό επιτυγχάνεται μέσα από την ιστοσελίδα της Τράπεζας στο διαδίκτυο, όπου στην ενότητα «Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη» δημιουργήθηκε μία ειδική υποενότητα για τα περιβαλλοντικά θέματα, στην οποία παρουσιάζονται, τόσο οι αρχές της Περιβαλλοντικής Πολιτικής της Τράπεζας, όσο και οι δράσεις που πραγματοποιούνται. Εκτός των άλλων, η Τράπεζα Πειραιώς δίνει τη δυνατότητα στους ενδιαφερομένους για μεμονωμένη συμβολή στο περιβαλλοντικό έργο μέσω της χρήσης της ηλεκτρονικής πλατφόρμας της winbank, ενώ το ίδιο μπορούν να κάνουν και όλοι οι κάτοχοι πιστωτικών καρτών μέσα από την ειδική εφαρμογή WinLife. Επίσης, η πληροφόρηση προς το ευρύ κοινό γίνεται και μέσω σταθερής αρθρογραφίας στο τριμηνιαίο έντυπο "Newslime", ενώ η Τράπεζα Πειραιώς εξακολουθεί να είναι αποκλειστικός χορηγός μηνιαίου οικολογικού περιοδικού με κυκλοφορία περίπου 30.000 φύλλων.

Τέλος, πέρα από τις ενέργειες στο «εσωτερικό περιβάλλον», η Τράπεζα Πειραιώς στο πλαίσιο της περιβαλλοντικής πολιτικής της, συνέχισε την προσφορά σημαντικών ποσών ετησίως σε περιβαλλοντικές οργανώσεις. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια του 2005, διαμόρφωσε μία στρατηγική σταθερής στήριξης δυναμικών και αξιόπιστων φορέων, με στόχο την προστασία ευαίσθητων οικοσυστημάτων, τη διάσωση και προστασία απειλούμενων ειδών, αλλά και την ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του κοινού. Αποτέλεσμα αυτής της στρατηγικής ήταν η υλοποίηση του ειδικού χορηγικού περιβαλλοντικού προγράμματος για τη διάσωση της μεσογειακής φώκιας και της καφέ αρκούδας, σε συνεργασία με τις περιβαλλοντικές οργανώσεις ΜΟμ και ΑΡΚΤΟΥΡΟΣ αντίστοιχα και η συγχρηματοδοτική συμμετοχή της Τράπεζας στο Πρόγραμμα LIFE-Nature σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη ΜΟμ, με στόχο τη βελτίωση της αλιευτικής πολιτικής και τη μείωση της απώλειας του εισοδήματος των παράκτιων αλιέων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι προσπάθειες διάσωσης των δύο αυτών απειλούμενων ειδών, συμβόλων της πλούσιας ελληνικής βιοποικιλότητας, οδηγούν στην ορθολογιστική διαχείριση των χερσαίων και παράκτιων οικοσυστημάτων, απαραίτητο εργαλείο για την αειφορική ανάπτυξη των απομονωμένων περιοχών της ηπειρωτικής και παράκτιας Ελλάδας.

Οι παραπάνω επιλογές ενισχύουν τη δέσμευση της Τράπεζας να οργανώσει και εφαρμόσει την περιβαλλοντική της πολιτική με συνέπεια, προκειμένου να προασπίσει το κοινωνικά υπεύθυνο προφίλ της σε ένα περιβάλλον όπου «η ανταγωνιστικότητα αποτιμάται επίσης με οικολογικούς και κοινωνικούς όρους».

Τέλος, τόσο η παρούσα κατάσταση, όσο και οι στόχοι για το 2006 όσον αφορά στην αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών θεμάτων από την Τράπεζα Πειραιώς, αναλύονται στον πίνακα που ακολουθεί:

ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (2005)	ΣΤΟΧΟΙ 2006
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	
Στο εσωτερικό περιβάλλον	
Συνεχής παρακολούθηση και μέτρηση (monitoring) κατανάλωσης χαρτιού, νερού, ενέργειας και μετακινήσεων	Επεξεργασία και παραμετροποίηση στοιχείων Υπολογισμός λειτουργικών περιβαλλοντικών επιπτώσεων
Σταθερή και επαναλαμβανόμενη διαδικασία ενημέρωσης και εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού στα θέματα της περιβαλλοντικής διαχείρισης	Δημιουργία βάσης δεδομένων εθνικής και ευρωπαϊκής περιβαλλοντικής νομοθεσίας Δημιουργία βάσης δεδομένων «περιβαλλοντικής ταυτότητας» καταστημάτων και κτηρίων Εξειδικευμένα σεμινάρια εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού Μεταφορά τεχνογνωσίας στις θυγατρικές εξωτερικού
Στο εξωτερικό περιβάλλον	
Ανταπόκριση σε αιτήματα υποστήριξης περιβαλλοντικών οργανώσεων	Υλοποίηση του περιβαλλοντικού χορηγικού προγράμματος 2006
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	
Στο εσωτερικό περιβάλλον	
Παραδίδονται για ανακύκλωση 76 τόνοι χαρτιού	Αύξηση της ποσότητας χαρτιού που παραδίδεται για ανακύκλωση κατά 8%
Πιλοτική χρήση ανακυκλωμένου χαρτιού (< του 2% των συνολικών εσωτερικών αναγκών σε χαρτί γραφής A4)	Κάλυψη του 75% των εσωτερικών αναγκών σε χαρτί γραφής A4 από 100% ανακυκλωμένο και μη χλωριωμένο χαρτί
Σύμφωνα με υπολογισμούς, οι εργαζόμενοι της Τράπεζας διένυσαν το 2005 με αεροπλάνο εντός των συνόρων περίπου 625.700 χλμ. (139 χλμ. ανά εργαζόμενο ανά έτος)	Μείωση του μέσου όρου των χλμ. των μετακινήσεων στο εσωτερικό ανά εργαζόμενο ανά έτος κατά 5%
Σύμφωνα με υπολογισμούς, οι εργαζόμενοι της Τράπεζας διένυσαν το 2005 με αεροπλάνο εκτός των συνόρων περίπου 1.445.000 χλμ. (321 χλμ. ανά εργαζόμενο ανά έτος)	Μείωση του μέσου όρου των χλμ. των μετακινήσεων στο εξωτερικό ανά εργαζόμενο ανά έτος κατά 8%
Σύμφωνα με υπολογισμούς, καταναλώνονται 22.779.000 κιλοβατώρες σε ετήσια βάση στα καταστήματα και τα κτήρια της διοίκησης	Μείωση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας που παράγεται από ορυκτά καύσιμα κατά 10%
Στο εξωτερικό περιβάλλον	
Υποστήριξη προγραμμάτων προστασίας της ελληνικής βιοποικιλότητας μέσω χορηγιών και συνεργασιών	Συμμετοχή σε περιβαλλοντικά προγράμματα και συνεργασίες με φορείς προστασίας του περιβάλλοντος
	Εφαρμογή προγραμμάτων προβολής, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού



Προστασία της βιοποικιλότητας: Διαφύλαξη της φυσικής μας κληρονομιάς

Η φωτογραφία της Μεσογειακής Φώκιας *Monachus monachus* (σελ.37) είναι ευγενική παραχώρηση της Μοπ/Εταιρεία Μελέτης κ' Προστασίας της Μεσογειακής Φώκιας

Σχεδιασμός Εντύπου: Pin Communication, Φωτογραφίες: Peter Christensen
Εκτύπωση - Διαχωρισμοί: Παπαδόπουλος Α.Ε. Ολοκληρωμένη Έντυπη Επικοινωνία

Τράπεζα Πειραιώς
Αμερικής 4, 105 64 Αθήνα
Τηλ.: 210 3335000
www.piraeusbank.gr